

Rapport annuel 2004

Sommaire

Introduction générale : Le Comité permanent de contrôle des services de police, un acteur pour la mise en œuvre transparente et responsable de la fonction de police par les services de police

Chapitre I^{er} : Le Comité permanent P, l'observatoire pour une vision globale du système policier

Chapitre II : Enquêtes de contrôle et de suivi

Chapitre III : Monitoring global des services de police

Chapitre IV : Principales préoccupations, conclusions et recommandations du Comité permanent de contrôle des services de police dans le prolongement de ses activités, enquêtes et constatations en 2004

Liste des abréviations

Annexe A

Annexe B : Commentaires et explications relatifs à la fiche de gestion des informations

Annexe C : Qualification et description de l'objet des plaintes, dénonciations et enquêtes

Annexe D : Nature des décisions

Rapport annuel 2004 - Introduction générale + Chapitre I

Sommaire

Introduction générale : Le Comité permanent de contrôle des services de police, un acteur pour la mise en œuvre transparente et responsable de la fonction de police par les services de police

Chapitre I^{er} : Le Comité permanent P, l'observatoire pour une vision globale du système policier

SECTION 1 : FONCTIONNEMENT DU COMITÉ PERMANENT P

1. FONCTIONNEMENT GÉNÉRAL

2. LE COMITÉ P ET SON SERVICE D'ENQUÊTES

2.1. Généralités

2.2. Fonctionnement et compétences

2.3. Activités

2.3.1. Enquêtes de police judiciaire

2.3.2. Enquêtes de contrôle et enquêtes subséquentes à une plainte ou dénonciation

2.4. Personnel

3. LE COMITÉ P ET SON ADMINISTRATION

3.1. Personnel

3.2. Infrastructure et appui

3.3. Journées d'étude, formations et congrès

3.4. Délégations étrangères

4. LE COMITÉ P EN TANT QUE COLLÈGE

4.1. Réunions et séminaires

4.2. *Hearings*

4.3. Relations et contacts avec différentes autres institutions

4.4. Visite de Sa Majesté le Roi

SECTION 2 : ÉVALUATION DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL, DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX ET DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX ADJOINTS

SECTION 3 : QUELQUES CONSIDÉRATIONS RELATIVES AU FONCTIONNEMENT DU COMITÉ PERMANENT P

5. RELATIONS AVEC LES INSTANCES INTERNATIONALES DE SUIVI DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

5.1. Situation

5.2. Connaissances et savoir-faire développés en matière de contrôle du respect des droits et libertés des citoyens dans l'exercice de la fonction de police

5.3. Collaboration

5.3.1. Contribution à la rédaction de rapports périodiques

5.3.2. Visites périodiques ou visites *ad hoc*

5.3.3. Indépendance mise en question

5.4. Perspectives

6. EXTERNALITÉ, INDÉPENDANCE, NEUTRALITÉ ET EFFECTIVITÉ

- 6.1. L'indépendance du contrôle
- 6.2. L'efficacité du contrôle
- 6.3. La publicité du contrôle

7. RÉPARTITION DES ENQUÊTES SUR LES DÉLITS ET CRIMES MIS À CHARGE DES MEMBRES DE SERVICES DE POLICE ENTRE LE SERVICE D'ENQUÊTES P, D'UNE PART, ET LES SERVICES DE POLICE OU L'INSPECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE FÉDÉRALE ET DE LA POLICE LOCALE, D'AUTRE PART

7.1. Situation

- 7.1.1. Les missions judiciaires du Service d'enquêtes P
- 7.1.2. La surcharge épisodique en matière d'enquêtes judiciaires au détriment des missions de contrôle au service du Parlement et des citoyens, sous l'autorité du Comité permanent P
- 7.1.3. Les modifications apportées à la loi organique par la loi du 1^{er} avril 1999
- 7.1.4. Les modifications apportées à la loi organique par la loi du 3 mai 2003
- 7.1.5. L'absence de directive ministérielle
- 7.1.6. Il est plus que temps d'avancer

7.2. Propositions

Notes

Introduction générale : Le Comité permanent de contrôle des services de police, un acteur pour la mise en œuvre transparente et responsable de la fonction de police par les services de police

Par la loi organique du 18 juillet 1991 [1] du contrôle des services de police et de renseignements, le législateur a entendu instituer un suivi et un contrôle spécifiquement externes, globaux et intégrés des services de police [2] en Belgique, assurés par une institution indépendante et neutre, sous la surveillance du Parlement : le Comité permanent de contrôle des services de police.

Le Comité permanent P veille à assumer ses missions en toute objectivité, neutralité et transparence, tant à l'égard du Parlement que des ministres et autres autorités compétentes, des fonctionnaires de police ainsi que des citoyens. Dans ce contexte, le Comité permanent P met un point d'honneur à inscrire ses interventions, enquêtes et contrôles dans une approche démocratique, empreinte du respect de la primauté du droit et des droits et libertés fondamentaux de chacun.

Le Comité permanent P est chargé, de par la loi, du contrôle externe de tous les services de police, de leurs agents et officiers de police, de même que des fonctionnaires, officiers ou agents, ainsi que, le cas échéant, des autres personnes investies d'une compétence de police à titre individuel. Le Comité permanent P exerce en outre une surveillance et un contrôle sur l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale [3] ainsi que sur les services de contrôle et d'inspection spécifiquement internes aux services ou corps de police au sens de l'article 3 de la loi organique du 18 juillet 1991.

Le Comité permanent P enquête sur : (1) les activités et les méthodes des services de police ; (2) leurs règlements et leurs directives internes ; (3) tous les documents réglant le comportement des membres des services de police, à l'exception des directives de politique de recherche et de poursuite des infractions et des directives en matière de politique se rapportant à la police administrative ; (4) les activités et les méthodes de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale ainsi que des services de contrôle spécifiquement internes aux services ou corps de police.

Le Comité permanent P relève directement de l'autorité du Parlement, au profit duquel il est chargé d'assurer un contrôle indirect et permanent sur les organes policiers dépendant du pouvoir exécutif (et placés, pour l'exécution de certaines de leurs missions, sous l'autorité du pouvoir judiciaire).

En vertu de la loi organique, l'action du Comité permanent P est très clairement sous-tendue par une triple finalité : (1) la protection des droits que la Constitution et les lois confèrent aux citoyens ; (2) la coordination des services de police au sens de l'article 3 de la loi organique ; (3) l'efficacité/efficience [4] au sens large de ces services de police.

Il appartient au Comité permanent P de veiller à ce que, dans un souci d'efficacité/efficience et de respect des libertés et droits fondamentaux, les services et fonctionnaires de police inscrivent leurs actions dans une vision complémentaire, non seulement les uns par rapport aux autres, mais aussi par rapport au reste des intervenants sociaux et à toutes les parties prenantes.

Pour atteindre cette triple finalité, la mission essentielle du Comité permanent P consiste à examiner le fonctionnement général des services de police, à relever, le cas échéant, les imperfections et dysfonctionnements du système, des structures, des méthodes, des interventions policières, et à formuler des propositions ou recommandations afin d'y remédier.

Il œuvre ainsi à dégager et à présenter une vision d'ensemble du fonctionnement de l'institution policière et des activités des administrations, services, fonctionnaires ou autres personnes à compétences de police. En ce sens, il occupe la position privilégiée d'observatoire global du fonctionnement général de notre système policier et de la mise en œuvre des lois sur la fonction de police [5] et sur le service de police intégré [6], au-delà d'une multitude de lois particulières et, bien entendu, dans la mesure où chacun assume aussi sa part en qualité d'observatoire. À défaut de quoi, en vertu de ses missions, le Comité permanent P intervient conformément aux principes de spécialité et de subsidiarité voire de substitution si l'importance de la partie *ad hoc* de la mission de monitoring global et intégré l'impose.

L'approche du Comité permanent P consiste principalement, d'une part, à vérifier dans quelle mesure les

responsables politiques pourraient ou devraient parfaire le fonctionnement des services de police relevant de leur compétence et, d'autre part, à déterminer si des modifications doivent être apportées à la législation ou à la réglementation applicables en la matière.

En effet, le contrôle exercé par le Comité permanent P n'a pas pour but premier de constater des faits individuels à sanctionner dans les services de police en général ou dans l'un d'eux en particulier : ce contrôle demeure de l'entière compétence des autorités judiciaires, des autorités de police et des autorités disciplinaires, ainsi que, à différents titres, de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale.

La supervision et le contrôle spécifiques et spécialisés assumés par le Comité permanent P vont au-delà des constats, avis et recommandations et englobent en outre la vérification des mesures prises ou la mise en œuvre des recommandations ou avis formulés.

Afin de lui permettre d'assumer sa mission de monitoring général, global et intégré - au profit du Parlement de surcroît - de la manière dont la fonction de police est assumée par les services de police, le législateur a doté le Comité permanent P de différents moyens d'action censés lui permettre de dégager une vision complète et globale des problèmes susceptibles de se poser au sein de l'ensemble des services de police. Au-delà des enquêtes qu'il diligente, notamment à l'intervention de son Service d'enquêtes, le Comité permanent P dispose de différents instruments propres ou extérieurs en vue de faciliter l'accomplissement de ses missions et la mise en œuvre de ses compétences.

Ainsi, différentes sources de renseignements doivent permettre au Comité permanent P d'accéder aux informations relatives aux indicateurs d'éventuels dysfonctionnements au sein des services de police. D'importantes responsabilités incombent en la matière aux corps de police, aux autorités disciplinaires, à l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale, aux autorités judiciaires ou encore, en certains cas, aux fonctionnaires de police eux-mêmes.

Dans un souci d'information mutuelle, de coopération et de concertation, des mécanismes de transmission d'informations ont été mis en place et affinés progressivement, par la voie de protocoles conclus avec la police fédérale, la police locale et l'Inspection générale. D'autres protocoles avec les différents intervenants ou acteurs de la « *res politia* » [7] viennent d'être finalisés ou sont en voie de concrétisation.

C'est à partir de l'ensemble des informations ainsi collectées que le Comité permanent P peut fonder sa réflexion et ses décisions et procéder aux enquêtes de contrôle ou autres, dont il dégage notamment une partie importante de ses conclusions et recommandations.

Le Comité permanent P est composé d'un collège de cinq membres effectifs, constituant le Comité, qui est assisté dans ses tâches par le Service d'enquêtes P et appuyé par une administration aux destinées de laquelle préside le greffier du Comité permanent P.

Parmi les cinq membres effectifs se trouvent un président – qui doit être magistrat – et un vice-président. Un suppléant est nommé pour chacun d'eux. Le Comité est en outre assisté dans ses activités essentielles par le greffier. Tous les membres, ainsi que le greffier, sont nommés par la Chambre des Représentants, qui peut les révoquer. Les membres sont nommés pour un terme de cinq ans, renouvelable deux fois. Ils doivent posséder les qualités de loyauté, de discrétion et d'intégrité indispensables au traitement d'informations sensibles.

La loi organique prévoit des incompatibilités et interdictions visant à garantir leur indépendance et leur neutralité.

Le Service d'enquêtes du Comité permanent P, sur lequel nous reviendrons *infra*, est dirigé par un directeur général, assisté de deux directeurs généraux adjoints. Ils sont nommés par le Comité pour un terme de cinq ans, renouvelable deux fois. Avant d'entrer en fonction, ils prêtent serment entre les mains du président du Comité.

Les membres du Service d'enquêtes sont également nommés par le Comité permanent P, sur proposition du directeur général, pour une durée de cinq ans renouvelable.

Le Service d'enquêtes travaille sous l'autorité finale du Comité. Celui-ci lui confie des enquêtes (e.a. enquêtes de contrôle) et reçoit les rapports sur toutes les enquêtes qui sont effectuées. Nous y reviendrons *infra*.

Au-delà des classiques tâches d'appui qu'assure une administration traditionnelle (budget, comptabilité, logistique, gestion du personnel, service juridique, service linguistique), celle du Comité permanent P joue un rôle particulièrement important au niveau tant de la procédure de traitement des plaintes que de l'exploitation des différents renseignements et informations qui doivent être communiqués au Comité par différents acteurs, intervenants ou autres parties prenantes.

Tout au long de l'année 2004 et dans chacune de ses activités, l'ensemble du Comité permanent de contrôle des services de police a été inspiré et guidé par les principes évoqués *infra*.

Organe de contrôle externe relevant du Parlement fédéral, le Comité permanent P est le gardien constant tant du fonctionnement général des services de police et de leur coordination que de l'exercice de la fonction de police. Dans le même temps, il veille spécialement au respect des droits et libertés fondamentaux.

Par ses rapports, enquêtes, analyses et avis ou recommandations, il donne non seulement au Parlement mais aussi aux autorités, la connaissance nécessaire pour améliorer, ajuster ou maintenir l'efficacité et l'efficience des services de police et, partant, préserver la confiance du citoyen vis-à-vis de ceux-ci. À cet effet, le Comité permanent P développe une vision globale du système policier en supervisant son fonctionnement général et identifie et objective les problèmes structurels ou individuels qui lui permettent d'établir des rapports, de donner des avis ou de formuler des recommandations.

Pour y parvenir, en toute indépendance et transparence et en collaboration avec d'autres organes et organisations poursuivant des objectifs similaires, le Comité permanent P, tout en conservant son autonomie, conduit ses activités de manière à : (1) vérifier le fonctionnement de l'ensemble du système policier belge ; (2) organiser et analyser les données qu'il aura préalablement collectées ; (3) procéder aux constats de manière professionnelle et identifier les problèmes qui se posent ; (4) mettre l'accent sur une approche proactive et constructive des problématiques. Ceci n'empêche pas le Comité permanent P d'effectuer également des enquêtes ou des contrôles dans une approche réactive, c'est-à-dire sur demande des autorités à la suite, par exemple, d'un incident ou à l'occasion d'une problématique précise. Le Comité permanent P a néanmoins pris l'option de davantage mettre en œuvre une telle approche proactive ; (5) intervenir, interférer et agir en général dans les limites de ses compétences en vue d'améliorer l'efficience et l'efficacité du système policier ; (6) examiner la validité et la pertinence du traitement des plaintes.

Ce contrôle intrinsèquement et spécifiquement externe est exercé par un Comité permanent, aidé dans ses missions par un Service d'enquêtes et assisté par une administration performante. À la demande du Parlement, d'initiative ou sur plainte ou dénonciation, il organise des enquêtes de contrôle auprès des services de police, ou à propos de services, d'administrations ou de fonctionnaires investis de missions de police. Ces enquêtes peuvent notamment avoir une portée thématique. Le Comité permanent P remet au Parlement et, le cas échéant, aux ministres ou aux autorités concernées, un rapport particulier ou général relatif à chaque enquête de contrôle ou enquête particulière menée.

En ce qui concerne ses valeurs, le Comité permanent P s'engage à assumer ses missions en toute objectivité, neutralité et transparence à l'égard non seulement des citoyens, du Parlement, des ministres et autres autorités compétentes, mais également des fonctionnaires de police eux-mêmes. Le Comité permanent P inscrit à tout instant ses interventions, enquêtes et contrôles dans une approche démocratique, empreinte du respect des droits et des libertés de chacun.

Le Comité permanent P ne peut mener sa mission à bien de manière efficace et efficiente, voire effective, que si toutes les parties concernées assument pleinement leurs responsabilités, dans le respect des dispositions de la loi organique et des obligations qu'elle impose, notamment sur le plan de la communication d'office de certaines informations au-delà de la communication à la demande [8], et dans le respect de la spécificité et de la spécialité du Comité permanent P et d'une de ses principales composantes, le Service d'enquêtes P.

C'est au terme de cet engagement et de ces efforts que le Comité permanent P pourra, avec tous les acteurs concernés et sous les auspices des représentants démocratiquement élus, contribuer à la mise en place d'une fonction de police intégrée et globale et de services de police qui fonctionnent à la satisfaction de tous les citoyens et qui assument pleinement la mise en œuvre responsable, transparente et démocratique de la fonction de police, telle que précisée par la loi sur la fonction de police, la loi sur le service de police intégré et différentes lois spéciales.

CHAPITRE I^{ER} : LE COMITÉ PERMANENT P, L'OBSERVATOIRE POUR UNE VISION GLOBALE DU SYSTÈME POLICIER

En ouverture du compte rendu du fruit de ses activités, la synthèse des principales constatations faites en 2004 par lui-même au fil de l'exploitation et de l'analyse des données disponibles ainsi que des enquêtes

effectuées les plus diverses, le Comité permanent P souhaite passer en revue différents éléments marquants qui, durant l'année écoulée, ont contribué à sa quête de qualité (excellence et légitimité) et sa progression dans sa volonté d'assumer pleinement, en toute transparence et avec à la fois un haut degré de compétence et de sens éthique professionnelle, les missions qui lui ont été confiées par la loi organique du 18 juillet 1991.

SECTION 1^{RE} : FONCTIONNEMENT DU COMITÉ PERMANENT P

1. FONCTIONNEMENT GÉNÉRAL

Le 29 novembre 2004, la Chambre des Représentants a pris la décision de reconduire le mandat de 4 membres effectifs du Comité permanent P pour une période de 5 ans et de nommer un nouveau membre, dont l'entrée en fonction a été fixée au 2 février 2005.

Dans le cadre de ce rapport d'activités, l'ensemble du collège du Comité permanent P souhaite encore une fois remercier de tout cœur le membre sortant, Monsieur le premier avocat général Rik Vandeputte, pour sa contribution active et de tous les instants au bon fonctionnement du Comité permanent P durant les cinq dernières années et insister également sur son dévouement et sa compétence. La qualité du rapport d'activités 2004 est d'ailleurs, une fois de plus, en grande partie redevable à la compétence de Monsieur Vandeputte pour diligenter des enquêtes de contrôle, plus particulièrement à la précision et au sens du détail dont il a fait preuve dans le cadre de l'analyse de ces enquêtes.

En 2004, pour leur fonctionnement journalier, les membres du Comité permanent P ont pu faire appel à 26 membres du personnel administratif, parmi lesquels 7 niveau A, 8 niveau B, 5 niveau C et 6 niveau D. À l'exception de la fonction d'attaché, toutes les fonctions sont actuellement assumées.

Le Comité permanent P, assisté des membres du Service d'enquêtes P et avec l'appui du personnel administratif, a ouvert 3 356 nouveaux dossiers l'an dernier, parmi lesquels 186 dossiers administratifs, 552 dossiers judiciaires, 26 dossiers de contrôle et 1 864 dossiers subséquents à des plaintes. Sur la base des informations transmises par les services de police conformément à leur obligation légale de communication (articles 14*bis* et 26 de la loi organique du 18 juillet 1991 [9]), 2 368 dossiers supplémentaires ont encore été insérés dans la banque de données. L'un dans l'autre, il s'agit donc d'une gestion de 5 724 dossiers. Outre les plaintes et communications, le Comité permanent P, tout comme son Service d'enquêtes, reçoit par courrier, e-mail, fax ou téléphone des informations complémentaires ou des demandes d'information, tant de la part des services de police que de la part des citoyens. Dans de nombreux cas, la formulation d'une réponse immédiate est possible et a d'ailleurs lieu.

Sur la base de ce qui précède, il apparaît une fois de plus que chaque membre du personnel constitue un maillon indispensable à la gestion d'un volume de travail sans cesse croissant. Le citoyen a trouvé le chemin qui mène au Comité permanent P, comme cela s'exprime très clairement par l'augmentation du nombre de plaintes et de dénonciations. Les différentes instances judiciaires et autres autorités font également de plus en plus souvent appel au Comité permanent P et le flux croissant d'informations a pour conséquence que le traitement des données transmises atteint peu à peu un niveau de saturation. On ressent très bien cette saturation lorsqu'un membre du personnel ne peut être présent en raison de repos de maternité, formation complémentaire, congé ou maladie. En outre, certaines activités requièrent régulièrement la prestation d'heures supplémentaires. Grâce à la grande serviabilité du personnel, ces pics ont jusqu'à présent pu être compensés. À l'avenir, ce système ne pourra être maintenu que difficilement en tant que tel.

Pour assurer la continuité de l'exercice de ses missions, le Comité permanent P a organisé des examens et a constitué une réserve de recrutement pour toutes les fonctions, à l'exception de celle d'attaché. Actuellement, avec l'effectif du personnel existant, il n'est plus possible de compenser à court terme l'indisponibilité de quelques membres du personnel, nonobstant la bonne volonté de celui-ci et le fait que presque tous les collaborateurs sont polyvalents et peuvent presque immédiatement assumer une autre tâche.

Les prévisions en matière de charge de travail indiquent une augmentation mensuelle des dossiers et missions, de sorte que le recrutement de personnel supplémentaire devient indispensable.

Un constat identique peut être fait pour le Service d'enquêtes P, qui est composé de 46 commissaires auditeurs et est dirigé par un directeur général, assisté par deux directeurs généraux adjoints. Le cadre peut encore être complété par un commissaire auditeur mais il devra également être élargi eu égard au fait qu'ici aussi, on a constaté une augmentation du nombre d'enquêtes et surtout une complexité croissante de celles-ci.

2. LE COMITÉ P ET SON SERVICE D'ENQUÊTES

2.1. GÉNÉRALITÉS

Pour l'exécution de ses enquêtes de contrôle et de certaines enquêtes subséquentes à une plainte, le Comité permanent P est la plupart du temps représenté par son Service d'enquêtes. Sur le terrain, c'est également le Service d'enquêtes P qui constitue l'élément le plus visible du Comité permanent P. En outre, à la demande des instances judiciaires, le Service d'enquêtes effectue des enquêtes à l'égard de fonctionnaires de police soupçonnés d'avoir commis un crime ou un délit.

À l'occasion des nombreuses enquêtes menées ces dernières années, au cours desquelles pratiquement tous les corps et nombre de fonctionnaires de police ont eu à faire, dans l'une ou l'autre qualité, à un membre du Service d'enquêtes, on a pu constater que les missions, le fonctionnement, la composition et les compétences (des membres) du Service d'enquêtes ne sont pas toujours très clairement perçus.

À partir de ce constat et vu ses préoccupations en termes de transparence, de compte rendu et d'usage approprié de ses compétences, le Comité permanent P a jugé indispensable d'abord *infra* de manière plus expresse le fonctionnement, les compétences et les activités de son Service d'enquêtes.

2.2. FONCTIONNEMENT ET COMPÉTENCES

La loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements dispose que le nombre d'enquêteurs spécialement chargés d'exécuter des enquêtes judiciaires ne peut être supérieur à la moitié des effectifs du Service d'enquêtes. La raison en est évidente : l'organe de contrôle est en effet en premier lieu à la disposition du Parlement, de sorte qu'il est impensable qu'il ne puisse que difficilement voire pas du tout accomplir ses missions principales en raison d'une charge de travail trop élevée consacrée à des dossiers judiciaires. Nous y reviendrons par ailleurs.

Tous les membres du Service d'enquêtes ont les mêmes compétences, tant en matière d'enquêtes de contrôle que d'enquêtes judiciaires. Dans la pratique, les membres désignés expressément pour effectuer des enquêtes judiciaires traitent également des plaintes et collaborent à des enquêtes de contrôle. En règle générale, les membres affectés plutôt aux enquêtes de contrôle ne réalisent de dossiers judiciaires que s'ils sont confrontés à la constatation d'un délit au cours de leurs missions - la plupart du temps, durant le service de permanence.

Le Service d'enquêtes assure tous les jours un service de permanence 24 heures sur 24 qui est composé d'un commissaire auditeur francophone et d'un commissaire auditeur néerlandophone avec une présence au bureau entre 8.00 heures et 17.00 heures.

Sa localisation à Bruxelles entraîne que la plupart des plaignants qui se présentent sont aussi originaires de la région bruxelloise. Les plaintes concernent dès lors principalement les zones de police de cette même région. Ainsi, parmi les 308 procès-verbaux initiaux dressés dans le cadre de la permanence, 220 concernent l'arrondissement judiciaire de Bruxelles (71,42 %) [10], 12 se rapportent à l'arrondissement judiciaire de Nivelles, 11 à Charleroi et 10 à Anvers. Ces données fournissent probablement également des informations sur la manière dont le plaignant (n'est) pas) accueilli par les corps de la police locale bruxelloise qui, par facilité ou un peu trop vite, renvoient le plaignant vers la « rue de la Loi », seulement située à quelques arrêts de métro de là. Ce nombre élevé de plaintes, combiné au fait que le parquet de Bruxelles transmet manifestement de manière relativement systématique ces dossiers au Service d'enquêtes P pour suite d'enquête, entraîne qu'une partie importante de la capacité doit être mise en oeuvre pour un traitement de première ligne de ce genre.

Plus encore que par le passé, le Comité permanent P doit dès lors prendre garde que son Service d'enquêtes ne s'édulcore pour se réduire à un service de première ligne traitant les plaintes contre les fonctionnaires de police et effectuant des enquêtes pour le parquet au sein de l'arrondissement judiciaire de Bruxelles. Le Comité doit se montrer particulièrement vigilant en cette matière au risque de devoir trop diminuer la capacité qui peut être allouée à d'autres enquêtes relevant davantage de ses tâches essentielles et, surtout, parce que les délais de clôture des enquêtes doivent pouvoir être respectés.

Les personnes qui entrent en contact par téléphone sont invitées à transmettre leur plainte par écrit et dans certains cas rendez-vous est pris pour les rencontrer sur place. Ce dernier aspect conjugué au fait que les enquêtes, quelle que soit leur nature, ont lieu dans toute la Belgique et que le Service d'enquêtes

auditionne en principe sur place les fonctionnaires de police concernés, sauf lorsqu'il y a des raisons de procéder différemment, entraîne par ailleurs de nombreux déplacements.

En ce qui concerne les enquêtes mêmes, on travaille généralement par l'intermédiaire des services de contrôle interne afin de pouvoir prendre les arrangements nécessaires en fonction de la disponibilité des fonctionnaires de police à auditionner. Il ne s'agit nullement d'une obligation, ni pour les enquêtes de contrôle ou subséquentes à une plainte, ni pour les informations ou instructions judiciaires. Ce n'est pas non plus mentionné en tant que tel dans les protocoles conclus avec un grand nombre de corps, bien que certains chefs de corps ne manquent pas de les invoquer. Il n'existe pas non plus d'obligation pour le Service d'enquêtes d'informer le chef de corps ou son service de contrôle interne du contenu ou du contexte de l'enquête. Ceci est perçu par certains comme un manque de confiance, à tort puisque le secret de l'instruction ou de l'information reste entièrement d'application. Il est néanmoins évident que cette communication a généralement lieu, certainement en ce qui concerne les enquêtes de contrôle et celles subséquentes à une plainte.

Une autre opinion erronée consiste à croire que ce sont les enquêteurs qui déterminent s'il est question ou non d'une intervention « fautive », ou que ce sont eux qui fixent les devoirs d'enquête à accomplir. Ce n'est pas le cas pour les informations ou les instructions judiciaires qui se déroulent sous l'autorité des instances judiciaires et auxquelles s'appliquent les règles du Code d'instruction criminelle - qui n'opèrent pas de distinction entre un suspect fonctionnaire de police et un suspect non fonctionnaire de police. Cela ne vaut pas non plus pour les enquêtes de contrôle ou subséquentes à une plainte. Dans ces cas-là, c'est le membre du Comité en charge du dossier qui attribue les missions au nom du Comité permanent P et c'est en définitive le Comité permanent P lui-même, siégeant en tant que collègue en assemblée plénière, qui rend un avis sur l'existence ou non d'un dysfonctionnement.

Dans le prolongement de ce qui précède, il semble également approprié de rappeler qu'en sa qualité d'organe de contrôle externe, le Comité permanent P n'a pas de compétence en matière disciplinaire. En d'autres mots, il ne lui appartient pas de décider des suites à donner à une certaine constatation.

Il est également important de souligner que les membres du Comité permanent P n'ont pas de compétence en ce qui concerne les informations ou les instructions judiciaires. La loi organique du 18 juillet 1991 prévoit bien une obligation de communication dans le chef des parquets et parquets généraux en ce qui concerne les instructions ou les informations ouvertes et les jugements ou arrêts rendus mais les membres du Comité permanent P n'ont pas connaissance du contenu concret d'un dossier confié par le parquet ou le juge d'instruction ni des devoirs à accomplir ou des résultats de ceux-ci. Dans certains cas, lorsque des dysfonctionnements d'ordre organisationnel ont également été pointés, il est possible que le Service d'enquêtes propose d'initier une enquête de contrôle spécifique relative à ces aspects, la plupart du temps après la clôture de l'enquête judiciaire et indépendamment des aspects pénaux de l'affaire. L'impulsion y est du reste donnée par le Service d'enquêtes.

En ce qui concerne les compétences, il y a lieu de dire, en ce qui concerne les missions judiciaires, que le(s) (membres du) Service d'enquêtes n'a (ont) aucune autre compétence que celles attribuées aux officiers de police judiciaire, auxiliaires du procureur du Roi.

Pour les enquêtes non judiciaires, à savoir les enquêtes subséquentes à une plainte ou de contrôle, les compétences sont énumérées dans la loi organique du 18 juillet 1991, qui prévoit notamment un droit d'accès, un droit de fouille, la possibilité de saisir des documents, etc. Nous y reviendrons plus tard. Les dispositions du Code d'instruction criminelle ne s'appliquent donc pas à ce type d'enquêtes, ni même à celles relatives à l'audition, en particulier la remise ou non d'une copie du procès-verbal de l'audition. Cette copie est en principe remise sur la base d'une décision du Comité permanent P.

2.3. ACTIVITÉS

2.3.1. Enquêtes de police judiciaire

Il ressort de l'aperçu des plaintes et dénonciations que 552 informations ou instructions judiciaires ont été confiées au Service d'enquêtes en 2004. Ce chiffre doit être compris en terme de « saisie » par le Service d'enquêtes : 58 dossiers émanent d'un juge d'instruction ; 166 dossiers émanent d'un procureur du Roi et concernent des enquêtes subséquentes, 308 dossiers résultent de procès-verbaux initiaux rédigés à l'occasion de plaintes déposées auprès du service de permanence (parmi lesquels 120 ont été repris pour suite d'enquête) et 20 dossiers résultent de procès-verbaux rédigés d'office par les membres du Service

d'enquêtes (parmi lesquels 9 ont été repris pour suite d'enquête). Cela signifie que, finalement, 353 enquêtes, informations ou instructions ont été exécutées. Pour les années 2003 et 2002, il s'agissait respectivement de 363 et 325 enquêtes.

Selon l'article 16 de la loi organique du 18 juillet 1991, les missions judiciaires ne peuvent entraver l'exécution des autres missions du Comité permanent P. À cette fin, il est entre autres défini de manière structurelle que le nombre d'enquêteurs qui exécutent de telles missions ne peut comporter plus de la moitié de l'effectif en personnel du Service d'enquêtes P [11]. Une deuxième restriction concerne ou devrait concerner la nature des dossiers attribués. Les travaux préparatoires à la loi organique du 18 juillet 1991 sont très clairs à ce sujet et posent que le Service d'enquêtes doit être considéré comme un service de recherche spécialisé [12].

Compte tenu de ces principes, il est intéressant d'analyser les chiffres mentionnés ci-dessus en fonction de l'arrondissement judiciaire concerné.

Une première constatation est que 52,89 % des (552) dossiers proviennent de l'arrondissement judiciaire de Bruxelles. Ce pourcentage est assurément lié au fait que le Service d'enquêtes exerce matériellement sa permanence à Bruxelles et que les plaignants bruxellois n'ont donc pas à se déplacer bien loin pour porter plainte immédiatement. Les autres plaignants en effet téléphonent généralement d'abord ou écrivent de sorte qu'ils reçoivent directement des explications qui peuvent les amener à s'adresser à une autre instance. D'autres chiffres appuient également cette constatation : parmi les 308 procès-verbaux initiaux rédigés à l'occasion de la permanence, 220 concernent l'arrondissement judiciaire de Bruxelles. Les autres procès-verbaux initiaux (88) sont répartis sur 23 autres arrondissements judiciaires. D'autre part, ce pourcentage s'explique aussi par la transmission quasi routinière pour « suite d'enquête » au service constatant, *in casu* le Service d'enquêtes, sans aucune autre analyse ou sélection. Il n'y a aucune raison de penser que l'intervention d'un service spécialisé s'impose davantage pour des plaintes concernant l'arrondissement judiciaire de Bruxelles que pour des plaintes concernant d'autres arrondissements.

Lorsqu'on considère que la somme des communications sur la base de l'article 26 de la loi organique du 18 juillet 1991 et des dossiers traités par le Service d'enquêtes, examinés au regard des communications sur base de l'article 14 de cette loi, constitue la totalité des crimes et délits mis à charge de fonctionnaires de police, on constate des différences très claires entre les parquets. On observe ainsi que près de 68 % de ces dossiers sont traités par le Service d'enquêtes dans l'arrondissement judiciaire de Bruxelles, contre 10 % à Anvers et environ 14 % à Liège et à Mons. Ces derniers arrondissements, ainsi que d'autres, permettent donc manifestement au Service d'enquêtes de conserver la finalité que le législateur lui a fixée ou, en d'autres termes, parviennent à traiter de telles enquêtes par une autre voie. D'aucuns allèguent que des plaintes (judiciaires) à l'encontre de fonctionnaires de police ne peuvent pas être traitées par le corps même. Ce n'est pourtant pas une « impasse » pour tout le monde ! Du reste, à Bruxelles, le phénomène ne concerne pas les juges d'instruction, qui confient 30 % des enquêtes judiciaires au Service d'enquêtes. Ils savent manifestement utiliser de manière plus ciblée, sélective et parcimonieuse la capacité du Service d'enquêtes.

En fin de compte, environ 7,95 FTE (équivalent temps plein) travaillent au profit des instances judiciaires bruxelloises [13].

D'un point de vue formel également, les dossiers judiciaires ne satisfont pas tous aux exigences. La loi organique du 18 juillet 1991 stipule clairement que les membres du Service d'enquêtes sont compétents pour les crimes et délits *mis à charge* de fonctionnaires de police. Cela signifie que les plaintes émanant de fonctionnaires de police mêmes – pour autant qu'elles ne soient pas dirigées contre un autre fonctionnaire de police – ne ressortissent pas à la compétence du Service d'enquêtes. C'est parfois problématique lorsqu'un citoyen dépose une plainte (pénale) contre un fonctionnaire de police – cette plainte est traitée par le Service d'enquêtes – et qu'au cours de cette enquête, le fonctionnaire de police porte plainte (souvent avec constitution de partie civile) pour calomnie, dénonciation calomnieuse etc.

Eu égard à la volonté claire du législateur et à la capacité limitée du Service d'enquêtes, il arrive régulièrement que des dossiers doivent être renvoyés inexécutés.

Pour le reste, le fait que le Service d'enquêtes soit un service de recherche spécialisé n'empêche pas qu'il coopère avec le service de recherche (locale) lorsque, dans un dossier d'enquête, autant de fonctionnaires de police que de non-policiers sont nommés. Il est également pensable que, dans une enquête à

l'encontre d'un fonctionnaire de police, les premières formalités soient effectuées par un autre service de police et que le Service d'enquêtes prenne par exemple sur lui l'exécution d'une perquisition et la prise d'une audition, le tout afin de bannir d'emblée tout soupçon de partialité. Ce qui n'est par contre pas recommandable, bien que juridiquement acceptable, c'est de constituer des équipes « mixtes ». Dans ce cas, le caractère spécialisé semble être absent ou l'argument de la valeur ajoutée du point de vue de la (im)partialité cesse dès cet instant d'exister.

2.3.2. Enquêtes de contrôle et enquêtes subséquentes à une plainte ou une dénonciation

En ce qui concerne les enquêtes de contrôle et les enquêtes subséquentes à une plainte, l'évolution est la suivante.

Tableau 1 : Évolution du nombre d'enquêtes de contrôle et d'enquêtes subséquentes à des plaintes au cours des trois dernières années

Année Jaar	2002	2003	2004
Plaintes Klachten	335	407	386
Contrôle Toezicht	22	27	19
Appels téléphoniques Telefonische oproepen	Données non disponibles Niet beschikbaar	908	811

Si on met ces chiffres en relation avec le nombre total de plaintes *sensu stricto* reçues par le Comité permanent P, cela signifie que, pour les années 2002, 2003 et 2004, un pourcentage respectivement de 25,19 %, 24,1 % et 20,71 % des plaintes a été confié au Service d'enquêtes par le Comité permanent P pour suite d'enquête.

La diminution tant en chiffres absolus que relatifs du nombre de plaintes qui ont fait l'objet d'une enquête par le Service d'enquêtes est logique et poursuivie. Logique, par la possibilité de déléguer, sous conditions, la compétence de traitement des plaintes aux chefs de corps ou au commissaire général. Poursuivie parce que le Service d'enquêtes est mis au travail de manière sélective afin de libérer de la capacité pour l'exécution des missions principales du Comité permanent P, telles que décrites par ailleurs dans ce rapport.

En ce qui concerne les appels téléphoniques – traités par le service de permanence –, ce n'est que depuis 2003 qu'un comptage spécifique est tenu. Des 908 appels enregistrés en 2003, 190 sont devenus des plaintes. Pour 2004, 179 des 811 appels ont été ultérieurement confirmés par le dépôt d'une plainte. Cette différence entre le nombre total d'appels et celui des appels aboutissant au dépôt effectif d'une plainte auprès du Comité permanent P s'explique notamment par le fait que toutes les plaintes ne concernent pas le fonctionnement des services de police. Souvent aussi, les personnes souhaitent simplement raconter leur « histoire » et enfin, dans bien des cas, le commissaire auditeur en charge s'efforce d'abord de trouver une solution et prend contact avec la zone concernée. C'est en effet souvent le manque de clarté dans la communication qui est à l'origine d'un conflit, bien qu'il n'en soit pas encore vraiment question dans ces cas-là. Dans ce cadre, le plaignant est d'ailleurs le plus souvent encouragé à aller discuter lui-même avec le corps concerné, ce qu'il n'a généralement pas encore fait.

Globalement, on peut dire que 37 % de la capacité est allouée aux missions de contrôle, 32 % aux missions judiciaires et 21 % aux activités de support, telles que la formation, les tâches administratives et les indisponibilités. Au sein des missions de contrôle, 47 % du temps est consacré au traitement des plaintes et 32 % à des enquêtes thématiques.

Si nous additionnons le temps consacré aux enquêtes judiciaires et à l'examen des plaintes, nous constatons qu'environ les trois quarts du temps opérationnel sont consacrés à des missions réactives souvent perçues comme « répressives » par les intéressés.

C'est ainsi que se perpétue malheureusement l'image du Service d'enquêtes du Comité permanent P en tant que « police des polices », qui n'est voulue ni par le Parlement ni par le Comité permanent P.

2.4. PERSONNEL

Au 1^{er} juin 2005, le Service d'enquêtes compte effectivement 46 membres qui portent le titre de « commissaire auditeur ». Ce titre fait référence à la fonction et non au grade. Il y a d'ailleurs à la fois des fonctionnaires non policiers, des commissaires divisionnaires, des commissaires et des inspecteurs qui travaillent au Service d'enquêtes P. Le service est dirigé par un directeur général, assisté de deux directeurs généraux adjoints. Les 49 membres sont également officiers de police judiciaire, auxiliaires du procureur du Roi. Le recrutement d'un commissaire auditeur est encore prévu, ainsi que celui d'un analyste criminel opérationnel.

Les commissaires auditeurs proviennent tant de l'extérieur de la police que de la police locale ou de la police fédérale. Nous reviendrons sur ce point par ailleurs. Trente d'entre eux ont un diplôme universitaire et sept ont suivi une formation supérieure non universitaire.

Vu la grande diversité des missions – enquêtes de contrôle (audits, enquêtes thématiques) relatives à des dossiers de plaintes individuelles, informations ou instructions judiciaires –, une connaissance vaste et approfondie de tous les aspects du travail policier à tous les niveaux est indispensable, tant en ce qui concerne l'exercice individuel des fonctions qu'en matière de gestion d'opérations à grande échelle et d'organisation d'un corps ou service et des processus de travail qui y sont liés. Une connaissance et une expérience sérieuses en matière d'exercice d'enquêtes pénales sont bien entendu également exigées étant donné que, dans ce domaine, il appartient au Service d'enquêtes d'intervenir en tant que service de police « spécialisé ».

De telles exigences justifient d'ailleurs également que l'on pose des conditions spécifiques en termes de connaissances particulières, d'âge (minimum) et d'expérience ou encore en matière d'éthique professionnelle lors de l'ouverture de postes vacants.

Afin d'entretenir, d'améliorer ou d'approfondir les connaissances existantes, on accorde également beaucoup d'attention aux formations spécifiques qui sont soit organisées en interne, soit suivies à l'École nationale de recherche ou dans les écoles de police. Des journées d'études pertinentes sont également suivies. Plus de la moitié des commissaires auditeurs ont ainsi participé à la Formation de police judiciaire et administrative complémentaire supérieure, plusieurs ont suivi une formation EFQM et ont obtenu un certificat de reconnaissance en tant que « *EFQM assessor* » et certains détiennent un master en management public, etc.

3. LE COMITÉ P ET SON ADMINISTRATION

3.1. PERSONNEL

L'effectif de l'administration n'a pas connu d'augmentation sensible au cours de l'année 2004. Une juriste (niveau A) a été recrutée et est entrée en fonction au cours de cette même année. Au niveau du cadre, le poste d'attaché (H/F) reste encore à pourvoir ainsi que deux postes d'employé (H/F).

Il importe de souligner le faible taux d'absentéisme résultant sans doute d'un bon niveau de cohésion et de motivation du personnel administratif. Celui-ci, soumis régulièrement aux contraintes d'un travail intensif et soutenu, assure avec beaucoup d'assiduité la meilleure assistance au Comité permanent P et à son Service d'enquêtes.

Dans le but d'éviter au mieux les inconvénients et difficultés susceptibles d'être engendrés par le départ volontaire ou involontaire de certains membres du personnel administratif, le Comité permanent P a adopté une politique visant à maintenir, pour chacune des fonctions inscrites dans le cadre, des réserves de recrutement valables deux années renouvelables selon les statuts des membres du personnel administratif des Comités permanents P et R.

Sur cette base, il a ainsi été procédé en 2004 à divers concours aux fins de constituer les réserves de recrutement pour les fonctions de secrétaire-comptable (H/F), traducteur (H/F), huissier (H/F), employé (H/F) et réceptionniste (H/F).

3.2. INFRASTRUCTURE ET APPUI

Le Comité permanent P, en raison de l'accroissement relativement important de son personnel, notamment du cadre du Service d'enquêtes, a été amené à prendre en location un autre plateau dans un immeuble voisin de son siège, lequel immeuble abritait déjà une grande partie des effectifs du Service d'enquêtes.

Le Comité permanent P a utilisé jusqu'en 2001 un système de comptabilité en partie simple. En 2002, à la

suite des recommandations formulées par la commission de la comptabilité de la Chambre des Représentants, un système de comptabilité en partie double a été mis en place. Lors de l'élaboration des propositions budgétaires relatives à l'exercice 2004 qu'il a présenté à la Chambre des Représentants, le Comité permanent P a décidé d'implémenter un budget de prestations dans le souci d'une meilleure transparence et d'une plus grande minutie dans la gestion de sa dotation.

En vue d'implémenter correctement ce projet, plusieurs logiciels comptables ont été retenus et le meilleur d'entre eux a été sélectionné en fonction non seulement de sa qualité et de son coût mais aussi de la formation nécessaire à son utilisation. À la suite d'une étude approfondie et de l'essai de trois programmes (P.I.A.5, Winbooks et BOB), il a été convenu, en concertation avec le Comité permanent R, de choisir le dernier, qui est actuellement utilisé en tant que programme standard par 5 des 8 institutions à dotation de la Chambre des Représentants.

Le Comité permanent P veille aussi à assurer un contrôle efficace, rapide et sérieux, conformément aux missions qui lui sont confiées.

Les commissaires auditeurs qui sillonnent l'ensemble du pays au gré des enquêtes ou contrôles en cours doivent pouvoir compter – pour réaliser leurs tâches – sur un charroi et un matériel informatique solides et fiables. La rapide obsolescence du matériel informatique, ajoutée à une utilisation souvent, sinon toujours, intensive de celui-ci, impose de le remplacer au bout de trois/quatre années, terme correspondant d'ailleurs à la garantie accordée par le cocontractant du Comité permanent P. En 2004, les commissaires auditeurs et les autres membres du personnel ont donc bénéficié, chaque fois que le besoin s'en faisait sentir, d'un nouvel outil de travail performant.

L'un des plateaux du bâtiment annexe, occupé partiellement par le Service d'enquêtes, a fait l'objet d'aménagements. Du mobilier destiné à garnir les bureaux des commissaires auditeurs a été acquis et l'adaptation de l'extension de la centrale téléphonique et du système de sécurité des lieux a été réalisée.

Un numéro spécial du *Journal de la Police* [14], avec une suite dans deux autres éditions, a été dédié aux rapports et aux activités du Comité permanent P.

La brochure de présentation et le dépliant du Comité permanent P ont été adaptés et réimprimés. Le dépliant destiné au grand public a été mis à la disposition de toutes les zones de police, des maisons communales ainsi que d'un grand nombre d'autorités et de responsables en matière de police et de sécurité.

Dans le but d'en élargir au maximum la diffusion, la nouvelle brochure de présentation a été envoyée aux parquets, bourgmestres, ambassades, maisons de justice et à un certain nombre d'autres parties intéressées.

Deux livres ont été édités par Politeia sous l'impulsion du Comité permanent P : un livre bilingue « *Voor een verantwoorde, transparante, democratische politiezorg – Pour une police responsable, transparente, démocratique* » [15] et un livre quadrilingue sur les services d'inspection en Europe dont le titre anglais est « *Citizens and the workings of police forces within the European Union* » [16].

Le centre de documentation a été enrichi de façon à pouvoir mettre de manière permanente et par thème ses nouvelles acquisitions à la disposition des membres du Comité permanent P, de son Service d'enquêtes et du personnel administratif. Le Comité permanent P a investi dans une centaine d'ouvrages et a reçu environ 200 titres, le plus souvent sous la forme de rapports ou d'études. Le centre de documentation gère en outre 34 revues et 11 journaux en 3 langues, à partir desquels une revue de presse est réalisée quotidiennement.

3.3. JOURNÉES D'ÉTUDE, FORMATIONS ET CONGRÈS

En 2001, le Comité permanent P avait pris l'initiative d'organiser pour la première fois un colloque avec tous les services de contrôle et d'inspection de la police de l'Union européenne. En 2002 et 2003, des réunions ont eu lieu respectivement à Europol, à La Haye et au Grand-Duché de Luxembourg. En 2004, le Comité permanent P a également activement participé à la préparation de la conférence des services de contrôle et d'inspection européens, qui s'est déroulée à Vienne du 24 au 26 novembre. Plusieurs réunions préparatoires ont eu lieu à Vienne dans ce cadre avec des représentants du pays hôte, ainsi qu'avec des représentants de la Finlande, du Portugal, de la Hongrie, de la Slovaquie et du Grand-Duché de Luxembourg. Les prochaines rencontres européennes se tiendront au Portugal (2005), en Hongrie (2006) et en Finlande (2007). Le Comité permanent P s'est à nouveau engagé à participer activement aux réunions préparatoires, e.a. vu son rôle de secrétariat de fait de l'association, d'autant plus qu'il constitue en Europe l'un des rares organes de surveillance dont le contrôle est totalement externe.

Un séminaire s'est déroulé du 14 au 18 juin 2004 à Tampere (Finlande) à la Poliisikoulu sur le thème « *Moving forward with community policing in Europe, sharing and developing good practice* ». Durant ce séminaire, un membre du Comité permanent P a donné un exposé sur le thème « *Lessons from police monitoring in Belgium* » et a participé à plusieurs workshops. Vingt-trois pays européens étaient présents à ce séminaire. Il est apparu, une fois de plus, que la Belgique peut fournir un très grand apport aux nouveaux États membres de l'Union en ce qui concerne l'organisation d'une démocratie digne de confiance, à laquelle un contrôle externe efficace et efficient sur les services de police peut toujours contribuer.

Une délégation du Comité permanent P a participé à la « *European Police Conference* » à Prague, au cours de laquelle les problématiques du rôle de la police dans le domaine du maintien de l'ordre, du trafic d'êtres humains ainsi que les violences intrafamiliales ont été abordées.

Le Comité permanent P a également participé activement à une conférence à la Maison des parlementaires sur la coopération entre le public et le privé. Il en va de même de 2 journées d'étude organisées par le *Centrum voor politiestudies vzw* et de 3 journées d'étude organisées par le Centre d'études sur la police asbl. Une journée d'étude dans chaque langue nationale traitait du thème « Déontologie et intégrité à la police » à Bruxelles et à Namur, à l'occasion de laquelle un membre du Service d'enquêtes P exposait la position d'un des membres du Comité permanent P et un autre membre du Service d'enquêtes P menait les discussions. Une seconde journée d'étude du *Centrum voor politiestudies vzw* concernait le thème de la « discipline » et s'est déroulée à Beveren-Waas. Le Comité permanent P a également participé aux travaux constructifs du très intéressant groupe de travail « Kwalipol ». Ce groupe de travail, mis en place par la Direction des relations avec la police locale, a pour objectif opérationnel d'officialiser et d'implémenter un concept belge pour tendre vers une qualité optimale de l'organisation et du fonctionnement des zones de police.

À la demande de la vzw Beprobél, l'organisation qui chapeaute les officiers des sapeurs pompiers de carrière, un membre du Comité permanent P a participé à une table ronde au niveau international sur la déontologie.

Une démonstration et une explication ont été données à la Commission permanente de la police locale à propos du projet commun au Comité permanent P et à l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale relatif à la transmission par voie électronique d'informations qui font l'objet d'une obligation légale de communication. Le souhait est de diminuer par ce moyen la surcharge administrative potentielle due à la collecte d'informations et de fournir aux corps un instrument de gestion des plaintes.

Enfin, les membres du Comité permanent P étaient aussi présents à une démonstration de techniques spéciales pour les cavaliers de la police montée et ont rendu visite à 3 bourses professionnelles pour l'équipement policier.

Le Comité permanent P a participé le plus possible au groupe de travail « discipline », qui a été mis en place à la demande du ministre de l'Intérieur et est placé sous la direction de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale. La qualité des travaux était très bonne et les participants, originaires de tous les secteurs concernés, ont fait preuve d'une grande motivation. Après un rythme de réunion soutenu, les travaux ont abouti à une étude exhaustive des points problématiques accompagnée de propositions de solution.

Le Comité permanent P demande que ce travail ne soit pas perdu et qu'il constitue la base d'une révision du droit disciplinaire.

3.4. DÉLÉGATIONS ÉTRANGÈRES

Dans le cadre de sa politique de transparence, le Comité permanent P a reçu différentes délégations étrangères originaires d'Autriche, d'Ukraine, d'Iran et de Turquie ainsi qu'une délégation du Conseil de l'Europe. Lors de ces visites, un exposé a été donné sur le fonctionnement et les objectifs du Comité permanent P.

Afin de promouvoir la coopération judiciaire entre la Belgique et l'Algérie d'une part, et la Belgique et le Burkina Faso d'autre part, un certain nombre de magistrats de ces pays ont rendu une visite de travail au Comité permanent P. Des membres du Comité permanent P ont également été sollicités en qualité d'expert pour le Conseil de l'Europe ou l'Union européenne, pour participer à des réunions de travail en Ukraine, dans la Fédération russe, en Azerbaïdjan, en Corée du Sud, en Roumanie, en Moldavie et au Burkina Faso.

4. LE COMITÉ P EN TANT QUE COLLÈGE

4.1. RÉUNIONS ET SÉMINAIRES

L'an dernier, le Comité permanent P s'est réuni 64 fois en réunion plénière. Neuf cents points y ont été discutés. À l'agenda de ces réunions, on trouve des rubriques qui sont reprises chaque semaine à l'ordre du jour, comme les dossiers relatifs aux plaintes, dénonciations et enquêtes de contrôle, les dossiers relatifs à l'administration et à la logistique et les décisions accessibles à la Cour des comptes. Une part du temps est également réservée au directeur général du Service d'enquêtes P ou à ses adjoints et, au besoin, à l'un ou l'autre commissaire auditeur, pour rendre compte de la situation au niveau des activités du Service d'enquêtes P.

Deux réunions stratégiques de plusieurs jours ont en outre eu lieu sous la forme d'un séminaire à Blankenberge et à Spa. À cette occasion, le bilan du fonctionnement a été dressé et des décisions stratégiques ont été prises en vue d'optimiser le fonctionnement et de fixer les priorités, entre autres sur la base d'une évaluation CAF [17] et d'une étude de capacité réalisée au sein du Service d'enquêtes P. Un compte rendu détaillé de cette dernière étude a été adressé à la commission parlementaire d'accompagnement.

Le Comité permanent P s'est réuni six fois avec la commission chargée de son accompagnement parlementaire et a fait rapport, à l'occasion de ces réunions, sur une cinquantaine de sujets à propos desquels un compte rendu ou un rapport d'enquête a été rédigé. Deux réunions spéciales ont eu lieu concernant la discussion du rapport annuel 2003. Ces rapports ont été compilés et ont servi de base lorsque le Comité permanent P a été invité pour une audition à la Chambre ou au Sénat [18].

Les membres du Comité permanent P ont en outre participé à différentes discussions au cabinet du ministre de l'Intérieur, en présence du chef de la police fédérale, de représentants de la Commission permanente de la police locale et d'un représentant du ministre de la Justice.

Des réunions ont également eu lieu avec le chef de la police fédérale, et cela également en dehors du cadre des évaluations auxquelles on s'attardera de manière plus approfondie *infra*.

Last but not least, le Comité permanent P a tenu plusieurs réunions communes constructives avec le Comité permanent R ainsi que différentes réunions de travail communes à propos d'une enquête de contrôle commune, et à propos de la méthodologie appliquée et du statut des membres des Services d'enquêtes respectifs ou du personnel administratif.

Le projet de statut des membres des Services d'enquêtes a d'ailleurs été transmis à la Chambre des Représentants dans l'espoir de pouvoir l'appliquer dans les plus brefs délais et ainsi assurer davantage et mieux l'indépendance de ce maillon important du contrôle externe sur les services de police au sens de l'article 3 de la loi organique du 18 juillet 1991.

Parallèlement aux réunions concernant le fonctionnement interne du Comité permanent P, le budget et les obligations financières du Comité permanent P ont également fait l'objet d'attention. À deux moments, on a préparé les réunions avec un auditeur de la Cour des comptes et on lui a fourni toutes les informations demandées. Le budget pour 2005 a été défendu de manière transparente et détaillée et approuvé par la suite tant par la Cour des comptes que par la Commission de la comptabilité de la Chambre des Représentants. Les dépenses de 2004 ont également été approuvées et la comptabilité a été considérée comme conforme [19].

4.2. HEARINGS

Tout comme les années précédentes, le Comité permanent P a organisé différents *hearings* en 2004. Il a ainsi notamment écouté : (1) un commissaire divisionnaire au sujet du fonctionnement de la section coopération policière internationale de la police fédérale ; (2) un directeur général au sujet du fonctionnement et des résultats de la direction générale de la police judiciaire ; (3) deux commissaires divisionnaires au sujet des derniers développements concernant le fonctionnement de la direction générale de la police administrative ; (4) un directeur général et deux commissaires divisionnaires au sujet de l'évolution de la direction générale des ressources humaines ; (5) deux directeurs généraux au sujet de l'appui opérationnel et des moyens matériels ; (6) le commissaire général et un directeur général au sujet des points problématiques au niveau de l'organisation ; (7) le président du Conseil des procureurs du Roi au sujet notamment de la coopération entre le ministère public et le Comité permanent P.

Au cours de ces différents et très intéressants *hearings*, la discussion était franche car le Comité

permanent P avait préalablement assuré aux orateurs que l'information communiquée ne serait pas rendue publique ni utilisée dans des circonstances personnelles à l'égard de la personne auditionnée.

4.3. RELATIONS ET CONTACTS AVEC DIFFÉRENTES AUTRES INSTITUTIONS

Au cours de l'année 2004, le Comité permanent P a continué à entretenir des contacts avec différentes instances et organisations afin de promouvoir la coopération avec ces institutions et le suivi des protocoles existants.

Des réunions ont eu lieu sur des questions précises, entre autres avec la Commission de la protection de la vie privée, l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale, le chef de la police fédérale, la Commission permanente de la police locale, le Conseil des procureurs du Roi, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et l'organe de contrôle de la gestion de l'information policière. Un accord de coopération avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a en outre été préparé et signé début 2005. Un second accord a été préparé en 2004 et conclu début 2005 avec le directeur général de la Direction générale de la police judiciaire et avec le directeur de la Direction de la lutte contre la criminalité économique et financière de la police fédérale concernant la gestion commune d'un centre d'interception technique et d'autres formes de coopération.

4.4. VISITE DE SA MAJESTÉ LE ROI

Le 17 mars 2004, Sa Majesté le Roi Albert II a rendu une visite de travail au Comité permanent P, en présence de Monsieur Herman De Croo, président de la Chambre des Représentants et de Monsieur Patrick Dewael, vice-premier ministre et ministre de l'Intérieur. À l'issue de cette réunion de travail, le Roi s'est entretenu avec les membres du Comité permanent P, ainsi qu'avec les membres du Service d'enquêtes P et le personnel administratif. Ce fut une rencontre constructive considérée par tous comme une marque d'appréciation pour le dévouement quotidien de tous les collaborateurs du Comité permanent P.

SECTION 2 : ÉVALUATION DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL, DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX ET DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX ADJOINTS

Les ministres de l'Intérieur et de la Justice ont préposé les membres du Comité permanent P afin de réaliser, à titre personnel, l'évaluation du commissaire général. Les membres du Comité permanent P ont également pris part, en qualité d'experts, aux évaluations des directeurs généraux et de leurs adjoints, qui ont été réalisées par le commissaire général avec l'assistance de l'inspecteur général.

Non seulement la législation et la réglementation en vigueur en matière d'évaluation de mandataires ou autres hauts responsables mais aussi la méthodique généralement reconnue dans ce domaine confèrent une importance particulière à la question de savoir dans quelle mesure la personne à évaluer a atteint les objectifs qui lui ont été fixés à l'aide des moyens mis à sa disposition.

À la lumière des missions fixées par la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux et par l'arrêté royal du 3 septembre 2000 concernant le commissaire général et les directions générales de la police fédérale, la commission *ad hoc* d'évaluation a dressé une liste des objectifs qui, à ses yeux, constituent l'essence même du mandat de commissaire général de la police fédérale. La commission a en outre estimé qu'il était nécessaire d'intégrer dans son évaluation la question des compétences du commissaire général en matière de management et de direction.

Un document de référence idoine a donc été établi, reprenant les compétences que la commission a jugées importantes pour l'exercice de la fonction de commissaire général. Pour ce faire, on a pris en considération le profil de fonction tel qu'il est paru au Moniteur belge du 4 novembre 2000 ainsi que les principes généralement reconnus en cette matière. Dans le prolongement des données déjà disponibles ou des documents reçus et aux fins de se forger une idée la plus objective et la plus complète possible, les titulaires de fonctions (personnes qui en vertu de leur fonction) étaient en mesure de fournir des informations quant au degré de réalisation des objectifs par le commissaire général, ont été consultés au moyen d'un questionnaire spécifique, établi après recours à l'expertise indispensable, de manière à permettre une analyse intégrée et globale complémentaire et, s'il échet, affiner les données déjà disponibles [20]. Il a également été demandé au commissaire général de remplir ce même questionnaire. Cette méthode de travail a été débattue et commentée, notamment lors d'une réunion *ad hoc* de la commission avec le commissaire général, lequel y a donné son assentiment [21].

Le Comité P, en tant que commission d'évaluation, a été d'avis que les données de l'analyse globale évoquée et telle qu'elle a été explicitée, ne présentent cependant aucune valeur absolue. Elles sont considérées comme autant d'éléments à replacer dans leur contexte et à vérifier à la lumière du rapport synoptique déposé par le commissaire général, des informations disponibles, de ses réponses aux questionnaires, des données de son entretien d'évaluation et de l'expertise et de l'expérience professionnelle dont témoignent les membres du Comité siégeant en commission d'évaluation [22].

Il s'agit ainsi, en synthèse, des principaux aspects qui ont permis à la commission d'évaluer la manière dont le commissaire général a, jusqu'à présent, exercé son mandat.

Le commissaire général a mis l'accent à plusieurs reprises, et pas uniquement dans le cadre du processus d'évaluation, sur le fait qu'il n'avait pas reçu de lettre de mission et qu'aucune règle de fonctionnement claire n'avait été fixée pour son mandat. Le Comité P ne peut que confirmer ses dires et, pour ces motifs, comme il est d'ailleurs prévu dans la réglementation *ad hoc*, il s'est basé sur les missions qui lui ont été confiées lors de la détermination des objectifs de l'évaluation.

En vertu de la législation, le commissaire général doit se consacrer par priorité à la question du fonctionnement de la police fédérale. Il importe en outre d'observer que les circonstances dans lesquelles le commissaire général a été amené à exercer son mandat étaient loin d'être optimales. Qui plus est, des critiques non vérifiées voire non vérifiables ont été régulièrement émises, dans certains cas de manière injustifiée, à l'encontre du fonctionnement de la police fédérale ou du commissaire général même.

Il convient enfin de souligner que la mise en place du nouveau paysage policier et le système des plans nationaux (et zonaux) de sécurité se profilent comme une évolution des plus positives, dont on savait pourtant d'emblée qu'elle serait sujette à amélioration et donc à des critiques positives et constructives.

Le 31 décembre 2004, la commission d'évaluation a remis le rapport d'évaluation concernant le commissaire général aux deux ministres.

À l'occasion de ces évaluations, le Comité permanent P a non seulement pu rassembler un certain nombre d'informations relatives au fonctionnement du service de police intégré, qui sont très utiles pour son

propre fonctionnement mais a également réalisé un canevas en vue de l'amélioration de la procédure d'évaluation du commissaire général et des plus hauts responsables du service de police intégré, structuré à deux niveaux, et a formulé des conclusions et propositions détaillées à l'attention des deux ministres.

SECTION 3 : QUELQUES CONSIDÉRATIONS RELATIVES AU FONCTIONNEMENT DU COMITÉ PERMANENT P

5. RELATIONS AVEC LES INSTANCES INTERNATIONALES DE SUIVI DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

5.1. SITUATION

Le statut d'organe de contrôle externe, indépendant et neutre, chargé, en vertu de l'article 1^{er} de la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements, de veiller particulièrement à la protection des droits que la Constitution et la loi confèrent aux citoyens dans le cadre de la mise en œuvre de la fonction de police, fait du Comité permanent P un partenaire privilégié au niveau belge des instances internationales chargées du contrôle du respect des droits de l'homme. Les préoccupations du Comité permanent P en matière de protection des droits fondamentaux des citoyens recoupent ainsi notamment celles du Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT) [23], du Comité des Nations Unies contre la torture (CAT) [24], du Comité des droits de l'homme [25], de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) [26] et du Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) [27].

5.2. CONNAISSANCES ET SAVOIR-FAIRE DÉVELOPPÉS EN MATIÈRE DE CONTRÔLE DU RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DES CITOYENS DANS L'EXERCICE DE LA FONCTION DE POLICE

Le Comité permanent P examine tout fait porté à sa connaissance sur la base d'une méthode standardisée, de sorte que chacun d'entre eux se retrouve enregistré dans une base de données, en ce compris les allégations d'infractions portant directement atteinte aux droits et libertés des citoyens par des actes arbitraires, de violence ou illégitimes ou par la non-intervention de fonctionnaires de police dans l'exercice de leurs fonctions.

Différentes sources de renseignements permettent au Comité permanent P d'accéder aux informations relatives à de telles allégations et de les examiner plus avant. Il s'agit notamment : (1) de manière réactive : (i) des plaintes et dénonciations de particuliers ou de certains fonctionnaires de police eux-mêmes ou transmises par l'intermédiaire d'organismes nationaux de défense des droits de l'homme, tels que la Ligue des droits de l'homme, le Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie, Amnesty international, ou encore le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, etc. ; (ii) des informations communiquées par les corps de police, les autorités disciplinaires, l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale et les autorités judiciaires, tel que prévu par la loi organique du 18 juillet 1991 [28] ; et (2) de manière proactive : (i) de visites fréquentes et inopinées dans des commissariats de police à l'occasion desquelles les cellules de passage (amigos) sont examinées et les personnes détenues sont interpellées sur leurs conditions de détention ; (ii) des enquêtes de contrôle (marginales ou thématiques) visant notamment à vérifier le respect des libertés et des droits fondamentaux par les fonctionnaires de police ; (iii) de la lecture attentive de la presse quotidienne et des affaires policières qui y sont relatées et qui n'ont pas nécessairement fait l'objet d'une plainte ou d'une dénonciation expresse auprès du Comité permanent P.

Les principales enquêtes de contrôle et de suivi initiées et poursuivies par le Comité permanent P entre 2001 et 2004 dans le domaine du contrôle du respect des droits et libertés des citoyens dans l'exercice de la fonction de police, portent notamment sur les thèmes suivants : (1) fouilles et privations de liberté ; (2) allégations de mauvais traitements à l'occasion de privations de liberté ; (3) cellules de passage (amigos) et incarcération dans les locaux de police ; (4) « incidents in custody » ; (5) rapatriements ; (6) usage de la contrainte et de la force dans la mise en œuvre de la fonction de police ; (7) maintien de l'ordre ; (8) racisme, discrimination et diversité ; (9) manière de communiquer des services de police avec certaines personnes en état de précarité et (10) gens du voyage.

Les modalités d'exécution des enquêtes de contrôle du Comité permanent P ont fortement évolué au cours des dix dernières années, faisant de l'enquête de contrôle un instrument de plus en plus performant en termes de mesure et d'évaluation du fonctionnement policier dans son ensemble. Un certain nombre d'enquêtes a déjà donné lieu à la communication d'un rapport global, intermédiaire ou de suivi à la

Commission parlementaire d'accompagnement du Comité permanent P. Ces rapports ont chaque fois également été communiqués aux autorités, e.a. hiérarchiques, aux responsables et, le plus souvent, aux ministres de l'Intérieur et de la Justice. Parfois également à d'autres parties prenantes parmi lesquelles certaines ONG. Certains d'entre eux ont par ailleurs connu une certaine publicité plus vaste. D'autres ont déjà suscité des réactions diverses, allant assez souvent dans le sens des recommandations faites ou des pistes tracées par le Comité permanent P.

La diversité des connaissances et informations dont le Comité permanent P dispose actuellement ainsi que le savoir-faire développé en matière de mesure des dysfonctionnements policiers sur ces dix années d'expérience, en tant qu'observatoire global de la fonction de police, lui permettent d'assurer de manière toujours plus rigoureuse sa mission d'organe de contrôle externe et indépendant et représente une source de connaissances, étayée de repères probants, de grande valeur pour les instances internationales de contrôle du respect des droits de l'homme.

5.3. COLLABORATION

5.3.1. Contribution à la rédaction de rapports périodiques

À la demande du gouvernement et avec l'aval du Parlement, le Comité permanent P contribue à l'élaboration des rapports rédigés périodiquement à l'attention des diverses instances internationales de contrôle, en exécution des obligations contenues dans les conventions internationales en matière de protection des droits de l'homme auxquelles l'État belge est partie. Ces rapports périodiques reprennent les mesures arrêtées qui donnent effet aux droits reconnus dans les différents instruments internationaux, les progrès réalisés dans la jouissance de ces droits ainsi que, le cas échéant, les facteurs et les difficultés qui en affectent la mise en œuvre. Sur la base de ces rapports, les instances internationales de contrôle formulent leurs observations, sujets de préoccupation et recommandations. Celles-ci sont par la suite évaluées au niveau des instances belges concernées, en vue d'en assurer un suivi effectif au moyen de mesures concrètes, à court et à plus long terme.

Le Comité permanent P apporte régulièrement son expérience à différents groupes de travail mis en place dans ce cadre.

En 2004, le Comité permanent P a été sollicité tant par le département de la Justice, de l'Intérieur que celui des Affaires étrangères en vue de contribuer à l'élaboration : (1) du rapport périodique de la Belgique à l'attention du Comité des droits de l'homme en exécution de l'article 40 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques ; (2) du rapport périodique de la Belgique à l'attention du Comité des Nations Unies contre la torture, en exécution de l'article 19 de la Convention internationale contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants et (3) du rapport périodique de la Belgique à l'attention du Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale, conformément à l'article 9 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations raciales.

5.3.2. Visites périodiques ou visites *ad hoc*

Le Comité permanent P a également été sollicité à plusieurs reprises par les instances internationales de contrôle pour recevoir leurs représentants à l'occasion de visites périodiques ou *ad hoc* en Belgique en vue de répondre à leurs questions, leur fournir des informations précises et procéder à des échanges de vues.

5.3.3. Indépendance mise en question

À la suite de la présentation orale, en juillet 2004, du 4^e rapport périodique de la Belgique en exécution de l'article 40 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Comité des droits de l'homme des Nations Unies avait exprimé sa préoccupation par rapport à l'indépendance du Comité permanent P de par le fait que la plupart des membres de son Service d'enquêtes sont détachés d'un corps de police. Les explications développées aux points 6 et 7 du rapport ont pour objectif de mettre fin à l'expression du moindre doute à cet égard.

5.4. PERSPECTIVES

Le Comité permanent P poursuivra son action sur plusieurs fronts afin de veiller à ce que soit toujours mieux assuré le respect des droits et des libertés des citoyens dans l'exercice de la fonction de police et ce, au-delà des synergies avec les autorités et services de police, notamment au moyen d'une

collaboration optimale et transparente avec les instances internationales de contrôle, par l'intermédiaire de la communication d'informations et d'avis d'un niveau de qualité élevé en la matière et l'échange de points de vue.

Dans le cadre du suivi de la question du traitement des personnes privées de liberté par la police, le Comité permanent P a reçu en avril 2005 la visite de la délégation du CPT. Il s'agissait de la quatrième visite périodique du CPT en Belgique, après celles de 1993, 1997 et 2001. En vue de l'élaboration du programme de cette visite, le Comité permanent P a activement collaboré avec le CPT et lui a fourni toutes les informations jugées utiles (accompagnées des garanties nécessaires au niveau de la confidentialité) concernant la situation des personnes privées de liberté par la police en Belgique.

6. EXTERNALITÉ, INDÉPENDANCE, NEUTRALITÉ ET EFFECTIVITÉ [29]

Par la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements, le législateur a entendu instituer un suivi et un contrôle spécifiquement externes, globaux et intégrés des services de police en Belgique, assurés par une institution neutre, indépendante et composée de manière pluraliste, relevant directement du Parlement : le Comité permanent de contrôle des services de police. Le Comité permanent P est assisté d'un service administratif ainsi que d'un Service d'enquêtes, dont les membres, réserve faite des missions judiciaires du Service d'enquêtes P, travaillent directement et exclusivement sous son autorité et sa responsabilité.

À l'occasion de l'élaboration de la loi organique du 18 juillet 1991, le législateur a retenu 6 critères de principe devant permettre au contrôle externe d'accomplir ses missions dans les meilleures conditions [30]. Il s'agit des critères suivants : (1) l'indépendance du contrôle, tant à l'égard des services de police, des pouvoirs exécutif et judiciaire que de toute hiérarchie ; (2) la permanence du contrôle, de manière intégrée et suivie dans la pratique des services ; (3) l'efficacité du contrôle, par l'octroi d'une autorité suffisante ainsi que des moyens et des pouvoirs d'enquête nécessaires pour procéder à des investigations approfondies ; (4) la publicité du contrôle, dans la plus grande transparence possible, sous réserve de certaines garanties nécessaires au niveau de la confidentialité ; (5) la spécificité du contrôle, en tant que mission unique de l'organe de contrôle, de manière complémentaire aux contrôles et inspections existants organisés par les autorités hiérarchiques et judiciaires et (6) la légalité du contrôle, dans le respect des modalités de fonctionnement définies par la loi [31].

Certains événements survenus en 2003-2004 amènent le Comité P à examiner plus en détail ci-après les critères de l'indépendance, de l'efficacité et de la publicité du contrôle.

6.1. L'INDÉPENDANCE DU CONTRÔLE

Le Comité permanent P relève directement du Parlement, au profit duquel il est chargé d'assurer un contrôle indirect et permanent sur les organes policiers dépendant du pouvoir exécutif (et placés, pour l'exécution de certaines de leurs missions, sous l'autorité du pouvoir judiciaire).

Le rôle du Comité permanent P est indissociable du principe de la séparation des pouvoirs : le Comité permanent P agit au service du pouvoir législatif afin d'assister ce dernier dans sa fonction de contrôle sur le pouvoir exécutif qui lui est conférée par la Constitution. N'assumant aucune responsabilité quant à l'organisation et au fonctionnement des services contrôlés, le Comité permanent P agit en tant qu'institution externe et ce, tant par rapport au service de police intégré et au pouvoir exécutif dont il dépend que des autres services de police au sens de l'article 3 de la loi organique du 18 juillet 1991 et des autorités dont ils relèvent que par rapport au pouvoir judiciaire [32].

Cette position totalement externe par rapport aux services de police relevant essentiellement de l'exécutif et à leurs modalités de mise en œuvre est l'un des éléments fondamentaux qui différencient le Comité permanent P des autres instances et services de contrôle et d'inspection parmi lesquels l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale et les autres inspections ou services de contrôle spécifiquement internes aux corps ou zones de police et lui permet de ce fait de jouir d'une totale indépendance à l'égard de l'appareil policier (de la base à l'autorité dont il relève). Ces derniers sont en effet des organes dépendant du pouvoir exécutif, intégrés dans la structure même des services de police [33] et chargés en conséquence de l'aspect interne du contrôle de ceux-ci. Cette spécificité fait d'ailleurs du Comité permanent P l'unique organe de contrôle externe global et intégré sur le fonctionnement des services de police, de surcroît autonome, neutre et indépendant.

Une Commission permanente a été créée au sein de la Chambre des Représentants afin d'assurer le suivi

du Comité permanent P : la Commission spéciale chargée de l'accompagnement parlementaire du Comité permanent de contrôle des services de police. Cette Commission se réunit au moins une fois par trimestre avec le Comité permanent P. Elle peut lui adresser des recommandations relatives à son fonctionnement, au respect de sa loi organique et de son règlement d'ordre intérieur.

La loi organique prévoit un certain nombre d'incompatibilités et d'interdictions visant à garantir la pleine neutralité et indépendance des membres du Comité permanent P. Les membres et leurs suppléants ne peuvent occuper aucun mandat public conféré par élection. Ils ne peuvent en outre exercer d'emploi ou d'activité public ou privé qui pourrait mettre en péril l'indépendance ou la dignité de la fonction. Ils ne peuvent être membres ni du Comité permanent de contrôle des services de renseignements, ni d'un service de police, ni d'un service de renseignements [34]. Citons en outre les garanties suivantes : (1) l'interdiction faite aux membres d'être présents à la délibération sur des objets auxquels ils ont un intérêt personnel ou direct ou auxquels leurs parents ou alliés jusqu'au quatrième degré ont un intérêt personnel ou direct [35] ; (2) le fait que, sous peine de sanction pénale, les membres du Comité permanent P sont dépositaires des secrets qui leur sont confiés dans l'exercice de leur mission et que ce secret subsiste même lorsqu'ils ont cessé d'exercer leurs fonctions [36] et (3) l'application faite aux membres du Comité permanent P de la loi du 18 septembre 1986 instituant le congé politique pour les membres du personnel des services publics [37].

Le mode de désignation des membres du Comité permanent P ainsi que de son greffier consacre clairement son indépendance, sa neutralité et son externalité par rapport aux autres formes de contrôle et d'inspection. Il en va de même en ce qui concerne sa manière de rendre compte.

Le Comité permanent P remet un rapport particulier relatif à chaque enquête à la Chambre des Représentants. Il doit en outre faire rapport à la Chambre des Représentants et au Sénat dans les cas suivants : (1) annuellement, par un rapport général d'activités qui comprend, le cas échéant, des conclusions et des propositions d'ordre général et qui couvre la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente ; (2) chaque fois qu'il l'estime utile ou à la demande de la Chambre des Représentants ou du Sénat, par un rapport d'activités intermédiaire qui peut comprendre des conclusions et des propositions d'ordre général relatives à un dossier d'enquête déterminé ; (3) lorsque la Chambre des Représentants lui a confié une enquête ; (4) lorsqu'au terme d'un délai qu'il estime raisonnable (mais néanmoins supérieur à 60 jours), il constate qu'aucune suite n'a été réservée à ses conclusions ou que les mesures prises sont inappropriées ou insuffisantes.

Des observations similaires à celles formulées dans le prolongement de la présentation orale, en juillet 2004, du 4^e rapport périodique de la Belgique en exécution de l'article 40 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques évoqué *supra* avaient été formulées par le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT) à la suite de sa visite périodique en Belgique en 1997 [38]. Les explications développées ci-après ont pour objectif de mettre fin à l'expression du moindre doute à cet égard.

Au même titre que la Cour des comptes dont son organisation et son fonctionnement s'inspirent, et de ses institutions sœurs, tels que le Collège des médiateurs fédéraux, la Commission pour la protection de la vie privée, le Conseil supérieur de la Justice, le Comité permanent de contrôle des services de renseignements, le Comité permanent P est une institution *sui generis* indépendante et extérieure par rapport à l'exécutif et au judiciaire, placée sous la surveillance du Parlement et bénéficiant pour l'ensemble de son fonctionnement d'une dotation de ce dernier.

Une partie du personnel du Comité permanent P est détachée d'autres services mais, quelle que soit son origine, il a un statut spécifique, il est nommé par le Comité permanent P et, sans préjudice des enquêtes judiciaires que les membres du Service d'enquêtes P sont amenés à diligenter, il relève de l'autorité hiérarchique du Comité permanent P. À ce titre, mettre en doute l'indépendance ou la neutralité d'une de ses composantes revient à le faire pour l'ensemble de l'institution du Comité permanent P.

Il convient de préciser en outre que : (1) en ce qui concerne l'exercice de leurs missions de contrôle, les membres du Service d'enquêtes P travaillent incontestablement et directement sous l'autorité et la responsabilité du Comité permanent P, qui reçoit les rapports sur toutes les enquêtes qui sont effectuées. C'est le Comité permanent P qui assume la responsabilité tant de l'ouverture d'une enquête que de ses conclusions, dont l'adoption résulte d'une décision collégiale. Les rapports produits et présentés sont bien, en tout état de cause, ceux du Comité permanent P et non ceux de son Service d'enquêtes ou d'un enquêteur en particulier ; (2) en ce qui concerne l'exercice de leurs missions judiciaires, les membres du Service d'enquêtes P se trouvent non plus sous l'autorité directe du Comité permanent P en ce qui

concerne l'affaire concrète en cours faisant l'objet de l'information ou l'instruction mais sous l'autorité exclusive des instances judiciaires (juge d'instruction ou procureur du Roi). Douter de l'indépendance des membres du Service d'enquêtes P dans le cadre de l'exercice de leurs missions judiciaires reviendrait dès lors à mettre en cause l'autorité des instances judiciaires elles-mêmes au même titre que douter de l'indépendance du Comité permanent P lui-même à propos de l'exécution de leurs missions de contrôle.

Qui plus est, tant en ce qui concerne les plaintes que les enquêtes judiciaires, le Comité permanent P et son Service d'enquêtes ne mènent qu'une partie des enquêtes. La plupart des enquêtes sont menées par les chefs de corps eux-mêmes, ainsi que pour une autre partie, par l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale. Pour autant qu'il doive être question de « cible », *quod non*, cette critique manque alors sa « cible ».

Au-delà de la cohésion et de l'indépendance du Comité permanent P en tant qu'institution, différents mécanismes juridiques existent pour assurer ou renforcer l'indépendance et la neutralité de l'ensemble de ses membres individuels, membres du Collège, de l'administration ou du Service d'enquêtes. L'ensemble de ces personnes adhère par ailleurs à des hautes normes d'éthique professionnelle soulignant encore l'indépendance et la neutralité du Comité permanent P.

En ce qui concerne plus particulièrement le Service d'enquêtes P et sa composition, il convient de souligner que l'on distingue 2 catégories parmi ses membres : (1) les membres statutaires au sens strict : il s'agit soit de membres engagés par le Comité permanent P dans le cadre organique statutaire du Service d'enquêtes P, soit de membres nommés après détachement qui sont passés dans le cadre organique statutaire du Comité permanent P par le mécanisme de transfert prévu à l'article 22^{quater} de la loi organique [39] ; (2) les membres issus d'un service de police mais sélectionnés, désignés et nommés à leurs nouvelles fonctions par le Comité permanent P : en vertu de la loi organique [40], les membres du Service d'enquêtes P sont, pour moitié au moins, issus d'un service de police ou d'une administration dans laquelle ils ont acquis une expérience d'au moins 5 ans dans des fonctions en rapport avec les activités des services de police.

Il est opportun de rappeler ici la volonté du législateur – telle que consacrée par l'article 67 de la loi organique, au titre de disposition transitoire – lors de la mise en place du Comité permanent P, que les premières nominations des membres du Service d'enquêtes P soient faites à la suite d'un détachement d'un service de police ou d'une administration (pour autant que les conditions d'expérience imposées par l'article 20 de la loi organique soient respectées) ; ce qui explique la présence *ab initio* d'un nombre relativement élevé d'enquêteurs originaires d'un service de police.

Les membres issus d'un service de police sont, dans le prolongement d'un détachement, nommés par le Comité permanent P en qualité de membres du Service d'enquêtes P pour un terme renouvelable de 5 ans.

Cette nomination leur confère un statut spécifique, non régi par celui des autres membres d'un service de police ou détachés d'un tel service vers un autre service ou une autre institution, qui, très récemment encore, a été précisé par deux lois modifiant la loi organique du 18 juillet 1991 [41].

La composition du Service d'enquêtes P est intrinsèquement liée aux missions qui lui sont confiées. On distingue trois types de missions : (1) les missions de police judiciaire ; (2) dans une certaine mesure, le suivi des plaintes déposées par des particuliers et (3) les missions d'audit ou d'enquête de contrôle (thématiques, de suivi, etc.). Pour les deux premiers types de missions, il est indispensable de pouvoir compter sur des enquêteurs disposant d'une expérience et d'une expertise en matière d'enquêtes judiciaires, d'audition de personnes, de techniques spéciales du monde policier, etc. Les enquêtes judiciaires confiées au Service d'enquêtes P étant par nature particulièrement délicates ou importantes, elles requièrent une formation policière pointue. C'est particulièrement dans le cadre des missions d'audit ou d'enquête de contrôle que l'apport d'experts de formation autre que policière trouve pleinement sa raison d'être.

Le Comité permanent P est particulièrement attentif à la compétence des membres du Service d'enquêtes P. Cette attention se marque tant lors du recrutement du candidat par un niveau de recrutement élevé [42], que dans le cadre d'une politique de formation permanente pointue [43] et dans le travail au quotidien par l'utilisation de méthodes modernes, hautement professionnelles [44].

La loi organique prévoit différentes mesures pour garantir l'indépendance et la neutralité des membres du Service d'enquêtes P originaires d'un service de police : (1) la possibilité d'être transféré de manière définitive dans le cadre organique statutaire du Service d'enquêtes P [45] ; (2) le maintien des droits dans l'administration ou le service d'origine [46] ; (3) le fait de relever de l'autorité disciplinaire du Comité permanent P et non de celle du corps d'origine [47] ; (4) le commissionnement au grade

supérieur [48] ; (5) des conditions particulières en termes de promotion [49] et (6) la priorité pour obtenir une nouvelle affectation au sein des services de police à la fin du détachement [50] . Sans préjudice de la difficulté à définir et à faire accepter un statut *ad hoc* pour le Service d'enquêtes, il peut être posé que ces différentes mesures visent désormais également à permettre au Comité permanent P de ramener progressivement (sur une période de 5 à 10 ans) la proportion importante – telle qu'initialement voulue par le législateur – d'enquêteurs détachés d'un service de police à la moitié des effectifs du Service d'enquêtes P, tel que prévu par l'article 20 de la loi organique, en promouvant soit un retour vers les services de police, soit un transfert définitif dans le cadre organique statutaire du Service d'enquêtes P. Le Comité permanent P existant maintenant depuis 10 ans, le mécanisme de transfert prévu par l'article 22^{quater} de la loi organique, inséré par la loi du 3 mai 2003, trouvera bientôt à s'appliquer de plus en plus. Le nombre de membres statutaires du Service d'enquêtes P augmentera alors sensiblement.

6.2. L'EFFICACITÉ DU CONTRÔLE

Afin de lui permettre d'assumer sa mission de monitoring global et intégré de la manière dont la fonction de police est assumée par les services de police, le législateur a doté le Comité P de différents moyens d'investigation qui doivent lui permettre d'accéder à l'information afin de dégager une vision fiable, pertinente et aussi complète que possible du paysage policier et des problèmes qui s'y posent.

Sans préjudice des dispositions légales relatives aux immunités et aux privilèges de juridiction, le Comité permanent P et son Service d'enquêtes P peuvent inviter, afin de l'entendre, toute personne dont ils estiment l'audition nécessaire. Les membres des services de police sont tenus de donner suite à toute convocation écrite ; ils peuvent déposer sur des faits couverts par le secret professionnel [51] .

Le président du Comité permanent P peut faire citer des membres des services de police comme témoins par le ministère d'huissiers de justice. Sous peine de poursuites pénales, les membres des services de police sont tenus de déposer après avoir prêté serment. Ils ont l'obligation de révéler au Comité permanent P les secrets dont ils sont dépositaires, à l'exception de ceux qui concernent une information ou une instruction judiciaire en cours. Si le membre du service de police estime devoir garder le secret dont il est le dépositaire parce que sa révélation risquerait de faire courir un danger physique à une personne, la question est soumise au président du Comité permanent P qui statue [52] .

Le Comité permanent P et le Service d'enquêtes P peuvent requérir la collaboration d'experts ou d'interprètes [53] . Les membres des services de police qui refusent de témoigner devant le Comité permanent P et les experts et interprètes qui refusent leur collaboration sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an [54] . Dans l'exercice de leurs missions, les membres du Service d'enquêtes P peuvent requérir l'assistance de la force publique [55] .

Dans le cadre d'enquêtes non judiciaires aussi, qualifiées le plus souvent d'enquêtes de contrôle, les membres du Service d'enquêtes P sont compétents pour effectuer des recherches dans les lieux où les membres du personnel d'un service de police, au sens de l'article 3 de la loi organique, exercent leurs fonctions et y saisir tous les objets et documents utiles à l'enquête [56] . En outre, le Comité permanent P et le directeur général du Service d'enquêtes P peuvent imposer des délais de réponse contraignants aux services de police ou à leurs membres auxquels ils adressent des questions dans l'exécution de leurs missions [57] .

À cela s'ajoute l'obligation légale pour différents acteurs, intervenants ou parties prenantes à la « *res politia* » de communiquer différentes informations, documents ou dossiers au Comité permanent P. Il s'agit plus particulièrement des obligations prévues par les articles 9, 10, 14, 14^{bis}, 14^{ter}, 19 et 26, évoquées par ailleurs dans le présent rapport d'activités. Par l'action de son bras armé que constitue son Service d'enquêtes et l'exploitation de ces différents renseignements, le Comité permanent P assure, au-delà de l'efficacité/efficience de son contrôle, dans une large mesure son effectivité. Celle-ci est par ailleurs encore renforcée par la publicité particulière donnée par le Comité permanent P aux résultats de ses différentes enquêtes.

6.3. LA PUBLICITÉ DU CONTRÔLE

Chaque enquête de contrôle fait l'objet d'un rapport général ou particulier, qui est transmis à la Chambre des Représentants ou au Sénat ainsi qu'à différentes autorités de police.

Le rapport précise de façon générale les investigations menées ou les vérifications effectuées et comprend les conclusions qui portent sur les textes, les activités ou les méthodes qui seraient de nature à mettre en péril le respect des droits constitutionnels et des libertés fondamentales des citoyens ou la coordination et l'efficacité des services de police.

Lorsque l'enquête a été initiée à la demande du ministre compétent ou de l'autorité compétente, une copie du rapport lui est transmis. Ce rapport est confidentiel jusqu'à sa communication à la Chambre des Représentants et, ensuite, la décision du Comité permanent P quant à sa publicité.

Le ministre compétent ou l'autorité compétente peuvent par ailleurs également être informés par un rapport général ou particulier, subséquent à une plainte ou dénonciation, ou à un ensemble de plaintes ou dénonciations. Le ministre compétent ou l'autorité compétente peuvent organiser un échange de vues avec le Comité permanent P à propos des rapports d'enquête. Le Comité permanent P peut lui-même prendre l'initiative de l'organisation d'un tel échange de vues. Dans un délai raisonnable, le ministre compétent ou l'autorité compétente informent le Comité permanent P de la suite réservée à ses conclusions.

Après avis du ministre compétent ou de l'autorité compétente, le Comité permanent P peut décider de rendre public tout ou partie de ses rapports et conclusions, selon les modalités qu'il détermine et conformément à son règlement d'ordre intérieur, ce qu'il ne manque pas de faire, comme l'illustrent à suffisance ses différentes publications, son site Internet www.comitep.be et la publicité qui est assurée autour de leur contenu.

7. RÉPARTITION DES ENQUÊTES SUR LES DÉLITS ET CRIMES MIS À CHARGE DES MEMBRES DE SERVICES DE POLICE ENTRE LE SERVICE D'ENQUÊTES P, D'UNE PART, ET LES SERVICES DE POLICE OU L'INSPECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE FÉDÉRALE ET DE LA POLICE LOCALE, D'AUTRE PART [58]

7.1. SITUATION

7.1.1. Les missions judiciaires du Service d'enquêtes P

En vertu de l'article 16 alinéa 3 de la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements, le Service d'enquêtes P effectue, d'initiative ou sur réquisition du procureur du Roi ou du juge d'instruction compétent, les enquêtes sur les crimes et délits mis à charge des membres des services de police (à savoir, le service de police intégré tel que mis en place par la loi du 7 décembre 1998, tout comme l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale et les autres services de police au sens de l'article 3 de la loi organique, le cas échéant précisé par son article 14*bis*) ; et ce, en concurrence avec les autres officiers et agents de police judiciaire et même avec un droit de prévention sur ceux-ci. C'est d'ailleurs à cette fin que tous les membres du Service d'enquêtes P se voient attribuer la qualité d'officier de police judiciaire, auxiliaire du procureur du Roi [59] .

7.1.2. La surcharge épisodique en matière d'enquêtes judiciaires au détriment des missions de contrôle au service du Parlement et des citoyens, sous l'autorité du Comité permanent P

Dans le courant des années 90 déjà, la Commission d'accompagnement parlementaire du Comité permanent P a, à plusieurs reprises, affirmé avoir dû constater trop souvent que les autorités judiciaires confiaient systématiquement les enquêtes concernant n'importe quels crimes et délits mis à charge des membres des services de police au Service d'enquêtes P, faisant ainsi de celui-ci un office de police spécialisée des parquets en la matière, alors qu'il leur était loisible de confier l'enquête à d'autres instances (notamment les anciennes polices judiciaires près les parquets ou les anciennes brigades de surveillance et de recherche (BSR) de la Gendarmerie, voire en certains cas la police communale elle-même).

À l'occasion des discussions devant la Commission d'accompagnement parlementaire, il fut précisé qu'en certaines circonstances, ces trop nombreux recours de certaines instances judiciaires au Service d'enquêtes P ont eu pour conséquence que ce service travaillait essentiellement pour les autorités judiciaires et s'est rendu peu disponible pour l'accomplissement des enquêtes de contrôle ordonnées par le Comité permanent P, voire à la demande du Parlement ou d'une autre autorité au sens de la loi organique du 18 juillet 1991 [60] .

Si les choses ont certes changé dans une certaine mesure entre-temps, on déplore cependant encore trop souvent l'attitude de certains parquets ou juges d'instruction, qui ne semblent tenir compte ni de la gravité des faits, ni de la complexité de l'affaire, ni de la spécificité du Service d'enquêtes P, telles que très clairement spécifiées par le législateur et réaffirmées par le Parlement sans désespérer depuis 1990, notamment dans les recommandations émises en 1996 et 1998 par les Commissions spéciales chargées du suivi parlementaire des Comités permanent de contrôle des services de police et de renseignements. En 1995 déjà, les Commissions spéciales du Comité P et du Comité R ont rédigé un rapport à la suite de

l'évaluation de leur fonctionnement respectif [61]. Des recommandations consécutives ont été adoptées au printemps 1996.

Par l'intermédiaire de la recommandation n°11 [62], la Chambre a notamment conseillé de fixer des critères en ce qui concerne les missions que les autorités judiciaires peuvent confier au Service d'enquêtes P. C'est au président du Comité permanent P – un magistrat conformément au prescrit de la loi organique du 18 juillet 1991 – que devait revenir le pouvoir de décider de l'exécution de ces missions et de la répartition des tâches dans le cadre desdites missions. La Chambre recommandait en outre d'élaborer une formule visant à faire en sorte que les résultats des enquêtes permettent au Comité permanent P d'accomplir sa mission dans le cadre de l'élaboration de la politique et de l'information du législateur, par l'intermédiaire de la commission parlementaire *ad hoc*.

La recommandation n°11, destinée à préciser les termes originaux de loi, cependant déjà assez clairs dès le départ, même sans l'aide de la lecture des travaux parlementaires tout aussi clairs, a été partiellement rencontrée par les modifications apportées à la loi organique du 18 juillet 1991 par la loi du 1^{er} avril 1999, notamment par l'insertion d'un alinéa 4 à l'article 16, d'un article 20*bis* et d'un article 61*bis* ainsi que par la loi du 3 mai 2003.

7.1.3. Les modifications apportées à la loi organique par la loi du 1^{er} avril 1999 [63]

7.1.3.1. L'alinéa 4 de l'article 16 de la loi organique

7.1.3.1.1. Principe

Afin de remédier à la surcharge ou à la mise en œuvre inadéquate du Service d'enquêtes P en matière d'enquêtes judiciaires et dans le prolongement de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux – qui institue notamment l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale et qui est aussi l'occasion d'évoquer les autres services d'inspection et de contrôle spécifiquement internes tels que ceux créés notamment dans le prolongement de la commission d'enquête « Traite des êtres humains » – la loi du 1^{er} avril 1999 a inséré un quatrième alinéa à l'article 16 de la loi organique du 18 juillet 1991, en vertu duquel : « *L'exécution des enquêtes judiciaires ne peut mettre en péril l'exécution des autres missions du Service d'enquêtes. À cette fin, le ministre de la Justice arrête, conformément à l'article 143ter du Code judiciaire et sur proposition du Comité permanent P, les enquêtes sur les délits et crimes mis à charge des membres des services de police qui sont confiées prioritairement, d'une part, au Service d'enquêtes, d'autre part, à l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale ou aux services de police* ».

L'on est dès lors en 1999 (après la réforme « Franchimont », les accords « Octopus » et le vote de la loi du 7 décembre 1998 réformant fondamentalement le paysage policier) clairement dans l'optique d'une répartition des missions et tâches qui tient compte aussi des nouvelles réalités : l'existence d'un service de police intégré, structuré à deux niveaux, d'un contrôle interne et de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale, destinée à rencontrer les implications de la disparition d'une pluralité de services de police pouvant, dans l'état antérieur des choses, intervenir dans une enquête impliquant un membre d'un autre service de police.

7.1.3.1.2. Objectif

Comme précisé dans les travaux parlementaires [64], l'objectif de cette disposition est de limiter les enquêtes judiciaires confiées au Service d'enquêtes P aux seuls faits qui justifient de faire appel à des enquêteurs hautement spécialisés. S'il s'indique qu'une enquête judiciaire sur des faits graves, comme des violences ou des faits de corruption ou d'autres infractions graves lors de l'utilisation de moyens de contrainte prévus dans le Code d'instruction criminelle (perquisition, méthodes particulières de recherche [65], etc.) relèvent de ce service, il n'en est pas de même pour des infractions moins graves ou pour lesquelles l'enquête est moins complexe. Le mécanisme proposé s'inspire de celui inséré à l'article 5, alinéa 3, de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police par l'article 153 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, en vertu duquel : « *Conformément à l'article 143ter du Code judiciaire, le ministre de la Justice détermine par directive, en partant des principes de spécialité et de subsidiarité, les missions de police judiciaire qui sont réalisées prioritairement, d'une part, par la police locale, d'autre part, par les services judiciaires et autres services de la police fédérale* » [66].

Une telle répartition a bien été réalisée assez rapidement après la mise en place du nouveau paysage

policier voulu par les accords « Octopus » par la directive du ministre de la Justice du 20 février 2002 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, telle que diffusée par la circulaire n° COL 2/2002 du Collège des procureurs généraux près les Cours d'appel.

Cette directive ministérielle a pour objectif : (1) de définir de la manière la plus claire possible les règles de répartition des tâches de police judiciaire entre la police locale et la police fédérale, en énonçant un principe général (l'articulation adéquate des principes de subsidiarité et de spécialité) et un certain nombre de critères permettant de déterminer la complexité de l'affaire et (2) de déterminer la coordination et les mécanismes de fonctionnement intégré entre les deux niveaux structurels de la nouvelle police.

La volonté du législateur exprimée en 1998 et en 1999 et le souhait du Comité permanent P et de sa commission d'accompagnement parlementaire sont dès lors entièrement et sans conteste de même nature ...

C'est dans cette même philosophie qu'il convient de réaliser la répartition des enquêtes judiciaires entre le Service d'enquêtes P, d'une part, et les services de police ou l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale, d'autre part, telle que prévue à l'alinéa 4 de l'article 16 de la loi organique du 18 juillet 1991. S'il convient indubitablement de laisser une part de liberté d'appréciation aux instances judiciaires, laisser la répartition de ces enquêtes judiciaires à leur pleine et entière discrétion, comme d'aucuns le souhaitent, n'est conforme ni aux dispositions de la loi organique du 18 juillet 1991, telle que modifiée par la loi du 1^{er} avril 1999, ou de celle du 7 décembre 1998, ni à la volonté exprimée dans leurs travaux parlementaires, ni à la *ratio legis* qui requiert de réaliser une telle répartition de façon cohérente et sensée. Au contraire, les travaux parlementaires prônent les principes de subsidiarité et de spécialité où la gravité et la complexité de l'affaire doivent sans conteste jouer un rôle ainsi que la spécificité du Service d'enquêtes P par rapport à tous les autres intervenants ou lorsqu'il s'impose en vertu des circonstances ou de la particularité des personnes impliquées.

7.1.3.1.3. Un texte clair n'a pas besoin d'être interprété

Si, malheureusement, on peut parfois regretter le manque de clarté et de limpidité de certains textes juridiques, l'article 16, alinéa 4, de la loi organique du 18 juillet 1991 – tout comme d'ailleurs ses articles 61*bis* et 20*bis* – est quant à lui facilement compréhensible et accessible. Le principe qui y est énoncé est que l'exécution des enquêtes judiciaires ne peut mettre en péril l'exécution des autres missions du Service d'enquêtes P. Pour y parvenir, l'article 16, alinéa 4, de la loi organique du 18 juillet 1991 prévoit une intervention du ministre de la Justice prise sur proposition du Comité permanent P et conformément à l'article 143*ter* du Code judiciaire [67] – à savoir, après avoir pris l'avis du Collège des Procureurs généraux – par l'intermédiaire d'une directive de politique criminelle, contraignante pour tous les membres du ministère public et dont la bonne exécution est surveillée par les procureurs généraux près les Cours d'appel.

À l'aide de cette directive, le ministre de la Justice doit arrêter la répartition des enquêtes relatives à des crimes et délits mis à charge des membres des services de police qui seront confiées prioritairement, d'une part, au Service d'enquêtes P, et, d'autre part, à l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale ou aux autres composantes du service de police intégré, structuré à deux niveaux.

7.1.3.2. L'article 20*bis* de la loi organique

La loi du 1^{er} avril 1999 a également inséré un article 20*bis* dans la loi organique du 18 juillet 1991 visant à limiter le nombre d'enquêteurs spécialement chargés d'exécuter les enquêtes judiciaires visées à l'article 16 de la loi. En vertu de la disposition de l'époque, le nombre d'enquêteurs spécialement chargés d'exécuter les enquêtes judiciaires visées à l'article 16 ne peut être inférieur à la moitié des effectifs du Service d'enquêtes P ni supérieur aux deux tiers de ces effectifs. Par ailleurs, le directeur général du Service d'enquêtes P ne peut confier l'exécution des réquisitions qu'il reçoit des autorités judiciaires aux autres membres du Service d'enquêtes P, sauf accord du président du Comité permanent P.

7.1.3.3. L'article 61*bis* de la loi organique

De manière complémentaire aux dispositions de l'alinéa 4 de l'article 16 et de l'article 20*bis* de la loi organique du 18 juillet 1991, l'article 61*bis*, tel qu'inséré par la loi du 1^{er} avril 1999, prévoit notamment qu'il appartient au président du Comité permanent P de veiller à ce que l'exécution des missions de police judiciaire n'entrave pas l'exécution des enquêtes de contrôle. À cette fin, il organise les concertations

nécessaires avec les autorités judiciaires compétentes.

Le législateur a ainsi très clairement confié au président du Comité permanent P un rôle d'arbitre des capacités disponibles et de décision en la matière. Plus clairement encore qu'à l'instar de la compétence d'arbitrage du parquet fédéral à certaines occasions.

En dépit du fait qu'il est sans aucun doute souhaitable d'éviter les problèmes en termes de capacité à l'aide d'une conciliation préalable, le législateur n'a laissé subsister aucun doute concernant le fait que la décision finale appartient au président du Comité permanent P.

Dans la pratique quotidienne, lorsque le directeur général du Service d'enquêtes est d'avis qu'un dossier ne correspond pas aux critères, avant de renvoyer le dossier inexécuté, il en informe le président qui tranche et en avise, ultérieurement, le Comité permanent P.

7.1.4. Les modifications apportées à la loi organique par la loi du 3 mai 2003 [68]

7.1.4.1. L'article 20ter de la loi organique

La loi du 3 mai 2003 entend limiter le recours au Service d'enquêtes P par les autorités judiciaires en limitant une nouvelle fois le nombre d'enquêteurs spécialement chargés d'exécuter les enquêtes judiciaires visées à l'article 16 de la loi organique en disposant que le nombre d'enquêteurs spécialement chargés d'exécuter les enquêtes judiciaires visées à l'article 16 ne peut être supérieur à la moitié des effectifs du Service d'enquêtes P. L'ancien article 20bis, tel qu'inséré par la loi du 1^{er} avril 1999, est ainsi devenu l'article 20ter de la loi organique du 18 juillet 1991.

Cette récente modification s'entend comme la confirmation de la conception d'un Service d'enquêtes prioritairement au service du Comité permanent P (et donc, au service du Parlement et du citoyen), dont les missions judiciaires sont limitées aux seuls faits justifiant de faire appel à des enquêteurs hautement spécialisés [69].

On lit en effet dans l'exposé des motifs relatif à la loi du 3 mai 2003 que tant les documents parlementaires que les ministres compétents confirment que le Service d'enquêtes du Comité permanent P ne constitue pas une « police des polices », de sorte que les enquêtes judiciaires devraient être limitées aux seuls faits qui justifient de faire appel à des enquêteurs hautement spécialisés. Il en découle qu'une enquête sur des faits graves, tels que des violences caractérisées ou des faits de corruption d'une certaine gravité ou d'autres infractions graves lors de l'utilisation de moyens de contrainte prévus dans le Code d'instruction criminelle (perquisition, méthodes particulières de recherche, etc.), relève du Service d'enquêtes P. La volonté du législateur a été de réserver à une partie des enquêteurs des missions d'enquêtes de contrôle. Le Service d'enquêtes P doit d'abord exécuter les missions du Comité permanent P. Les missions judiciaires doivent donc être inscrites dans les limites du champ d'application *ratione materiae* de la loi organique du 18 juillet 1991 et doivent, en toute hypothèse, constituer en quelque sorte l'exception par rapport à la masse d'infractions qui peuvent être reprochées aux fonctionnaires de police et, par conséquent, dont il faudrait limiter le nombre autant que faire se peut. Le Service d'enquêtes P ne doit pas devenir principalement un organe ni de l'exécutif ni du judiciaire [70].

Ainsi, même en matière de police judiciaire, l'activité du Service d'enquêtes P doit rester centrée sur le champ d'application de la loi organique du 18 juillet 1991 et donc sur les missions légales du Comité permanent P qui sont sous-tendues par une triple finalité: (1) la protection des droits que la Constitution et les lois confèrent aux citoyens ; (2) la coordination des services de police ; (3) l'efficacité au sens large des services de police.

7.1.5. L'absence de directive ministérielle

Le Comité permanent P a, dans les meilleurs délais, accompli la part de travail lui incombant en formulant à différentes reprises une proposition de répartition en la matière à l'attention du ministre de la Justice qui l'aurait soumise à l'avis du Collège des procureurs généraux. Pour ce faire, le Comité permanent P a eu de nombreux échanges de vues avec les différents intervenants, notamment avec le ministre de la Justice et ses proches collaborateurs, le Collège des Procureurs généraux, le procureur général de Mons titulaire du portefeuille « Police » et le réseau d'experts du Collège des Procureurs généraux, les représentants du Conseil des procureurs du Roi, l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale ainsi que la Commission permanente de la police communale (locale). La question a également été abordée incidemment avec le commissaire général.

Une première proposition a été adressée au ministre de la Justice en date du 1^{er} décembre 2000. Sans

qu'il n'y ait eu entre-temps quelque réaction adéquate ou significative de l'autorité, cette proposition a été adaptée après plusieurs nouveaux échanges de vues et transmise une nouvelle fois en septembre 2002, après une nouvelle concertation avec les différentes parties concernées au premier rang, parmi lesquelles l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale.

Aucune réponse constructive ne nous est parvenue à ce jour. Le Comité permanent P a également régulièrement communiqué à sa Commission parlementaire d'accompagnement sa volonté de voir ce dossier aboutir. À l'occasion de chaque changement de législature depuis, ainsi qu'à chaque occasion *ad hoc*, le Comité permanent P continue d'établir de nouveaux contacts, tant formels qu'informels, afin de faire avancer les travaux. La question a, assez récemment encore, été abordée à deux reprises en commission d'accompagnement parlementaire, en présence de représentants, proches collaborateurs, de la ministre de la Justice.

7.1.6. Il est plus que temps d'avancer

Plus de six ans après l'insertion de l'alinéa 4 à l'article 16 de la loi organique du 18 juillet 1991 et plus de quatre ans et demi après l'introduction de la première proposition du Comité permanent P en la matière, il est grand temps de faire enfin avancer les choses et de respecter ainsi le choix clair et répété du législateur.

Pourquoi en effet ne pas donner la même portée aux concepts de « répartition » et de « conformément à l'article 143^{ter} » dans deux lois complémentaires ? Pourquoi revendiquer une réelle compétence d'arbitrage dans l'utilisation de capacités clairement destinées à la mise en œuvre de la même compétence de police sous l'autorité et aux frais du même pouvoir et se montrer trop réservé pour l'acceptation d'arbitrages par rapport à un acteur destiné à d'autres tâches sous la responsabilité d'un autre pouvoir ?

7.2. PROPOSITIONS

En exécution de l'alinéa 4 de l'article 16 de la loi organique du 18 juillet 1991, le Comité permanent P est chargé de formuler une proposition à l'attention du ministre de la Justice concernant la répartition des enquêtes sur les délits et crimes mis à charge des membres de services de police entre le Service d'enquêtes P, d'une part, et les différentes composantes du service de police intégré, structuré à deux niveaux, mis en place par la loi du 7 décembre 1998 ou l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale mise en place par la même loi, d'autre part.

Le Comité permanent P fonde sa proposition sur la volonté claire du législateur, articulée autour de la déclinaison du double principe de la spécialité/spécificité du Service d'enquêtes P, conjugué à la subsidiarité de son engagement [71] .

(1) Les enquêtes judiciaires confiées au Service d'enquêtes P doivent s'inscrire non seulement dans les limites du champ d'application *ratione personae* mais aussi *ratione materiae* de la loi organique du 18 juillet 1991 et donc, dans le cadre des missions et compétences légales confiées au Comité permanent P qui sont sous-tendues par une triple finalité : (1.1) la protection des droits que la Constitution et les lois confèrent aux citoyens ; (1.2) la coordination des services de police ; (1.3) l'efficacité au sens large des services de police.

(2) Les enquêtes judiciaires confiées au Service d'enquêtes P doivent être limitées aux faits présentant un certain degré de gravité et de complexité justifiant de faire appel à des enquêteurs hautement spécialisés, membres d'une « police spéciale » au sens classique du terme et au-delà de la qualité d'officier de police judiciaire, auxiliaire du procureur du Roi des membres du Service d'enquêtes P.

Il s'agit notamment des enquêtes relatives aux faits énoncés ci-après : (2.1) délits portant atteinte à l'intégrité physique avec conséquences graves, à l'exception des accidents de la route, ou découlant de l'utilisation d'armes à feu et de la mise à disposition d'armements individuels, collectifs et spécifiques, à l'exception des armes de frappe et des sprays ; (2.2) décès d'une personne soumise à la surveillance d'un service de police ; (2.3) corruption ou d'autres infractions graves lors de l'utilisation de moyens de contrainte prévus dans le Code d'instruction criminelle (perquisition, méthodes particulières de recherche, etc.), article 246 et suivants du Code pénal (corruption de personnes qui exercent une fonction publique) et article 324^{bis} du Code pénal (criminalité organisée) en ce qui concerne les fonctionnaires de police (le cas échéant, en collaboration avec l'Office central pour la répression de la corruption (OCRC) de la police fédérale avec lequel un protocole *ad hoc* a d'ailleurs été conclu) ; (2.4) délits dans le cadre d'opérations en application de méthodes particulières de recherche et autres méthodes d'enquête ; (2.5) détention illégale ; (2.6) perquisition illégale ; (2.7) détournement limité aux objets pour lesquels le propriétaire ne

porte pas plainte lui-même (par ex. : stupéfiants, fausse monnaie, objets saisis) ; (2.8) plaintes pour délits à charge de fonctionnaires de police intervenant dans des affaires pénales importantes et en rapport avec leur enquête ; (2.9) infractions à la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie qui, vu leur particulière gravité ou leur caractère répétitif, indiquent un « estompement » caractérisé de la norme en la matière ; (2.10) plaintes pour certains délits commis par des personnes occupant une fonction de haut niveau au sein de l'organisation policière.

(3) La spécificité du Service d'enquêtes P est également intimement liée à son indépendance, son autonomie et son externalité tant par rapport à l'exécutif et aux services de police qui en dépendent, que par rapport à l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale, organe qui, bien qu'autonome par rapport au service de police intégré, se trouve sous l'autorité directe des ministres de l'Intérieur et de la Justice et est soumis au contrôle du Comité permanent P.

On pense ici plus particulièrement aux affaires qui, eu égard à leur aspect délicat ou aux sensibilités en jeu, requièrent l'intervention d'un organe totalement externe, autonome et indépendant par rapport à l'ensemble des services de police ou de leurs composantes au sens de l'article 3 de la loi organique du 18 juillet 1991.

NOTES

[1] Loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements (M.B. du 26 juillet 1991) telle que modifiée par la loi du 15 décembre 1993 (M.B. du 9 mars 1994), la loi du 21 décembre 1994 (M.B. du 23 décembre 1994), la loi du 30 novembre 1998 (M.B. du 18 décembre 1998), la loi du 1^{er} avril 1999 (M.B. du 3 avril 1999), la loi du 20 juillet 2000 (M.B. 1^{er} août 2000) et les 2 lois du 3 mai 2003 (M.B. du 1^{er} juillet 2003), à savoir la loi insérant des dispositions particulières en matière de commissionnement, de promotion et d'évaluation des membres détachés d'un service de police dans la loi organique du 18 juillet 1991 de contrôle des services de police et de renseignements et la loi portant modification de la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements et de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police.

[2] Au sens de l'article 3 de la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements : « *Au sens de la présente loi, on entend par : 1° « services de police », outre la police locale et la police fédérale, les services relevant d'autorités publiques et d'organismes d'intérêt public, dont les membres sont revêtus de la qualité d'officier de police judiciaire ou d'agent de police judiciaire [...] Sont assimilées à des services de police pour l'application de la présente loi, les personnes qui ont qualité à titre individuel pour rechercher et constater des infractions* ».

[3] Article 3 évoqué par ailleurs et précisé clairement par l'article 14bis : « *Le Comité permanent P enquête également sur les activités et les méthodes de l'inspection générale de la Police fédérale et de la Police locale* ».

[4] Dans la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements on parle dans l'article 1^{er} de la version néerlandaise de doelmatigheid, tandis que l'on parle dans ce même article, dans la version française d'efficacité. Article 1^{er} : « [...] *Le contrôle porte en particulier sur la protection des droits que la Constitution et la loi confèrent aux personnes, ainsi que sur la coordination et l'efficacité, d'une part, des services de police et, d'autre part, des services de renseignements et de sécurité* ».

[5] Loi du 5 août 1992 sur la fonction de police (M.B. du 22 décembre 1992).

[6] Loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux (M.B. du 5 janvier 1999).

[7] « *Politia* », transposition du grec « *politeia* », désigne chez Cicéron la « République » (de Platon) et signifie « administration de la Cité » en latin tardif, notamment chez Cassiodore. Voy. BOURDOUX, Gil. L., BERKMOES, H., VANDOREN, A. (Éds.), *Pour une police responsable, transparente, démocratique – Voor een verantwoorde, transparante, democratische politiezorg*, Bruxelles, Politeia, 2004, pp. 9-10.

[8] Voy. e.a. les articles 9, 10, 14, 14bis, 14ter et 26 de la loi organique du 18 juillet 1991.

- [9] Article 14bis de la loi organique du 18 juillet 1991 : « [...] *Le commissaire général de la police fédérale, l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale et les chefs de corps de la police locale transmettent d'office au Comité permanent P une copie des plaintes et dénonciations qu'ils ont reçues concernant les services de police ainsi qu'un bref résumé des résultats de l'enquête lors de la clôture de celle-ci [...]* ».
- Article 26 de la loi organique du 18 juillet 1991: « *Tout membre d'un service de police qui constate un crime ou un délit commis par un membre d'un service de police rédige un rapport d'information et le communique dans les quinze jours au directeur général du Service d'enquêtes P* ».
- [10] Pour 2003, il s'agissait de 69,66 %.
- [11] Article 20ter de la loi du 18 juillet 1991.
- [12] Projet de loi organique du contrôle des services de police et de renseignements, Exposé des motifs, Doc. Parl., Chambre, 1990/1991, n° 1305/1, p. 7.
- [13] 1520 heures/hommes x 47 enquêteurs = 71440 hommes/heures x 32 % consacrés à des enquêtes judiciaires = 22860. Si l'on considère qu'en moyenne une enquête dans un arrondissement nécessite la même capacité, alors, on consacre 7,95 FTE dans des enquêtes au profit de Bruxelles (22860 hommes/heures x 52,81% = 12090/1520 = 7,95).
- [14] *Le Journal de la police & l'Officier de police*, Bruxelles, Politeia, octobre 2004, n° 7.
- [15] BOURDOUX, Gil. L., BERKMOES, H. et VANDOREN, A. (Eds.), *Pour une police responsable, transparente et démocratique – Voor een verantwoorde, transparante, democratische politiezorg*, Bruxelles, Politeia, 2004, 747 p.
- [16] BOURDOUX, Gil. L., VANDOREN, A. et REITER, M. (Eds.), *Le citoyen et le fonctionnement de la police au sein de l'Union Européenne – Citizens and the workings of police forces within the European Union*, Bruxelles, Politeia, 2004, 351 p.
- [17] Le CAF est un outil d'auto-évaluation nettement inspiré du modèle européen EFQM.
- [18] Évaluation de la réforme des services de police, rapport fait au nom de la Commission de l'Intérieur et des Affaires administratives par Madame Leduc, Doc. Parl., Sénat, 2004-2005, n° 3-566/1.
- [19] Rapport fait au nom de la Commission de la Comptabilité par monsieur Pierre Lano, Doc. Parl., Chambre, 2004-2005, n° 1476/001, pp. 22-24 et Doc. Parl., Chambre, 2004-2005, n° 1476/002, pp. 247-289.
- [20] Il a clairement été expliqué que toutes ces personnes ne devaient répondre qu'aux questions pour lesquelles elles disposaient d'informations pertinentes.
- [21] Ses seules remarques ont porté sur le classement ou la pondération des objectifs et sur le fait qu'il n'avait pas véritablement eu son mot à dire lors de l'élaboration du questionnaire. Il fut aussi convenu que la méthodologie appliquée ferait toutefois l'objet d'une discussion critique distincte, en marge du processus d'évaluation.
- [22] La commission a donc entendu souligner non seulement qu'elle n'accorde aucune valeur absolue à l'analyse précitée mais aussi qu'elle a considéré les réponses obtenues d'un œil critique et qu'elle les a jaugées à l'aune de ses propres connaissances et expérience.
- [23] Mis en place sous l'égide du Conseil de l'Europe en vertu de l'article 1^{er} de la Convention européenne pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (telle qu'adoptée à Strasbourg, le 26 novembre 1987 et approuvée par la loi du 7 juin 1991 – M.B. du 29 janvier 1992), qui par le moyen de visites, examine le traitement des personnes privées de liberté en vue de renforcer, le cas échéant, leur protection contre la torture et les peines ou traitements inhumains ou dégradants.
- [24] Mis en place sous l'égide du Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme, en vertu de l'article 17 de la Convention internationale contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (CAT) (telle qu'adoptée à New York, le 10 décembre 1984 et approuvée

par la loi du 9 juin 1999 – M.B. du 28 octobre 1999).

[25] Mis en place sous l'égide du Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme, en vertu de l'article 28 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (telle qu'adoptée à New York, le 19 décembre 1966 et approuvé par la loi du 15 mai 1981 – M.B. du 6 juillet 1983).

[26] L'ECRI est une instance du Conseil de l'Europe chargée de combattre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance dans la grande Europe sous l'angle de la protection des droits de l'Homme, à la lumière de la Convention européenne des Droits de l'Homme, ses protocoles additionnels et la jurisprudence y relative.

[27] Mis en place sous l'égide du Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme, en vertu de l'article 8 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD) (telle qu'adoptée à New York, le 21 décembre 1965 et approuvée par la loi du 9 juillet 1975 – M.B. du 11 décembre 1975).

[28] La loi organique impose ainsi clairement de communiquer au Comité permanent P :

(1) D'office : les règlements et directives ainsi que tous les documents réglant le comportement des membres des services de police ; copie des jugements et arrêts relatifs aux crimes et délits commis par les membres des services de police ; copie des plaintes et dénonciations reçues par le commissaire général de la police fédérale, l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale et les chefs de corps de la police locale, ainsi qu'un bref résumé des résultats de l'enquête lors de la clôture de celle-ci ; les mesures disciplinaires et les mesures d'ordre prononcées à l'encontre d'un membre d'un service de police ; copie du rapport annuel élaboré par les services de police ou de tout autre rapport général portant sur leur fonctionnement ; (2) Sur demande : copie des actes, documents ou renseignements relatifs aux procédures pénales à charge des membres des services de police pour les crimes ou délits commis dans l'exercice de leurs fonctions ; tous les textes que le Comité permanent P estime nécessaires à l'accomplissement de sa mission ; (3) Le Comité permanent P est également informé chaque fois qu'une information ou une instruction est ouverte à charge d'un membre d'un service de police. Enfin, les membres des services de police sont tenus d'établir un rapport d'information à l'attention du directeur général du Service d'enquêtes P lorsqu'un crime ou un délit est constaté à charge d'un fonctionnaire de police.

Dans un souci d'information mutuelle, de coopération et de concertation, dernièrement, des mécanismes de transmission d'informations ont été mis en place, par la voie de protocoles conclus avec la police fédérale, la police locale, l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale, ainsi que avec le Centre pour l'égalité des chances. D'autres protocoles avec les différents intervenants ou acteurs de la *res politia* sont en voie de concrétisation : ainsi par exemple avec le magistrat dirigeant l'Organe de contrôle de la gestion de l'information policière.

[29] La version néerlandaise de la loi organique du 18 juillet 1991 dispose en son article 1^{er} que le contrôle s'exerce sur « de doelmaticheid van de politiediensten » tandis que la version française parle « d'efficacité » et non « d'efficience ». Ces deux notions ne contiennent en soi aucune définition univoque. S'agit-il d'une mesure des prestations (que fait la police en fonction de ses moyens ?) et/ou le législateur envisageait-il plutôt une mesure des effets des activités de police et de l'utilisation des différents moyens (quel est le résultat du travail policier ?) ? Dans la lignée des travaux préparatoires, le Comité permanent P a choisi d'interpréter ses compétences de la manière la plus large, suivant en cela les conceptions du législateur lors de sa création (cf. BOURDOUX, Gil. L., « Neutralité, indépendance, vigilance, loyauté et transparence, Le Comité au service du Parlement et du citoyen en partenariat avec les autres contrôles » in *Custodes, contrôle interne et externe*, Bruxelles, Politeia, 2/2001, p. 61).

[30] Projet de loi organique du contrôle des services de police et de renseignements, Exposé des motifs, Doc. Parl., Chambre, 1990-1991, n° 1305/1, pp. 5 et 6.

[31] Voir aussi Rapport annuel 1998 du Comité permanent de contrôle des services de police, pp. 111-112.

[32] BOURDOUX, Gil. L., BERKMOES, H. & VANDOREN, A. (Eds.), o.c., pp. 537-593.

[33] Régis par la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux (M.B. du 5 janvier 1999).

- [34] Article 4 de la loi organique.
- [35] Article 63 de la loi organique.
- [36] Article 64 de la loi organique.
- [37] Article 65 de la loi organique.
- [38] Cf. Rapport au gouvernement de la Belgique relatif à la visite effectuée par le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT) en Belgique du 31 août au 12 septembre 1997, p. 26.
- [39] En vertu duquel, le membre détaché, qui, à la fin du premier mandat de 5 ans, fait l'objet d'une évaluation avec la mention finale « bon », bénéficie de la possibilité de demander au Comité permanent P son transfert définitif dans le cadre organique statutaire du Service d'enquêtes du Comité permanent P. À la fin du deuxième mandat de cinq ans, cette possibilité devient un droit pour le membre détaché du Service d'enquêtes P qui fait l'objet d'une dernière évaluation avec la mention finale « bon ».
- [40] Article 20 de la loi organique.
- [41] À savoir la loi du 3 mai 2003 portant modification de la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements et de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police (M.B. du 1^{er} juillet 2003) et la loi du 3 mai 2003 insérant des dispositions particulières en matière de commissionnement, de promotion et d'évaluation des membres détachés d'un service de police dans la loi organique du 18 juillet 1991 de contrôle des services de police et de renseignements (M.B. du 1^{er} juillet 2003).
- [42] En plus de critères de recrutement d'un niveau élevé (diplôme universitaire, expérience professionnelle, formation continuée, connaissances linguistiques, etc.) et du suivi d'une procédure stricte de recrutement, le candidat à la fonction doit se soumettre à une période d'essai ou de stage. Autant d'éléments qui constituent un gage de sérieux et de professionnalisme des membres du Service d'enquêtes P.
- [43] Les formations continuées qui sont dispensées aux membres du Service d'enquêtes P, tant dans le domaine judiciaire que dans le domaine du *management*, viennent accroître leur capacité à faire face aux situations auxquelles ils sont confrontés. Les membres du Service d'enquêtes P doivent, en effet, être au courant des législations et réglementations relatives aux services de police mais ils doivent aussi se soucier des modèles policiers internationaux (*community policing*, tolérance zéro, etc.). Sans oublier les techniques modernes de management, d'audit, de contrôles de qualité. C'est à la demande du Parlement que ces nouvelles techniques d'investigation et de contrôle ont été mises en œuvre au sein du Comité permanent P. Les membres du Service d'enquêtes bénéficient, comme membres d'une « *learning organisation* », d'une formation continue. Ainsi, outre les formations spécialisées portant sur différents thèmes relatifs aux matières examinées par le Service, des formations ont été suivies en « *total quality management* », techniques d'audit, « *balanced scorecard* », EFQM (*European Foundation for Quality Management*), CAF (*Common assessment Framework*), etc. (cf. Proposition de loi insérant des dispositions particulières en matière de commissionnement, de promotion et d'évaluation des membres détachés d'un service de police dans la loi du 18 juillet 1991 de contrôle des services de police et de renseignements, Doc. Parl., Chambre, 2002-2003, n° 2142/001, p. 4).
- [44] Les procédures de contrôle que respectent les membres du Service d'enquêtes P sont inspirées des dernières publications managériales et des cours donnés en cette matière par des consultants externes. Les enquêtes qui leur sont confiées sont exécutées suivant des processus préétablis et souvent sur la base de canevas détaillés qui permettent de faire une radioscopie complète d'un corps ou service de police, d'en identifier les points faibles et les points forts, de formuler des recommandations et aussi, ponctuellement, d'examiner une pratique en usage ou l'ambiance de travail au sein d'un département déterminé.
- [45] Article 22^{quater} de la loi organique.
- [46] Article 20 de la loi organique.
- [47] Article 20^{bis} de la loi organique.

- [48] Article 20 de la loi organique.
- [49] Article 22*bis* de la loi organique.
- [50] Article 22*ter* de la loi organique.
- [51] Article 24§1 de la loi organique.
- [52] Article 24§2 de la loi organique.
- [53] Article 24§3 de la loi organique.
- [54] Article 24§4 de la loi organique, *in fine*.
- [55] Article 25 de la loi organique.
- [56] Article 27 de la loi organique.
- [57] Article 27*bis* de la loi organique.
- [58] En exécution de l'article 16, alinéa 4 de la loi organique du 18 juillet 1991.
- [59] Voir article 21 de la loi organique.
- [60] Doc. Parl., Chambre, 1995-1996, n° 673/2 et Sénat, 1997-1998, n° 390/3, p. 9.
- [61] Cf. Doc. Parl., Chambre, 1995-1996, n° 437/1 et Sénat, 1995-1996, n° 1-258/1.
- [62] Doc. Parl., Chambre, 1995-1996, n° 437/4, p. 4.
- [63] Loi du 1^{er} avril 1999 modifiant la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements (M.B. du 3 avril 1999).
- [64] Doc. Parl., Sénat, 1998-1999, n° 1268/1, p. 8.
- [65] C'est d'ailleurs dans ce sens que va la Circulaire n° COL 6/2003 du Collège des Procureurs généraux près les Cours d'appel concernant la loi du 6 janvier 2003 concernant les méthodes particulières de recherche et quelques autres méthodes d'enquête.
- [66] Doc. Parl., Sénat, 1998-1999, n°1268/1, p. 8.
- [67] L'article 143*ter* du code judiciaire dispose que : « *Le Ministre de la justice arrête les directives de politique criminelle, y compris en matière de politique de recherche et de poursuite, après avoir pris l'avis du collège des procureurs généraux. Ces directives sont contraignantes pour tous les membres du ministère public. Les procureurs généraux près les cours d'appel veillent à l'exécution de ces directives au sein de leur ressort* ».
- [68] Loi du 3 mai 2003 portant modification de la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements et de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police. (M.B. du 1^{er} juillet 2003).
- [69] Doc. Parl., Chambre, 2001-2002, n° 1790/01, p. 11.
- [70] Idem.
- [71] Voyez aussi les discussions parlementaires relatives à l'article 26 de la loi organique du 18 juillet 1991 (cf. Doc. Parl., Chambre, 1990-1991, nr. 1305/8, pp. 100-102).

Rapport annuel 2004 - Chapitre II

Sommaire

CHAPITRE II : ENQUETES DE CONTROLE ET DE SUIVI

SECTION 1 : CADRE GENERAL

SECTION 2 : DROITS DE L'HOMME ET EFFICACITE DANS LE CADRE DE L'EXECUTION DE LA POLITIQUE POLICIERE

SOUS-SECTION 1RE : POLITIQUE GENERALE DE SECURITE TELLE QUE PREVUE PAR LA LOI SUR LA FONCTION DE POLICE ET ORGANISEE SELON LES FONCTIONNALITES DE LA POLICE DECRITES DANS L'ARRETE ROYAL DETERMINANT SES NORMES D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT

8. RECOURS A LA CONTRAINTE ET A LA FORCE

8.1. Problématique

8.2. Constatations

8.2.1. Observation du fonctionnement policier sur le terrain

8.2.2. Force pouvant être qualifiée d'excessive

8.2.3. Usage d'armes, de sprays et d'armes à feu

8.2.4. Mise en balance de la théorie et de la pratique :
questionnement et suivi des sélections, formations et
entraînements d'une part et règlements et instructions
internes d'autre part

8.3. Perspectives

8.4. Recommandations

9. CELLULES DE PASSAGE (AMIGOS) ET INCARCERATIONS DANS LES LOCAUX DE POLICE

10. 'INCIDENTS IN CUSTODY'

10.1. Problématique

10.2. Constatations, conclusions et recommandations

10.2.1. Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et
des libertés fondamentales

10.2.2. Loi sur la fonction de police

10.2.3. Réglementation de la surveillance

10.3. Perspectives

11. RAVITAILLEMENT DES PERSONNES EN ETAT D'ARRESTATION

12. FOUILLES À L'OCCASION DE PRIVATIONS DE LIBERTÉ OU AUTRES

13. ASTRID

13.1. Problématique

13.2. Constatations

13.3. Perspectives

14. FONCTIONNEMENT DES CENTRAUX 101 – ACTUALISATION DE TOUTES LES DONNÉES DISPONIBLES CONCERNANT LA SITUATION SPÉCIFIQUE DE BRUXELLES

14.1. Problématique

14.2. Constatations

14.3. Recommandations

15. FOOTBALL

15.1. Problématique

15.2. Constatations

- 15.2.1. Plaintes relatives aux événements footballistiques
- 15.2.2. Matières d'enquête traitées dans le rapport particulier

15.3. Recommandations

- 15.3.1. Ce qui découle des plaintes relatives à des événements footballistiques
- 15.3.2. Matières d'enquête traitées dans le rapport particulier

16. REFOULEMENTS, ELOIGNEMENTS/EXPULSIONS, RAPATRIEMENTS ET ARRESTATIONS DANS CE CADRE

- 16.1. Problématique
- 16.2. Constatations

- 16.2.1. Rapatriements
- 16.2.2. Inspection générale de la police fédérale et de la police locale

- 16.3. Conclusions
- 16.4. Perspectives
- 16.5. Recommandations

17. TRAITEMENT DES PLAINTES ET CONTRÔLE INTERNE

- 17.1. Problématique
- 17.2. Objectifs
- 17.3. Méthodologie

- 17.3.1. Échantillonnage des zones de police et des dossiers
- 17.3.2. Méthode d'enquête

- 17.4. Conclusions et recommandations générales

SOUS-SECTION 2 : MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE GENERALE DE SECURITE SOUS LA RESPONSABILITE DES AUTORITES DE POLICE ADMINISTRATIVE

18. APPLICATION D'UNE TAXE INDIRECTE SUR LE TRANSPORT DES PERSONNES FAISANT L'OBJET D'UNE ARRESTATION ADMINISTRATIVE OU JUDICIAIRE OU « TAXE D'INCIVILITE »

- 18.1. Problématique
- 18.2. Constatations
- 18.3. Perspectives

19. PARTENARIAT PUBLIC - PRIVE

SOUS-SECTION 3 : MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE GENERALE DE SECURITE SOUS LA RESPONSABILITE DES AUTORITES JUDICIAIRES

20. CONTROLE DE LA POLICE SUR LES DIVERSES FORMES DE PROSTITUTION ET LUTTE CONTRE LA TRAITE DES ETRES HUMAINS DANS CE CONTEXTE

- 20.1. Problématique
- 20.2. Méthodologie
- 20.3. Constatations

- 20.3.1. Politique locale en matière de prostitution
- 20.3.2. Services judiciaires d'arrondissement
- 20.3.3. Fonctionnement intégré
- 20.3.4. Coopération avec les services externes
- 20.3.5. Cadre logistique, législatif et réglementaire
- 20.3.6. Implications sur le plan psychologique
- 20.3.7. Formations
- 20.3.8. Conclusions finales

- 21. SERVICES DE POLICE ET MINEURS D'AGE
- 22. VIOLENCES CONJUGALES

SOUS-SECTION 4 : MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE GENERALE DE SECURITE DANS LE
PROLONGEMENT DE LOIS SPECIFIQUES, DE PROCEDURES OU MESURES PARTICULIERES

23. DISCRIMINATION ET RACISME DANS LES SERVICES DE POLICE

- 23.1. Problématique
- 23.2. Constatations
- 23.3. Recommandations

24. REGISTRES LOCAUX DES ARMES ET REGISTRE CENTRAL DES ARMES

SECTION 3 : EFFICACITE ET COORDINATION

25. APPUI DE LA COMPOSANTE FEDERALE A LA COMPOSANTE LOCALE DU SERVICE DE POLICE
INTEGRE, STRUCTURE A DEUX NIVEAUX

- 25.1. Problématique
- 25.2. Méthodologie
 - 25.2.1. Période 2002-2003
 - 25.2.2. Période 2004
- 25.3. Constatations
 - 25.3.1. Planning et évaluation de l'appui
 - 25.3.2. Manque de clarté concernant le contenu des « Service Level Agreements »
 - 25.3.3. Divergences au sein de la police fédérale en matière de suivi de l'appui
 - 25.3.4. Manque de clarté concernant les instruments de politique et de gestion
 - 25.3.5. Manque de clarté concernant la responsabilité
 - 25.3.6. Conclusion(s) intermédiaire(s)
- 25.4. Recommandations

26. GESTION DE L'INFORMATION

- 26.1. Problématique
- 26.2. Constatations
 - 26.2.1. Moyens
 - 26.2.2. Communication
 - 26.2.3. Formation
 - 26.2.4. Carrefours d'information d'arrondissement (CIA)
 - 26.2.5. Mesures visant à améliorer le contenu de la BNG au sens strict
 - 26.2.6. Développement d'outils de traitement des informations et d'alimentation de la banque de données centrale
 - 26.2.7. Développement d'outils d'exploitation des données de la BNG
 - 26.2.8. Datawarehouse
 - 26.2.9. Difficultés subsistantes
- 26.3. Recommandations

27. STATISTIQUES CRIMINELLES INTERPOLICIERES

SECTION 4 : EFFICACITE DU FONCTIONNEMENT GENERAL D'UN OU PLUSIEURS SERVICES OU CORPS DE POLICE
OU D'UNE DE LEURS COMPOSANTES

28. CAPACITE ARRONDISSEMENT BRUXELLES-CAPITALE

- 28.1. Problématique
- 28.2. Constatations
 - 28.2.1. Introduction
 - 28.2.2. Disponibilité limitée des informations et des systèmes de mesure en matière de capacité
 - 28.2.3. Argumentation insuffisamment développée en faveur d'une

augmentation de la capacité
28.2.4. Mesures correctrices sans une évaluation globale

28.3. Perspectives

28.3.1. À court terme
28.3.2. À moyen terme

28.4. Recommandations

28.4.1. Possibilités identifiées
28.4.2. Évaluation des alternatives possibles

29. APPUI AUX INTERVENANTS DE TERRAIN DANS UNE GRANDE ZONE DE POLICE

29.1. Problématique
29.2. Constatations

29.2.1. Vision des inspecteurs d'intervention
29.2.2. Vision des « terreinondersteuners »
29.2.3. Conclusion générale

29.3. Recommandations

30. FONCTIONNEMENT DE CERTAINES ZONES DE POLICE

30.1. Problématique
30.2. Constatations

30.2.1. Travail de quartier, recherche et enquête locales, maintien de l'ordre public et assistance policière aux victimes
30.2.2. Accueil et intervention
30.2.3. Relations avec les DirCo's et les DirJu's
30.2.4. Points problématiques dans le fonctionnement

30.3. Recommandations

31. POLICE DES CHEMINS DE FER
32. SITES INTERNET DE LA POLICE
33. OFFICIERS DE POLICE ADMINISTRATIVE

33.1. Problématique
33.2. Constatations
33.2.1. Directives OPA
33.2.2. Protocoles de coopération
33.2.3. Conclusion(s)

33.3. Recommandations

34. AGENTS AUXILIAIRES DE POLICE

34.1. Problématique
34.2. Constatations
34.3. Recommandations

SECTION 5 : EFFICACITE ET GESTION DES SERVICES OU PERSONNES A COMPETENCES DE POLICE LIMITEES OU AUTRES

35. SERVICES DE POLICE SPECIALE ET SERVICES D'INSPECTION SPECIALE A COMPETENCES DE POLICE

35.1. Introduction
35.2. Contrôle sur les services de sécurité organisés au sein des sociétés publiques de transports en commun
35.3. Incivilités – Sanctions administratives communales

35.3.1. Introduction

- 35.3.2. « Fonctionnaire sanctionnateur »
- 35.3.3. Personnes pouvant constater l'infraction
- 35.3.4. Force probante et caractéristiques du constat
- 35.3.5. Considérations plus générales

- 35.4. Services (de police) d'inspection spéciale
- 35.5. Administration des douanes et accises

SECTION 6 : AUTRES ENQUETES

- 36. ACTIVITES ACCESSOIRES
- 37. SUICIDE

- 37.1. Problématique
- 37.2. Conclusions

- 37.2.1. Nombre de suicides dans les années 2001-2004
- 37.2.2. Suicides au sein de la police
- 37.2.3. Âge et sexe
- 37.2.4. Lieu du suicide
- 37.2.5. Moyens utilisés

- 37.3. Perspectives

- 38. AUTRES ENQUETES EN COURS

CHAPITRE II : ENQUÊTES DE CONTRÔLE ET DE SUIVI

SECTION 1 : CADRE GÉNÉRAL

En 2004, le Comité permanent P a géré ou mené 68 enquêtes de contrôle s.s. parmi lesquelles 29 ont été initiées la même année. Il s'agit d'une part d'enquêtes thématiques ou d'enquêtes relatives à l'efficacité/ efficacité [1] d'une composante du service de police intégré, structuré à deux niveaux, d'un corps, d'une unité, d'un service, d'une entité de police et d'autre part, d'enquêtes spécifiques ou d'enquêtes de suivi.

Un certain nombre de ces enquêtes ont déjà donné lieu à la communication d'un rapport final, intermédiaire ou de suivi à la commission spéciale chargée de l'accompagnement parlementaire du Comité permanent de contrôle des services de police. Ils ont alors la plupart du temps déjà été évoqués lors d'une des six réunions de travail avec celle-ci, dont une au début de l'année 2005.

Certains de ces rapports évoqués en synthèse dans le présent rapport d'activités ont déjà bénéficié d'une certaine publicité ou publication et d'autres sont consultables sur le site Internet du Comité permanent P [2], dans le prolongement des débats qui eurent lieu avec la commission spéciale chargée de son accompagnement parlementaire. Il convient de rappeler que, en outre, ces différents rapports ont chaque fois également été communiqués aux responsables ou autorités, notamment hiérarchiques, le plus souvent aux ministres de l'Intérieur et de la Justice ou certaines autorités judiciaires qui, chaque fois, ont eu l'opportunité de faire connaître leurs considérations, avis, remarques, suggestions ou demandes précises à ce propos. Quant cela s'imposait ou s'avérait utile à la compréhension des rapports, ces réactions ont aussi été prises en compte dans la version publique des rapports ou ont fait l'objet de commentaires ou explications idoines à l'occasion des discussions avec la commission parlementaire d'accompagnement ou à l'occasion de leur publication.

Le contrôle global et intégré qu'assure le Comité permanent P s'articule autour des trois axes principaux d'intérêt circonscrits par la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements, déclinés également en fonction du domaine de responsabilité de la mise en œuvre de la fonction de police, à savoir la protection des droits que la Constitution et la loi confèrent aux personnes, ainsi que la coordination et l'efficacité/efficacité des services de police au sens de l'article 3 de la loi organique du 18 juillet 1991.

La nature du contrôle permet de regrouper les enquêtes de contrôle en trois grandes catégories, à savoir les enquêtes de contrôle relatives à (1) la protection des droits de l'homme et l'efficacité de la police s.l. ; (2) la coordination et l'efficacité de la police s.l. ; (3) l'efficacité de certains services de police. Il s'agit ici plus particulièrement et successivement du service de police intégré et de ses différentes composantes d'une part, mais aussi d'autres services de police spéciale au sens de l'article 3 de la loi organique du 18 juillet 1991.

Le présent rapport regroupe enfin un certain nombre d'enquêtes sous une rubrique « Autres enquêtes ». Ces différentes enquêtes, ainsi évoquées, peuvent en outre, dans les grandes lignes et en fonction de leur approche globale ou particulière, être caractérisées, d'une part, en tant que contrôle spécifiquement thématique et d'autre part, en tant que contrôle responsable et transparent, ciblé sur une organisation et son fonctionnement visant à la mise en œuvre notamment des lois du 5 août 1992 sur la fonction de police, de la loi du 7 décembre 1998

organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, ou encore, au-delà, de la Nouvelle loi communale, du Code d'instruction criminelle ou d'une autre législation ou réglementation spécifiques. Ce dernier type d'enquête est alors essentiellement fondé sur des audits ou pré-audits, « quick scans », enquêtes de suivi ou encore des contrôles marginaux ou enquêtes de suivi de la fonction de contrôle interne pour les activités de monitoring global et intégré.

Cette année, le Comité permanent de contrôle des services de police a choisi de ne rendre compte en synthèse que des enquêtes ayant évolué de manière suffisamment significative par rapport à leur dernière évocation dans un de ses précédents rapports annuels ou ayant atteint un stade de développement nécessitant un échange de vues avec la commission chargée de son accompagnement parlementaire ou justifiant qu'il en soit rendu compte dans le respect de sa politique de transparence vis-à-vis de l'ensemble des parties prenantes du contrôle qu'il entend assumer.

Sans que les analyses soient nécessairement formellement présentées de la sorte dans chacun des développements qui suivent, elles s'articulent en principe selon quatre considérations ou points d'intérêt :

(1) problématique et, s'il échet, méthodologie ; (2) constatations et conclusions ; (3) perspectives ; (4) recommandations.

Les principales recommandations sur lesquelles le Comité permanent P entend plus particulièrement mettre l'accent sont également abordées in fine du corpus du présent rapport annuel.

SECTION 2 : DROITS DE L'HOMME ET EFFICACITÉ DANS LE CADRE DE L'EXÉCUTION DE LA POLITIQUE POLICIÈRE

SOUS-SECTION 1^{RE} : POLITIQUE GÉNÉRALE DE SÉCURITÉ TELLE QUE PRÉVUE PAR LA LOI SUR LA FONCTION DE POLICE ET ORGANISÉE SELON LES FONCTIONNALITÉS DE LA POLICE DÉCRITES DANS L'ARRÊTÉ ROYAL DÉTERMINANT SES NORMES D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT

8. RECOURS À LA CONTRAINTE ET À LA FORCE [3]

8.1. PROBLÉMATIQUE

Si nous faisons le bilan de dix années de contrôle [4], l'usage de la contrainte et de la force dans la pratique policière est un des points d'attention du Comité permanent P qui passe nettement à l'avant-plan. Chaque année, le Comité permanent P examine un nombre relativement élevé de plaintes et dénonciations ayant trait à une possible intervention arbitraire et d'un usage non autorisé ou non justifié de la force par la police. Bien que, après enquête (judiciaire ou non), une grande partie de ces plaintes et dénonciations s'avère être non fondée, elles fournissent néanmoins dans leur totalité un éclairage sur les situations à problèmes, les manquements et certains dysfonctionnements qui se produisent dans la pratique policière et qui peuvent constituer une atteinte aux libertés et droits fondamentaux de l'homme.

Conscient de cela, le Comité permanent P suit attentivement certains thèmes dans ce domaine, comme la gestion des armes, les fouilles et arrestations, le recours à des chiens dans la pratique policière, etc. Par ailleurs, une enquête générale est en cours en la matière, qui vise particulièrement les mécanismes éventuels – tant formels qu'informels – qui font que l'usage imprévu, non fondé ou excessif de la force peut se produire et qu'un tel usage est toléré au sein de l'organisation policière.

L'étude globale et intégrée a pour objectif de se forger une idée réelle : (1) des circonstances et domaines problématiques éventuels dans lesquels l'usage excessif de la contrainte et de la force survient ; (2) des raisons – conscientes ou inconscientes – qui peuvent en constituer la base ; (3) des problèmes éventuels sur le plan de la communication, de la direction et de la coordination.

L'usage de la contrainte et de la force est inhérent à l'exercice de la fonction de police, certainement si la police doit garantir en tout temps la sécurité de l'État et de la société à laquelle elle est attachée ! La police dispose donc, en un certain sens, d'un monopole de l'exercice de la violence sur le territoire national. Les réglementations et avis internationaux, européens et nationaux assurent le pilotage et le contrôle globaux de cet usage de la contrainte et de la force, dont le cadre de référence repose toujours sur le respect et la protection des droits de l'homme et le développement démocratique de la société. En ce qui concerne l'action policière, la légitimité, la légalité, l'opportunité et la proportionnalité de cet usage occupent toujours une position centrale. Lors de leurs interventions, les fonctionnaires de police doivent agir de manière professionnelle et intègre, avec une perspicacité particulière. Les interventions policières doivent être progressives et subsidiaires en ce qui concerne les actions et le déploiement de moyens, et on attend également une objectivité et neutralité maximales de la part des fonctionnaires de police intervenants.

L'application de la contrainte et de la force, ainsi que leurs fondements ont été repris dans la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police [5]. Tout usage de la force est de nature à porter automatiquement atteinte aux droits et libertés d'une personne. La police dans son ensemble et tout fonctionnaire de police individuellement a, d'après l'esprit de la loi et selon les principes d'une fonction de police d'orientation communautaire ou de proximité, l'obligation morale de mettre en permanence la contrainte et la force dont il a été fait usage en balance avec le respect des droits de l'homme. Il s'agit d'un contrôle interne indispensable qui, complété par un contrôle externe organisé de manière transparente et démocratique, constitue la condition essentielle d'une *Human Rights Proof Policing* [6].

D'un point de vue sociologique, la contrainte peut être décrite comme étant toute mesure de police qui comporte une obligation, une interdiction ou un ordre pour un citoyen au sein de la société. Le citoyen doit se soumettre pacifiquement à cette mesure de police. Si le citoyen ne consent pas à le faire, les fonctionnaires de police peuvent utiliser la force « nécessaire » prévue par la loi – à savoir tout comportement, agissement ou usage prévu par directive ou procédure, sous la forme de techniques et d'usages – pour contraindre effectivement à cette mesure d'une manière psychique ou physique [7]. Tout usage de la force sortant de ce cadre peut être décrite comme usage excessif de la force.

« La société a droit à une application professionnelle du monopole de la force et les fonctionnaires de police ont droit à des conditions de travail aussi sûres que possible » [8]. Il ressort de l'analyse de dossiers à la suite de l'enquête sur l'usage excessif de la force et l'usage des armes à feu par la police que ces deux objectifs sont rarement ou difficilement conciliables au moment d'une intervention policière. L'enquête montre que, dans la pratique, beaucoup d'agents se sentent pris dans une situation où ils n'ont plus d'autre solution que d'utiliser de

la force ou même de tirer. Fyfe souligne que le « *fait de tirer est souvent le résultat d'une situation dans laquelle l'agent aurait mieux fait d'agir autrement* » [9]. Adang et Timmer font référence à des conclusions similaires de l'étude des données belges réalisée par Pauwels e.a. [10].

Dans le cadre de cette étude, on apprend que les situations dans lesquelles des armes à feu sont utilisées, dans ce cas, engendrent la plupart des problèmes. La négation de certains aspects sécuritaires, comme les possibilités de couverture, la disposition et la répartition des tâches entre les collègues présents, ainsi que la méconnaissance de certains facteurs de risque sont les principaux points d'attention de l'ensemble. Certains de ces facteurs sont peut-être aussi à la base de situations problématiques lors d'un autre usage de moyens violents. Les deux objectifs, tels que présentés par Timmer et Adang, contiennent de manière inhérente la prémisse qu'il est satisfait à des exigences minimales, tant par le fonctionnaire de police individuel et l'organisation policière que par l'autorité et la société même [11].

Dans une société démocratique, l'autorité définit le cadre légal et les principes qui déterminent la forme et le contenu du monopole de la force. La loi prévoit les compétences de chacun et surtout leurs limites. L'autorité a pour mission de prévoir des moyens suffisants pour que la police puisse travailler dans un cadre sûr et professionnel.

On attend des autorités policières qu'elles utilisent les moyens mis à leur disposition de manière efficace pour recruter, entraîner et former les fonctionnaires de police de manière professionnelle et qu'elles les équipent ensuite des moyens qui sont nécessaires pour pouvoir intervenir dans des conditions sûres et de manière professionnelle. Il est donc indispensable que la formation et l'entraînement des fonctionnaires de police, leur déploiement, leur qualité et leur équipement soient suffisamment adaptés à la pratique policière. Cela nécessite une politique reposant sur une direction, un appui et un suivi permanents de la pratique policière, qui sont à leur tour garants d'une application professionnelle du monopole de la force et des conditions sûres dans lesquelles on travaille. La mise en balance de la pratique policière avec ces deux éléments constitue une partie essentielle de cette politique. Malgré les récentes évolutions du management, tant les techniques que les modèles, on est toujours étonné de constater que la politique est encore défailante en ce qui concerne ce dernier aspect.

La police peut uniquement user de la force pour poursuivre un objectif légitime. Cela suppose une intervention policière, dans laquelle des moyens de contrainte ou de force sont utilisés, qui repose elle-même sur des bases et objectifs légaux. La loi s'adresse au fonctionnaire de police formé professionnellement au niveau de ce qu'il pense, de ce qu'il peut et de ce qu'il fait dans la pratique policière.

On attend de chaque policier que, avant d'intervenir, il puisse se faire une opinion exacte du fondement de cette intervention et de la situation dans laquelle on se trouve. Par ailleurs, il doit pouvoir évaluer le danger éventuel et les risques possibles et surtout prendre la bonne décision pour utiliser non seulement la manière d'agir la plus efficace mais aussi la moins contraignante !

Même si la police agit sous l'autorité des instances compétentes, et si elle fonctionne au sein d'un cadre hiérarchique dirigeant, c'est finalement toujours le fonctionnaire de police individuel qui est lui-même responsable de ses actes, à moins qu'il agisse explicitement à la suite d'un ordre donné légalement. Tout usage de la contrainte ou de la force est précédé d'un avertissement.

La police n'est dispensée de cette obligation que si cela rend l'usage inopérant dans la pratique. Cette mention explicite dans la loi laisse supposer que les cas dans lesquels la police n'est pas en mesure de donner cet avertissement, et ne serait donc, dans le cas contraire, pas en mesure d'intervenir efficacement, doivent être plutôt exceptionnels ! Nous pouvons considérer qu'il s'agit de certaines situations qui représentent ou peuvent représenter une menace pour la vie ou de certains faits criminels (assez graves) dans lesquels les preuves risquent d'être perdues par la destruction de données ou par la fuite des auteurs. On peut également penser dans ce cadre à des auteurs particulièrement dangereux. Il s'agit donc peut-être toujours de situations qui comportent un certain niveau de risque et dans lesquelles tant la notion de temps que l'effet de surprise jouent un rôle capital dans le bon déroulement de la situation.

Il ressort de l'analyse des incidents résultant d'usage de la force et d'armes à feu que des facteurs comme l'urgence de l'action, l'intention d'agir des fonctionnaires de police avec le stress y afférent, l'incertitude et une « vision en tunnel », ainsi que le manque d'informations exactes et validées et de direction, sautent chaque fois aux yeux et peuvent jouer un rôle déterminant en influençant négativement tant la sécurité que le professionnalisme de l'intervention.

C'est toutefois surtout le fonctionnaire de police lui-même qui doit contribuer, avec ou sans ses collègues, à un fonctionnement policier professionnel et sûr. Les fonctionnaires de police doivent fonctionner quotidiennement dans le cadre des compétences qui leur sont attribuées, doivent agir de manière professionnelle avec leur pouvoir et doivent surtout veiller à agir de manière justifiée et transparente. Ils peuvent uniquement utiliser la force comme moyen ultime, soit parce qu'ils ne peuvent garantir ou rétablir l'ordre public d'aucune autre manière, soit pour mettre fin à de graves faits punissables.

Il ressort non seulement de l'analyse des plaintes et dénonciations et des enquêtes réalisées mais également d'observations faites sur le terrain par le Service d'enquêtes à l'occasion de diverses interventions policières, que ce n'est pas toujours le cas dans la pratique.

La force est parfois aussi utilisée lors de la mise en œuvre de mesures de contrainte, sans qu'il soit question

d'opposition ou de violence de la part du(des) citoyen(s) et se présente même dans des situations dans lesquelles une personne est déjà maîtrisée et étendue menottée sur le sol.

La violence est alors peut-être plutôt le résultat d'une maîtrise insuffisante de sentiments comme l'insécurité, la peur, la frustration, la colère ou d'abus de pouvoir. Travailler dans l'optique d'une fonction de police d'orientation communautaire requiert une plus grande responsabilité de chaque fonctionnaire de police et suppose de rendre compte. Tout comme l'absence de débriefing et d'évaluation, cela pose des questions fondamentales concernant le suivi et la réorientation en vue d'exercer le monopole de la force de manière professionnelle et de veiller à des conditions de travail sûres.

Il existe en Belgique plusieurs niveaux de contrôle et plusieurs instances chargées du contrôle. Sans préjudice des actions du Comité permanent P, il n'est malgré tout jusqu'à présent pas rendu compte automatiquement pas plus que des contrôles réguliers ne sont effectués sur l'usage de la contrainte et de la force, à moins que l'intervention policière n'ait comporté une situation dangereuse pour la vie ou que l'utilisation d'un moyen violent y ait mené. Il n'y a pas dans notre pays d'obligation formelle de déclaration de l'usage de la force, excepté pour l'usage d'armes à feu et la déclaration de certains incidents, à savoir ceux prévus par la Directive commune MFO-3 des ministres de la Justice et de l'Intérieur relative à la gestion de l'information de police judiciaire et de police administrative du 14 juin 2002.

D'après la loi, le Comité permanent P, en tant qu'organe de contrôle externe, exerce un contrôle sur le respect et la protection des droits que la Constitution et la loi garantissent aux personnes. L'absence de justification et d'évaluation complique ce contrôle externe, qui doit donc alors avoir lieu de manière plus globale et beaucoup plus intensive. Le Comité permanent P a notamment procédé à plusieurs enquêtes sur la détention, la formation et l'utilisation de pepperspray dans les 196 zones de police. Il en ressort qu'aucune information n'est généralement conservée à propos de l'usage de la force autre que l'usage des armes à feu, ce qui fait que, le plus souvent, on ne peut se baser que sur ce qui est noté à ce sujet dans les procès-verbaux.

Un petit nombre de zones de police a pourtant mentionné le contrôle comme point d'attention dans sa politique. Elles informent régulièrement le Comité permanent P des résultats de celui-ci. Un tel échange de connaissances et d'informations contribue au contrôle global et externe que le législateur a imposé et semble donc essentiel au suivi et à la réorientation sur le terrain même [12]. Le Comité permanent P se rallie à ces initiatives ponctuelles et les soutient comme *good practices* mais constate qu'elles sont encore insuffisamment répandues.

Dans un tel contexte, une vision réelle relative à l'application de ce monopole de la force fait actuellement défaut. Cette vision ne peut en effet être organisée pratiquement exclusivement que de manière externe ! On n'a actuellement pas non plus de vision suffisamment claire : (1) des situations problématiques – les dangers et facteurs de risque – dans le cadre de la pratique policière qui donnent lieu à des choix peu clairs sur la manière d'agir et du déploiement des hommes et moyens (armes) lors d'interventions ; (2) de certains comportements propres à l'approche situationnelle de situations potentiellement dangereuses et à l'harmonisation des formations et entraînements dans ce cadre ; (3) de la mesure dans laquelle la responsabilité de l'usage de la contrainte et de la force est reprise, ainsi que du rôle du dirigeant et de la politique policière relative à son évaluation ; (4) du suivi de l'application concrète ou non du monopole de la force selon le principe du "maximum d'efficacité et du minimum de force" ; (5) du contrôle actuel exercé par la police elle-même sur l'application du monopole de la force et les garanties nécessaires dans l'optique d'une *Human Rights Proof Policing* concernant les articles 3, 5 et 9 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948, les articles 2, 3, 5 et 7 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 et les articles 12 et 14 de la Constitution belge [13].

L'enquête menée par le Comité permanent P concernant l'usage de la contrainte et de la force a lieu actuellement sur la base de différentes méthodes d'enquête complémentaires mais axées sur la qualité, qui contribuent principalement d'une manière descriptive à établir une vision réaliste du fonctionnement policier actuel. On accorde surtout de l'attention à la continuité de l'enquête et au suivi au fil des ans.

L'objectif est de combler ce manque général de connaissances en mettant le fonctionnement policier en balance avec la protection des droits de l'homme, avec l'efficacité de l'application du monopole de la force légitime et avec la sécurité tant de la police que des citoyens.

Le Comité permanent P essaie en outre de contribuer, sur la base d'enquête et de suivi, à favoriser une prise de conscience générale en ce qui concerne la nécessité du contrôle et de l'évaluation en vue d'en tirer tous les enseignements qui s'imposent.

L'enquête est réalisée à l'aide : (1) d'une observation directe et structurée du fonctionnement policier sur le terrain ; (2) d'analyses de données relatives à l'usage de la force pouvant être qualifié d'excessif ; (3) d'analyses de données relatives à l'usage d'armes, de sprays et d'armes à feu ; (4) de données relatives au recrutement, aux formations, aux entraînements, aux règlements, instructions et évaluations internes et à leur suivi.

8.2. CONSTATATIONS

8.2.1. Observation du fonctionnement policier sur le terrain

Une partie de l'enquête sur l'usage de la contrainte et de la force a consisté dès 2004 en observations sur le terrain effectuées par des membres du Service d'enquêtes du Comité permanent P. Ces observations contribuent à constituer une image réaliste de la pratique policière actuelle et des problèmes éventuels auxquels la police est confrontée lors de ses interventions. Grâce à la nature proactive de l'activité, le résultat qui en découle complète les connaissances tirées du traitement des plaintes et des différentes enquêtes de contrôle. Une analyse de tout cela permet d'effectuer une évaluation plus approfondie du fonctionnement policier sur ce plan.

L'observation elle-même a lieu d'une manière directe et structurée [14] par les différents membres du Service d'enquêtes P formés à cet effet. Chaque zone ou service de police concerné est généralement informé à l'avance de la mission d'observation ainsi que de l'objectif.

Les observateurs ne participent pas au fonctionnement policier pas plus qu'ils n'essaient de le diriger.

L'observation prend fin au moment où les commissaires auditeurs du Service d'enquêtes sont contraints de faire des constatations judiciaires ou d'apporter une aide ou assistance urgente. Cette situation ne s'est produite qu'une seule fois jusqu'à présent, les observateurs ayant été témoins de faits qui pouvaient être qualifiés d'usage excessif de la force.

À l'issue de chaque observation, un rapport est établi sur la base de la structure d'observation utilisée ou protocole. L'accent y est mis sur la description du fonctionnement policier, sans pour autant émettre de jugement sur la question. Plusieurs rapports sont établis sur chaque observation par les différents observateurs présents. L'ensemble de ces rapports est analysé par la suite afin de formuler des conclusions globales.

Du point de vue des objectifs de l'enquête, le résultat des observations devrait comprendre toutes les formes possibles de fonctionnement policier dans lesquelles la contrainte et la force peuvent être utilisées. En raison d'une série de distorsions propres à l'exécution et au contexte spécifique dans lequel se déroulent les observations, il n'a pas encore été possible d'observer beaucoup d'interventions policières à petite échelle. La méfiance sur le terrain à l'égard de cette forme proactive de contrôle externe complique ce type d'enquête. Cet aspect joue un rôle bien moindre lors d'actions ou missions de grande envergure.

Dans le courant de 2004, environ 80 observations ont été réalisées de différentes interventions policières de taille moyenne ou de grande envergure (tant des services de police réguliers que de services comme l'Administration des douanes et accises ou des services d'inspection ou agents de sécurité des transports publics) à différents endroits dans le pays. Les observations portaient tant sur des événements de masse que sur des événements de moindre envergure et concernaient la sphère de police tant administrative que judiciaire. Des étudiants de la formation de base ont participé à certaines actions. Le nombre total d'heures consacré à l'observation s'élève à environ 1 600 ou une moyenne de 40 heures par observateur. L'observation a lieu avant, pendant et après l'événement ou l'action policière. Tant le briefing que le débriefing éventuel ont été suivis et tous les documents préparatoires et rapports d'évaluation éventuels ont été demandés et analysés.

Les différents fonctionnements policiers qui ont été observés régulièrement jusqu'à présent sont : (1) le fonctionnement policier à l'occasion de manifestations culturelles ou manifestations sportives à grande échelle : matches de football, courses de formule 1, grandes courses cyclistes et festivités de masse comme le carnaval, des concerts en plein air ou des baptêmes étudiants ; (2) le fonctionnement policier à l'occasion de la gestion de manifestations d'opinion ou de protestation de grande ampleur : manifestations de grande ampleur ou manifestations spécifiques, marches ou manifestations qui avaient été préalablement demandées et autorisées. Les observations ont été sélectionnées sur la base de leur nature, de leur ampleur et de la mesure dans laquelle des frustrations ou foyers de conflits connus pouvaient être présents ; (3) le fonctionnement policier à grande échelle de nature judiciaire : actions judiciaires ou mesures de police spécifiques prises à l'occasion de certaines affaires judiciaires ou reconstitutions ; (4) les actions policières organisées dans le cadre des plans d'action fédéraux ou zonaux qui étaient prévus au niveau supralocal et pour lesquels un soutien fédéral avait généralement été demandé.

Les observations ont pu être effectuées avec la collaboration bienveillante de tous les corps et services concernés. Le fonctionnement policier observé s'est généralement bien déroulé, sans incidents significatifs sur le plan de l'usage de la contrainte et de la force ni sur le plan de la sécurité.

Nous reviendrons ci-après en détail sur certains problèmes éventuels qui auraient pu influencer négativement le fonctionnement policier à un moment donné ou qui auraient pu déboucher sur un incident.

Le fonctionnement policier, en fonction qu'il soit organisé à l'occasion d'un événement de grande ampleur ou à la suite d'une action spécifique, diffère surtout sur le plan de l'approche et du déploiement de personnes et de moyens. Cette différence d'approche n'est toutefois pas nécessairement due à la menace préalablement analysée ou à certains risques éventuels mais est surtout le reflet d'une approche spécifique et d'habitudes propres à une zone ou service. Ainsi par exemple, quels que soient le match de football et les risques qui y sont liés, le même appui est demandé et le même déploiement global est prévu et, pour la même action de contrôle, le déploiement varie de deux fonctionnaires de police et un véhicule de police à onze fonctionnaires de police ayant des fonctions différentes et plusieurs voitures de police. Cette variation n'est donc pas toujours tout à fait la conséquence de

l'obtention ou non de l'appui demandé.

L'approche et le déploiement de personnes et de moyens ne déterminent pas seulement le déroulement du fonctionnement policier mais aussi les aspects de sécurité qui y sont liés. On constate également une différence relativement importante en ce qui concerne le déploiement de moyens et de moyens spéciaux. Lors des différentes actions de contrôle, il s'agissait de vérifier la présence ou l'absence de matériel de signalisation ainsi que le port d'armes individuelles et/ou collectives. Le déploiement de moyens collectifs, des arroseuses par exemple, semblait parfois plus témoigner d'une habitude que d'une nécessité à ce moment et surtout le déploiement de chiens et le port ou non d'une muselière ont été à l'origine de différences fondamentales.

Globalement, un nombre relativement important de situations a été observé dans lesquelles toutes sortes de mesures de contrainte ont été imposées au citoyen. Ce ne sont pas tant les mesures de contrainte prises qui frappent ici mais surtout la manière dont elles sont mises à exécution qui, ainsi que le montrent les observations, constituent parfois un danger pour la sécurité tant des fonctionnaires de police que des citoyens. Ce phénomène est surtout visible dans le fonctionnement policier à petite échelle.

Des actions générales de contrôle sur la route sont par exemple organisées immédiatement après un virage et souvent avec très peu de signalisation. Malgré l'avantage de l'effet de surprise dans une perspective de *crimefighting*, cette manière de procéder comporte des dangers énormes. Ainsi, la manière de disposer et de travailler sans cônes, signalisation et éclairage suffisant soulève de sérieuses questions en termes de sécurité. Outre le manque de signalisation, on a constaté lors de différentes actions observées qu'un certain nombre de conducteurs prenaient la fuite face au contrôle, ce qui résultait en un dispositif désarticulé parce que l'on voulait absolument rattraper ces véhicules avec tous les risques liés à cette poursuite.

Une constatation importante concerne la manière routinière dont on procède aux contrôles. Le fonctionnaire de police porte, il est vrai, une veste de sécurité et diverses armes individuelles mais se penche parfois tellement en avant pour regarder dans le véhicule ou dans le coffre sans que personne d'autre ne surveille les personnes présentes à ce moment.

Le contrôle systématique des espaces de chargement de camions sur des parkings a souvent lieu sans respect de mesures et attitudes de sécurité mutuelle (couverture). Leur exécution a lieu par des fonctionnaires de police agissant individuellement et qui communiquent peu entre eux, qui se trouvent sur une ligne derrière l'espace de chargement et ne conservent de plus aucun contact visuel.

On constate ici aussi une approche routinière des contrôles. On ne retrouve pas dans la pratique les manières de contrôler telles qu'enseignées.

On remet beaucoup moins en question la prise de mesures de contrainte collectives dans le cadre d'événements de grande ampleur, parce que ces dernières ont généralement lieu en sections ou pelotons, dans lesquels un dirigeant est chaque fois présent. Des mesures comme des barrages, des canalisations ou escortes obligatoires sont généralement suivies avec résignation par le citoyen. Ces mesures sont très sporadiquement mises en question, lorsque le citoyen est pressé par le temps ; ce qui résulte généralement en une simple discussion sans plus.

Même le fait de retenir longtemps des supporters, où tout le groupe reste sous la surveillance de plusieurs maîtres-chiens avec chiens sans muselière, a suscité plus d'incompréhension que d'agression de la part du groupe. Les mesures de contrainte collectives lors de fonctionnements policiers de grande ampleur semblent en grande mesure sûres pour les fonctionnaires de police. Ils se trouvent en effet derrière des barrages fermés ou sont nombreux au même endroit et disposent souvent suffisamment de moyens de contrainte collective comme des arroseuses.

Les mesures de contrainte ne sont toutefois pas toujours inspirées par une gestion négociée ou n'ont pas toujours lieu dans le cadre d'une approche situationnelle des événements. Elles ne sont pas non plus toujours alignées sur le déroulement réel de ces événements. Plusieurs responsables de terrain sont toutefois toujours présents. Ces mesures sont donc exécutées de manière stricte parce qu'elles sont prévues ainsi ou parce que c'est l'habitude ! À titre d'exemple, on peut citer le remisage automatique des vêtements et de l'équipement à la fin d'un match de football ou lorsqu'on a atteint le point final d'une manifestation.

Les mesures de police prises par les différents services de police présents ne sont pas non plus toujours harmonisées. Il arrive ainsi qu'un barrage soit installé des deux côtés d'un carrefour, que l'on transfère une personne arrêtée à une autre équipe en plaçant leurs véhicules dans le champ de vision des comparses de la personne et que les fonctionnaires de police de l'un des services soient placés en ligne, en tenue de maintien de l'ordre complète avec casque et bouclier, tandis que les membres d'un autre service se trouvent à peine 20 mètres plus loin en position de repos, en pantalon de maintien de l'ordre et T-shirt sans casque ni bouclier.

Apparemment et selon plusieurs observations, le déploiement et le positionnement ne suit pas toujours la logique d'une analyse de risque liée à la réalité.

Par ailleurs, on constate que de plus en plus de fonctionnaires de police portent une cagoule sous leur casque à l'occasion d'événements de grande ampleur, ce qui ne laisse souvent libre que la zone autour des yeux. Les observations faites à l'occasion de différents fonctionnements policiers n'ont pas permis de conclure s'il s'agit d'un

usage général, ni si cette couverture du visage sert éventuellement à se protéger du froid ou des cocktails Molotov, ou si elle est plutôt utilisée afin de rendre le fonctionnement policier anonyme, ce qui ne peut être admis tant dans le cadre de la gestion d'événements que dans l'optique d'une intervention policière d'orientation communautaire.

Peu de situations ont été observées dans lesquelles la force avait réellement été utilisée. La majeure partie des fonctionnements policiers de grande ampleur avait toutefois été choisie spécifiquement en raison du risque potentiel de conflit ou de problèmes. Il a été demandé aux observateurs de décrire à différents moments les menaces ou risques éventuels perçus subjectivement dans le cadre du fonctionnement policier. Dans la réalité, les risques et menaces restaient extrêmement limités, l'ambiance était généralement bon enfant, décontractée, bienveillante et ouverte. Les risques semblaient donc plus découler de l'absence de mesures de sécurité à l'occasion de fonctionnements policiers de plus petite envergure. L'usage de la force observé pouvait en grande mesure être considéré comme le dernier élément d'une mesure de contrainte prise individuellement. Il s'agissait chaque fois d'individus qui avaient été extraits d'un groupe en raison d'un comportement provocant répété et qui s'opposaient à la mesure policière prise.

Un usage de la force excessif n'a été observé que dans quelques cas. Dans un cas, le fonctionnaire de police a immédiatement cessé dès qu'il a aperçu les observateurs du Comité permanent P et les fonctionnaires de police présents ont immédiatement resserré les rangs en se mettant en ligne devant les faits de manière à cacher la scène. Dans un autre cas, des constatations ont pu être faites lorsqu'une personne, qui était déjà menottée étendue sur le plancher du véhicule de police a reçu un coup d'un fonctionnaire de police « masqué ». Les fonctionnaires de police se trouvant dans le véhicule de police portaient tous une cagoule à ce moment. Non seulement les observateurs mais aussi les autres fonctionnaires de police et dirigeants présents ont été témoins de cet usage excessif de la force.

Dans les deux cas, un écran a toutefois immédiatement été constitué par les collègues de sorte qu'aucune constatation pertinente ne pouvait être effectuée par nos commissaires-auditeurs.

Enfin, l'usage du pepperspray a également pu être constaté *de visu* quelques fois. Il avait été utilisé « préventivement » pour tenir des manifestants à distance ou pour empêcher des supporters de se rendre dans une autre zone. Dans ces cas, il n'y a eu aucune communication entre la police et le citoyen, pas plus que le citoyen n'a été averti de cet usage de la force et de plus on n'a pas veillé (pas pu veiller) à la décontamination. Les différents cas évoqués font actuellement toujours l'objet d'enquêtes en cours et feront l'objet d'un suivi du Comité permanent P.

Malgré la communication radio dont peu de choses ont pu être écoutées, il apparaît quand même régulièrement dans les rapports qu'il n'y a pratiquement pas eu de communication mutuelle pendant le déroulement d'actions et de contrôles et qu'on n'a pas non plus utilisé de radios ou de GSM.

8.2.2. Force pouvant être qualifiée d'excessive

Dans la foulée de l'enquête sur les situations dans lesquelles une éventuelle force excessive avait été utilisée, toutes les plaintes et enquêtes connues du Comité permanent P, concernant l'usage de la force dans l'année 2004 – soit 340 au total –, ont été analysées sur la base des indicateurs qui ressortaient des analyses de l'enquête initiale. Vu ses missions légales et ses compétences telles que définies par la loi organique du 18 juillet 1991, la majeure partie de ces dossiers de plaintes a été communiquée aux autorités judiciaires pour suite d'enquête soit directement par le Comité permanent P, soit via son Service d'enquêtes. Étant donné qu'il s'agit d'analyses de plaintes et pas, contrairement à l'enquête de base, de l'analyse des données complètes des dossiers, il est impossible, dans l'état actuel des choses, de tirer des conclusions comparables. L'analyse systématique de 340 plaintes peut néanmoins confirmer certaines tendances ou en mettre de nouvelles en évidence.

On peut généralement déduire la raison de l'intervention de la police sur base du long récit de la plainte. Il s'agit souvent d'interventions à la suite d'un appel en matière de nuisance, comme des disputes conjugales ou des bagarres dans les cafés, d'interventions à l'occasion de situations de roulage conflictuelles ou d'accidents de roulage, de contrôles d'identité ou d'interventions relatives à l'ivresse publique. Dans une minorité de cas, il s'agit d'interventions de nature judiciaire, à savoir sur la base d'apostilles ou à la suite de la commission d'infractions.

La verdeur des propos des plaignants à l'égard des fonctionnaires de police intervenant au moment des faits et le fait qu'ils ont mis cette intervention en question à ce moment ou qu'ils ont essayé d'échapper au contrôle pour nombre de raisons personnelles (ou non) sont également parfois exprimés dans ces plaintes. Dans les grandes villes, certaines plaintes émanent de citoyens d'origine étrangère et une plainte sur dix découle de l'interaction entre la police et un ou plusieurs mineurs d'âge.

On voit spécialement dans les plaintes de ce type que les jeunes ont en première instance essayé d'échapper aux contrôles de police. Selon le schéma prévu, le fait que l'on mette l'intervention policière en question ou que l'on essaie d'y échapper est généralement à l'origine d'un contrôle plus approfondi et de mesures policières plus poussées, qui résultent assez régulièrement en une privation de liberté administrative, soit dans un local, soit dans une cellule.

D'après les allégations des plaignants, l'usage excessif de la force a lieu pendant l'intervention – maîtriser la personne et la menotter trop serré – et surtout dans l'enceinte du commissariat. Selon leurs allégations toujours, la plupart des plaignants ont été menottés, transférés en véhicule de police et, assez souvent, enfermés pendant plusieurs heures dans une cellule de police. Certains d'entre eux prétendent avoir été frappés ou intimidés dans le cadre de l'audition. Les plaintes pour coups et blessures sont souvent étayées par un certificat médical délivré par le service des urgences de l'hôpital où l'intéressé s'est présenté immédiatement après la privation de liberté ou assez souvent aussi plus tard. Certains certificats médicaux confirment la constatation d'hématomes et de traces de violence suite au menottage. Un grand nombre de certificats décrit également des traces d'usage de la force au niveau du visage, des côtes et des membres. Dans ce cadre, des fractures sont souvent constatées au niveau du nez, du visage, des bras, du poignet ou d'une ou plusieurs côtes.

Les plaintes émanant de citoyens d'origine étrangère concernent assez souvent des allégations concernant des propos ou des actions humiliantes et racistes. Quelques exemples marquants concernent des plaintes récurrentes sur le déshabillage en présence de plusieurs fonctionnaires de police et les flexions qu'on doit ensuite faire devant eux ou des personnes de peau plus foncée qui seraient soumises à un test pour voir si elles peuvent porter une bassine d'eau sur la tête ou qui font l'objet de moqueries d'une autre manière.

Dans certains cas, on s'est même plaint également de tortures répétées. Dans ce cas, le plaignant ne donne pas seulement une description détaillée mais étaye les nombreuses blessures et traces par un certificat médical. Conformément à la loi, plus particulièrement la loi organique du 18 juillet 1991, de telles enquêtes sont immédiatement communiquées aux instances judiciaires. Par ailleurs, ces plaintes font l'objet d'un examen spécifique par le Comité permanent P et, lorsque tous les devoirs d'enquête nécessaires sont effectués, donnent lieu à des analyses et conclusions en vue d'exercer un contrôle plus approfondi et ponctuel dans les limites des missions et des compétences du Comité permanent P.

Les allégations des plaignants expriment également la nature de l'usage de la force, éventuellement avec mention des moyens utilisés. Les fractures du visage sont généralement dues à un coup de poing donné au milieu du visage, tandis que les traces de strangulation au niveau du cou indiquent souvent une « manière » répétée de faire lever ou avancer la personne. Les fractures et contusions à hauteur des côtes et des membres sont, d'après les plaignants, souvent la conséquence de coups ou d'une pression constante exercée avec une matraque coulissante ou non ou avec une lampe torche.

Il est en outre frappant de retrouver dans certaines plaintes les mêmes usages au sein d'une même zone. À titre d'exemple, le fait d'enfiler ostensiblement des gants noirs pour frapper. Dans l'une des plaintes, un jeune qui avait pris la fuite a été blessé par un chien policier et du pepperspray a été utilisé pour tenir à distance les spectateurs qui mettaient l'intervention en question ou pour « calmer » les personnes transférées dans un véhicule de police.

L'analyse des allégations des plaignants confirme souvent une série de facteurs contextuels récurrents. Le plaignant est souvent seul lors du transfèrement et de l'enfermement, tandis que l'intervention et les autres mesures policières sont généralement le fait de plusieurs fonctionnaires de police en uniforme, appartenant à différentes équipes d'intervention.

La confusion avec opposition ou tentatives de fuite a souvent lieu lorsque des fonctionnaires de police interviennent en civil et qu'ils ne présentaient d'après les plaignants aucun signe extérieur de compétence policière, ni n'indiquaient qui ils étaient.

De nombreux plaignants sont restés minimum 4 heures et maximum 12 heures en cellule et prétendent avoir été manipulés pendant leur audition et contraints à signer les déclarations et/ou registres.

Enfin, il est frappant que, bien qu'ils peuvent donner une description d'un ou de plusieurs fonctionnaires de police, de nombreux plaignants ne semblent que rarement être en mesure de donner le nom de ceux-ci, voire de les reconnaître.

La nature d'un certain nombre d'éléments faisant l'objet des 340 plaintes est comparable aux constatations de l'enquête initiale sur l'usage excessif de la force. Deux mesures essentielles s'imposent en vue de plus de transparence dans le fonctionnement policier et du contrôle de celui-ci. Les dirigeants présents sur place et le contrôle interne doivent exercer un contrôle adéquat sur tout usage de la contrainte et de la force à l'égard de personnes transférées, auditionnées et enfermées. Par ailleurs, tout fonctionnaire de police intervenant doit porter des insignes policiers visibles et à tout le moins se faire connaître lors d'une intervention, s'il échet et si possible.

8.2.3. Usage d'armes, de sprays et d'armes à feu

Le Comité permanent P a commencé en 2004 l'enquête partielle sur l'usage des armes par la police. Vu l'obligation de déclaration concernant l'usage des armes à feu, tant des informations permanentes que des données provenant de la gestion des plaintes et des instructions judiciaires demandées sont disponibles dans ce cadre. Il n'en est pas de même pour l'usage des autres armes, parce qu'il n'existe pas d'obligation de déclaration et que ces données proviennent actuellement exclusivement des dossiers de plaintes et des enquêtes. L'accent est donc automatiquement mis, surtout dans ce deuxième cas, sur les situations problématiques qui découlent de cet usage, mais qui ne reflètent donc pas du tout l'usage réel d'armes autres que les armes à feu, et surtout les bonnes pratiques dans le cadre du fonctionnement policier.

Les objectifs existants de l'enquête globale sont également maintenus ici. En vue de la préparation des analyses, un important nombre de données des années '90 a été examiné dans leur globalité. Complémentairement, des entretiens ont été menés avec les formateurs dans le domaine de la maîtrise de la force, une visite a été rendue à la cellule situations de danger créée au sein de la police fédérale et une série d'études réalisées à l'étranger a été analysée. Sur cette base, des critères ont été définis en vue de servir de point de départ à des analyses plus approfondies des données les plus récentes.

Cette enquête n'est pas encore totalement achevée en ce moment. Aucune conclusion spécifique ne peut par conséquent encore être communiquée mais on peut déjà dire qu'on retrouve ici une série de facteurs contextuels récurrents qui jouent chaque fois un rôle lors de l'usage de la force en général. Lors des interventions, les fonctionnaires de police accordent trop peu d'attention aux facteurs sécurité, surtout en fonction de leur propre sécurité, et au recueil, à la confirmation et à l'échange de connaissances et d'informations. Ils agissent immédiatement dès qu'ils sont arrivés sur les lieux, sans se concerter entre eux ou avec les cadres ou dirigeants ou sans se mettre d'accord sur la manière d'intervenir.

Dans toutes les enquêtes qui ont été analysées jusqu'à présent, on note chaque fois ce qui suit : (1) intervenir sur la base d'informations peu claires ; (2) ne pas attendre les renforts avant de procéder à une intervention ; (3) procéder à une intervention sans tenir compte de la position et de la sécurité de chacun, etc. Bien que l'on ne puisse pas encore actuellement tirer de conclusions spécifiques, nous pouvons néanmoins mettre en question une série de situations problématiques récurrentes.

Les données relatives aux incidents de tir disponibles pour l'analyse portent relativement souvent l'usage d'armes à feu à l'égard de conducteurs de véhicules qui essayaient d'échapper à un contrôle de police ou fuyaient lorsqu'on leur enjoignait de s'arrêter. La « fuite » d'une personne, avec ou sans véhicule, constitue pour un fonctionnaire de police assez souvent le signal de passer à l'action et à des mesures policières poussées où la sécurité, tant de la police que du citoyen, peut être mise en question. Il semble toutefois *a posteriori* que seule une minorité de cas concerne des criminels (graves).

De plus, il ressort également des observations que la possibilité d'éviter ou de prendre la fuite à la hauteur d'un contrôle policier existe lorsque la signalisation n'est pas suffisante et/ou lorsque le placement du contrôle est source de confusion. Les fonctionnaires de police qui tirent dans ces circonstances, déclarent qu'ils visent les pneus pour faire stopper le véhicule. Ce résultat escompté n'est toutefois que rarement atteint. Dans quelques cas, les personnes concernées ont été blessées, une personne y a même perdu la vie. Dans certaines enquêtes, des incidents de tir ont eu lieu lorsqu'un véhicule tentait d'écraser un ou plusieurs fonctionnaires de police dans sa fuite ou fonçait sur eux.

On peut aussi souvent poser des questions sur la position depuis laquelle plusieurs fonctionnaires de police interviennent et on peut dire que la force ne l'atteint l'effet désiré qu'à peu de moments, à savoir arrêter le véhicule de manière sûre.

Ainsi qu'il ressort de plusieurs données, l'usage du spray a lieu dans l'espace clos de véhicules ou de locaux de police. L'objectif de cet usage est de calmer le citoyen arrêté ou à transférer. Le pepperspray est également utilisé en vue d'un "déroulement sans problème" espéré de certaines mesures de contrainte, sans qu'il ne soit nécessairement question de violence ou d'une menace élevée.

D'après une récente étude néerlandaise [15], on communiquerait beaucoup moins au préalable pendant les interventions où un spray est utilisé !

L'usage de lampes torches tout comme l'usage de matraques coulissantes ou non sont observés dans l'analyse relative à la gestion des plaintes.

Lors de l'analyse de toutes ces données relatives à l'usage d'une force autre qu'une arme à feu, on peut se demander si, dans certains cas, les fonctionnaires de police ne se saisissent pas tout simplement de l'arme qui leur est la plus accessible à ce moment-là ou qui leur semble peut-être la plus manipulable, ou si l'usage d'armes est défini par la situation, ainsi qu'on l'enseigne actuellement et qu'on le souligne dans les formations et à l'occasion des entraînements.

En l'absence d'obligation de déclaration ou d'évaluation de celle-ci, on ne peut actuellement pas tirer de conclusions spécifiques et suffisamment vérifiables ou fiables concernant l'usage des armes.

Il ressort de l'analyse des plaintes et des observations que l'on a de temps à autre recours à des chiens sans muselière dans le cadre du maintien de l'ordre public. L'usage de chiens dans la pratique policière est de cette manière un moyen de contrainte ou de force qui va presque aussi loin qu'une arme à feu dans une logique de force.

Le Comité permanent P se pose également des questions dans ce cas concernant la sécurité et l'utilisation de ces chiens lorsqu'ils sont ensuite utilisés dans le cadre d'autres activités comme des patrouilles.

8.2.4. Mise en balance de la théorie et de la pratique : questionnement et suivi des sélections, formations et entraînements d'une part et règlements et instructions internes d'autre part

Jusqu'à présent, la formation policière a été abordée quelques fois en ce qui concerne le contexte et le contenu de l'usage de la contrainte et de la force dans le cadre de certaines enquêtes de contrôle à orientation spécifique, comme celle concernant l'arrestation, la fouille, la privation de liberté, les amigoss et les formations alternative en

matière d'usage de la force. Dans ce cadre, les règlements, notes et instructions internes qui décrivent en détail l'usage de la contrainte et de la force dans les différentes zones et services de police ont également été demandés. Le besoin d'effectuer des contrôles plus intensifs dans le cadre de l'enquête plus large sur la contrainte et la force apparaît sur la base des connaissances découlant de l'analyse de la gestion des plaintes, de l'observation et du contrôle global.

Une série de constatations et conclusions y donnent une orientation.

Le Comité permanent P attire l'attention sur l'existence d'une série d'aspects qui sont contraires à une logique et une cohérence de bon fonctionnement policier ainsi qu'à la formation et à l'entraînement qui en sont la cause. Le Comité permanent P a constaté ce qui suit :

(1) il y a un manque de connaissance et d'application des lois de base dans le cadre du fonctionnement policier, de l'application des droits de l'homme en fonction de la pratique policière ou de connaissance et d'application des règles de base de la loi du 7 décembre 1998 sur la police intégrée et de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police qui président à l'exécution policière sur le terrain ;

(2) il y a un défaut éventuel d'interaction et de transparence au sein (*intra*) et entre (*inter*) les différentes écoles de police et leurs clients. La recherche de plus d'autonomie dans les centres de formation porte atteinte à l'exigence minimale d'uniformité et de cohérence de la formation policière. Cela peut non seulement constituer un danger pour le principe du service minimal équivalent sur l'ensemble du territoire mais il faut également tenir compte de la mobilité des fonctionnaires de police. Dans cette optique, on a déjà constaté un changement positif dans la volonté d'uniformisation et de cohérence de la formation en matière de maîtrise de la force. On arrive ainsi actuellement au sein de l'organisation des comités pédagogiques relatifs à la maîtrise de la force, qui réunissent les différentes écoles et campus, à se concerter ainsi qu'à définir des modules de formation uniformes. Un récent exemple en est l'élaboration de la formation relative au spray OC [16] ;

(3) le découpage en phases et en modules des formations ne semble pas avoir été réalisé de manière optimale. Une coordination globale, transversale des différentes formations fait souvent défaut.

Il ressort de l'analyse des règlements, notes et instructions internes qui précisent l'usage de la contrainte et de la force pour la pratique policière dans certaines zones et services, que l'on fait référence de manière trop étroite et exclusive aux dispositions légales existantes *sensu stricto*, sans y inclure d'aspects de responsabilité et de justification. Le rôle du dirigeant et les obligations administratives dans le cadre de l'usage de la contrainte et de la force semblent souvent faire défaut. Il est nécessaire d'insister sur le professionnalisme et surtout aussi sur l'attitude dans les règlements et formations spécifiques. Ces points font également défaut dans le cadre de l'arrestation, de la fouille et de la privation de liberté. C'est ainsi qu'il y a confusion en ce qui concerne la nature de l'arrestation, les décisions et responsabilités éventuelles et la durée de la mesure prise. De plus, le Comité permanent P se pose des questions sur l'attention, le traitement et les soins apportés au citoyen à l'occasion d'un enfermement, d'une fouille et de son audition.

Le manque d'échange d'informations et de concertation ressort assez souvent des analyses de plaintes et d'enquêtes relatives à l'usage de la contrainte et de la force. Les informations découlant d'un appel semblent assez souvent vagues et ne sont pas confirmées par la suite, pas plus qu'il n'y a de concertation sur la situation – si celle-ci est de nature à représenter une menace pour la vie ou de nature très violente – avant d'intervenir. Les contacts n'ont lieu qu'après l'intervention ou même après le transfèrement en vue de la prise d'autres mesures.

Enfin, l'usage de la force et des différents moyens violents à l'occasion de la prise de certaines mesures de contrainte est mis en question. On ne part pas toujours d'une utilisation strictement nécessaire et proportionnelle et on ne peut de plus pas l'utiliser ou il faut immédiatement en cesser l'utilisation lorsque le citoyen se soumet (à un certain moment) à la mesure policière.

Le Comité permanent P met également le rôle du dirigeant en question dans ce cadre.

Lors de l'une de ses constatations d'office à l'occasion d'une observation, les membres du Service d'Enquêtes ont non seulement été empêchés par le fonctionnaire dirigeant d'effectuer les constatations de l'usage excessif de la force à l'égard d'une personne menottée étendue sur le sol, mais de plus, le fonctionnaire dirigeant laissait faire sans intervenir ou sans demander aux fonctionnaires de police de se justifier.

8.3. PERSPECTIVES

L'observation laisse au Comité permanent P, en tant qu'institution de contrôle externe, la possibilité de suivre le fonctionnement policier en temps réel. Les observations sont en effet une source d'information complémentaire pour les différentes enquêtes de contrôle et contribuent en grande mesure à la prise de conscience générale du besoin de contrôle et d'évaluation. On pourrait peut-être accroître automatiquement cette prise de conscience par la poursuite de la présence et de l'observation par l'organe de contrôle externe – fonction d'exemple ! De cette manière, on pourra de plus obtenir une vision meilleure et plus réaliste de la pratique policière et des domaines problématiques éventuels.

Le Comité permanent P continuera donc à effectuer ce type de contrôle dans les années à venir.

Les plaintes et enquêtes relatives à la force pouvant être considérée comme excessive, font l'objet d'un suivi permanent. L'analyse particulière et les devoirs d'enquête concernant de telles données seront également poursuivis dans les prochaines années au profit d'une vision et d'une approche correctes de certains domaines problématiques spécifiques.

L'analyse des données relatives à l'usage des armes, des sprays et des armes à feu devra également être affinée à l'avenir. Des informations complémentaires seront par ailleurs recherchées concernant l'usage d'autres armes que celles énumérées ci-dessus dans le cadre de cette enquête. Le résultat global de l'analyse complète et intégrée est attendu fin 2005.

Dans le courant de 2005-2007, le Comité permanent P approfondira l'enquête partielle dans le domaine susmentionné, notamment la mise en balance de la théorie et de la pratique. Dans ce cadre, toutes les formations et entraînements seront demandés aux différentes écoles et campus, ainsi que toutes les notes et règlements et procédures internes aux zones et services.

Le Comité permanent P a par ailleurs l'intention d'examiner les divers aspects de cette enquête, tant lors du recrutement et de la sélection que lors de la formation et des entraînements.

8.4. RECOMMANDATIONS

Le Comité permanent P est d'avis que l'évaluation et le contrôle de l'usage de la contrainte et plus encore de la force par les fonctionnaires de police doivent être une mission permanente pour les dirigeants d'un corps ou d'un service. Non seulement l'évaluation mais aussi le contrôle du travail policier dans la pratique sont une nécessité tant pour améliorer les conditions générales de sécurité que pour tendre à une application professionnelle du monopole de la force. Le suivi du déploiement efficient et effectif de personnes et de moyens en est un des éléments.

Le Comité permanent P souhaite y ajouter les recommandations suivantes :

(1) L'échange d'informations et la concertation sur le terrain entre les différents policiers et/ou services de police, ainsi qu'avec le dispatching et le « coordonnateur » général, doivent d'urgence faire l'objet d'une formation et d'un entraînement mais aussi d'un suivi et d'une correction des policiers sur le terrain et de leur hiérarchie.

(2) La sécurité lors de l'exécution du travail policier doit avoir la primauté sur l'exécution purement routinière d'activités de contrôle organisées ; les dirigeants doivent y veiller et réorienter, s'il échet.

(3) Tout usage de la force doit être soumis à un contrôle interne et faire l'objet d'un suivi. Cela peut se faire en organisant plus souvent des débriefings ainsi que des points d'évaluation préalables concernant le travail policier. Cela peut également se faire en orientant plus le contrôle des procès-verbaux sur les mentions d'usage de la force et des conséquences éventuelles de celui-ci, ce qui se fait déjà dans la pratique.

(4) Enfin, en établissant une fiche de déclaration de tout usage de la force à l'attention du contrôle général et du contrôle démocratique orienté.

Le contrôle doit se poursuivre en particulier en ce qui concerne l'usage de sprays et en ce qui concerne le déploiement de chiens lors de l'exercice de la fonction de police.

Le Comité permanent P pense que, dans l'exercice de leurs tâches ordinaires, les fonctionnaires de police doivent se faire connaître à l'égard du citoyen ainsi que lui indiquer la raison de l'intervention, à l'exception de l'intervention particulière dans laquelle l'avertissement rendrait l'intervention policière inopérante.

L'usage de cagoules sans ordre explicite d'un dirigeant est inadmissible d'après le Comité permanent P. Dans l'état actuel des choses, tout indique en effet que cet usage servirait actuellement plus à préserver l'anonymat pour couvrir l'usage de la force au niveau interne.

Enfin, le Comité permanent P tient à rappeler que le contrôle externe institué par la loi ne doit pas rencontrer d'obstacle dans ses activités ! Le contrôle externe a notamment été institué pour veiller « en tout temps » à ce que la police contribue et veille à la protection des droits de l'homme.

9. CELLULES DE PASSAGE (AMIGOS) ET INCARCÉRATIONS DANS LES LOCAUX DE POLICE [17]

Soucieux du respect, par les membres des forces de l'ordre, des libertés et des droits fondamentaux du citoyen, le Comité permanent P s'investit depuis plusieurs années dans le contrôle des conditions de détention des personnes arrêtées dans les installations policières. Lorsqu'une plainte ou une dénonciation judiciaire ou non fait allusion à des conditions de détention critiquables, des vérifications sur site sont systématiquement effectuées. En outre, une enquête thématique globale a été initiée dès 1997 et intitulée « les *amigos* ou chambres de sûreté installés dans les bâtiments des services de la police belge ». En 1997 et en 1998, ce sont ainsi 73 complexes cellulaires qui ont été visités et un premier rapport a été rédigé. Dans le prolongement de cette enquête, 62 nouvelles visites de ces cellules ont été effectuées en 2002 et ont donné lieu à la rédaction d'un rapport de suivi. En 2003, des visites ponctuelles ont été programmées, de même qu'en 2004. Afin d'enregistrer les mêmes renseignements, quels que soient les enquêteurs chargés de cette mission, un canevas type de points à contrôler a été élaboré et il a été prescrit d'entendre sur ses conditions de détention toute personne incarcérée au moment du contrôle.

En 2003 et 2004, plusieurs contrôles impromptus de ce type ont été réalisés, notamment dans plusieurs services de police déjà visités antérieurement. Sur la base des données récoltées par les enquêteurs, il peut en être déduit que les contrôles effectués les années précédentes, ou les rapports qui en ont été publiés, n'ont pas toujours porté les fruits escomptés car certaines infrastructures vétustes sont toujours utilisées et, surtout, des directives internes tenant compte des recommandations du Comité permanent P n'ont toujours pas été diffusées à l'ensemble du personnel.

Concernant l'infrastructure des cellules, la construction imminente de nouveaux bâtiments est souvent évoquée pour justifier le fait qu'aucun budget n'ait été prévu pour la réfection des cellules. Quant aux instructions internes, lorsqu'elles existent, elles sont incomplètes et n'abordent pas tous les aspects des problèmes qui peuvent être rencontrés. L'absence de ravitaillement gracieux [18] des personnes arrêtées tant administrativement que judiciairement, l'absence de remise d'un avis aux personnes arrêtées reprenant leurs droits (appel à un médecin si nécessaire, avertissement d'une personne de confiance en cas d'arrestation administrative, nourriture, etc.) ou l'affichage d'un tel avis à proximité ou visible des cellules [19], l'absence d'indication dans le registre des arrestations des mesures prises à l'égard des personnes détenues – telles que l'avis à leur famille, la réquisition d'un médecin, l'approvisionnement en nourriture ou en boisson, etc. – sont les principales remarques qui peuvent encore être formulées. Il faut néanmoins souligner que l'encadrement des ressortissants étrangers, placés en cellules de passage à l'aéroport de Zaventem avant leur expulsion, est de qualité acceptable, de même que les conditions de détention.

Des contrôles identiques continueront à être régulièrement exécutés. Des remarques et des recommandations seront formulées chaque fois qu'un manquement ou un dysfonctionnement sera constaté.

Dans l'attente d'un arrêté royal fixant les normes minimales à respecter pour les cellules dans les services de police, il importe que les chefs, à tous les niveaux, veillent au respect des droits des personnes détenues. Celles-ci doivent être informées des droits évoqués *supra* et en cas d'arrestation administrative notamment, pouvoir faire prévenir une personne de confiance ainsi qu'être ravitaillées aux heures normales des repas. Si elles sont filmées par une caméra vidéo, elles doivent en être clairement informées. Puisque la plupart des zones de police disposent de plusieurs commissariats où sont installées des cellules de passage, lorsqu'un complexe cellulaire ne présente plus un minimum de garanties de salubrité et de sécurité, tant pour les personnes détenues que pour les fonctionnaires de police, il devrait purement et simplement être déclaré inutilisable.

10. 'INCIDENTS IN CUSTODY' [20]

10.1. PROBLÉMATIQUE

À la suite de l'analyse d'une série de plaintes et dénonciations ainsi que d'une enquête effectuée au Royaume-Uni par le 'Independent Police Complaint Board' [21] dans le cadre de laquelle tout décès d'un citoyen pendant ou après le contact avec ou le séjour à la police a automatiquement donné lieu à une enquête approfondie, le Comité permanent P a décidé, en concertation avec sa commission d'accompagnement parlementaire, de poursuivre son enquête similaire. Comme ce fut le cas au Royaume-Uni, cette enquête a eu lieu, *in fine*, dans l'optique de la protection des libertés et droits fondamentaux de l'homme. Le Comité permanent P ne s'est toutefois pas limité aux situations dans lesquelles un citoyen décédait effectivement mais a élargi son enquête à la détection et l'analyse de tous les incidents qui peuvent se produire avec des citoyens lorsqu'ils se trouvent sous la surveillance de la police et qui peuvent constituer une violation de leurs libertés et droits fondamentaux.

Cette enquête concerne toutes les sortes possibles d'incidents, notamment les incidents qui résultent d'une mesure policière de contrainte restrictive, telle que l'arrestation, le transfèrement ou le rapatriement, ainsi que les incidents qui ont lieu pendant ou à l'occasion de l'incarcération dans un local, une chambre de sûreté ou une cellule de police. L'élément central est l'état critique dans lequel le citoyen se trouve, en raison duquel il décède ou est transporté à l'hôpital pour recevoir des soins ou, dans un certain nombre de cas, il peut lui-même *a posteriori* se charger de trouver l'aide ou les soins nécessaires. C'est la situation particulière résultant d'une maladie, d'une incommodité ou de blessure(s) qui forme le noyau dur de cette enquête et qui, lorsque le citoyen ne décède pas, aurait quoi qu'il en soit pu mener à son décès.

Le Dr. Ian Mc Pherson, représentant du 'Police and Mental Health Services' insiste sur le problème de la santé mentale en relation à un grand nombre de situations problématiques qui se produisent lorsque des citoyens entrent en contact avec la police. Ce problème mental est, de la même façon qu'une forte intoxication par l'alcool, les stupéfiants, éventuellement en combinaison avec des médicaments, un élément récurrent de l'enquête dans ce domaine. Le fait que la police est relativement souvent confrontée à des citoyens en état d'ivresse sur la voie publique et pour lesquels elle est légalement tenue de répondre, pose des problèmes.

L'arrêté-loi du 14 novembre 1939 relatif à la répression de l'ivresse prévoit dans son article 1^{er}, § 2 que quiconque est trouvé en état d'ivresse dans un lieu public et occasionne du désordre, du scandale ou du danger pour autrui ou pour lui-même, est écroué pendant deux heures au moins et douze heures au plus au dépôt communal ou dans la chambre de sûreté de la police. Cet article dispose en outre explicitement que : « *Si son*

état le requiert, il [la personne] reçoit les soins médicaux nécessaires » [22] .

D'après la Résolution 690 (1979) du Conseil de l'Europe relative à la Déclaration sur la police et, plus précisément, son article 14, « *Un fonctionnaire de police ayant la garde d'une personne dont l'état nécessite des soins médicaux doit faire appel au personnel médical et, le cas échéant, prendre des mesures pour protéger la vie et la santé de cette personne* ». Il n'existe, dans l'état actuel des choses, pas d'autre disposition en la matière qui prévoit l'assistance dans sa généralité ni de réglementation des conditions matérielles pour chacune des formes d'assistance.

C'est presque toujours à la police, et exclusivement à celle-ci, qu'il revient de décider depuis le début si une personne placée sous sa surveillance se trouve dans un état critique ou non. Or, les fonctionnaires de police n'ont pas forcément connaissance de l'état de la personne. Il n'est pas non plus prévu, sauf dans le cadre de la législation sur la police de la circulation routière, qu'ils puissent (faire) déterminer le taux d'intoxication alcoolique d'une personne ni qu'ils disposent de certains moyens pour détecter d'autres formes d'intoxication telles que les stupéfiants ou les médicaments. Hormis les cas d'ivresse publique, la police ne peut se fonder sur aucune réglementation spécifique pour (faire) déterminer les besoins en soins d'un citoyen et les régler.

Un certain nombre de mesures font tout simplement défaut lorsque le citoyen sollicite de lui-même de l'aide ou de l'assistance et il n'en existe carrément aucune pour les cas où le citoyen n'est pas en mesure d'en faire explicitement la demande. Ainsi assiste-t-on couramment, dans le cadre des interventions administratives, à des discussions quant à qui supportera le coût des soins médicaux ou autres forme d'assistance lorsque la police les impose au citoyen à titre de mesure de protection.

Quoi qu'il en soit, tout incident impliquant un citoyen sous surveillance policière ne manque pas de faire la une des journaux. Et l'opinion publique de suggérer une abstention coupable éventuelle de la part de la police. Il n'est guère aisé pour le monde extérieur de replacer les faits dans leur juste contexte, d'une part parce qu'il ne dispose pas de suffisamment d'informations pour ce faire et d'autre part parce que, du point de vue du citoyen, il y aurait trop peu de mécanismes de contrôle formels, tels que la présence d'un avocat ou un témoin éventuel, qui pourraient l'aider à faire valoir sa version des faits.

10.2. CONSTATATIONS, CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Les constatations et conclusions de cette enquête sont à chaque fois confrontées à la législation en vigueur, à la suite de quoi sont formulées les recommandations en vue du processus d'apprentissage et d'amélioration.

10.2.1. Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales

10.2.1.1. Le droit à la vie et l'interdiction de la torture et du traitement humiliant ou dégradant

La Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales [23] (CEDH) consacre le droit à la vie ainsi que l'interdiction de la torture et des actes dégradants. La présente enquête a démontré que le citoyen placé sous la surveillance de la police et mis en cellule est particulièrement vulnérable, surtout lorsqu'il se trouve ou aboutit dans un état critique à la suite d'un problème d'ordre mental et/ou physique survenu indépendamment de sa volonté ou non.

Les cas examinés ont démontré que le citoyen, qu'il ait ou non explicitement sollicité une aide spécialisée, peut, à certains moments, se trouver dans un état critique qui met en danger son intégrité physique en raison des facteurs suivants : (1) la police ne peut ou ne veut pas reconnaître l'état critique ; (2) la police refuse ou postpose l'accès à un médecin ; (3) la police fait appel à un médecin ou à un service d'urgence mais les soins nécessaires ne sont ou ne peuvent être dispensés.

Constat 1 : d'après l'enquête, la police n'est pas suffisamment en mesure de détecter un « état critique » chez une personne et ne fait donc pas systématiquement appel à une aide spécialisée dans ces cas-là. L'enquête auprès des aspirants fonctionnaires de police confirme leur manque de connaissance et d'attention pour la problématique de l'évaluation et de la prévention d'un possible état critique dans le cadre de l'arrestation et de l'incarcération d'une personne.

Conclusion : l'état critique, au cœur même de notre enquête, peut en tout état de cause être davantage visible et reconnaissable pour les fonctionnaires de police, quelle que soit la nature de l'incident avec le citoyen. Cet état comporte toujours, de manière inhérente, un certain nombre de facteurs qui peuvent être mis au jour lorsqu'on s'informe un minimum, que l'on détecte les bons éléments et que l'on exerce une surveillance adéquate. De cette manière, on peut parfois éviter que la situation ne s'aggrave ou ne débouche sur une issue fatale.

Recommandation : tout policier doit suivre au cours de sa formation de base au moins un module premiers secours et se familiariser avec la notion d'état critique, être capable de le détecter et de le gérer. De même, certains autres aspects de l'assistance (e.a. prévention du suicide) devraient être abordés. Ce module permet non seulement d'améliorer la détection de l'état critique et la prise en charge de la personne arrêtée et incarcérée

mais il forme en outre la base d'une action plus adéquate dans la pratique policière journalière. En effet, la police est relativement souvent confrontée au quotidien à des personnes se trouvant dans un état critique puisqu'elle est généralement la première arrivée sur les lieux de l'incident ou de l'accident.

Il est recommandable de soumettre la personne systématiquement à une brève analyse de risques, comme c'est obligatoirement le cas au Royaume-Uni, en lui posant un certain nombre de questions récurrentes et en maintenant ainsi la communication avec elle pendant l'entièreté de la durée du contact ou du séjour à la police.

Constat 2 : il ressort une fois de plus de l'enquête que la réquisition d'un médecin reste problématique en matière d'arrestations administratives. Hormis le cas où l'on veut faire examiner la personne en vue d'une éventuelle collocation ou expulsion, il n'existe, à l'heure actuelle, pas de réglementation ou de procédure permettant l'accès à un médecin de son choix ou non.

Conclusion : les autorités belges sont déjà parvenues à un accord concernant la consultation d'un médecin de son choix, tel que mentionné dans le rapport du Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT) à la suite de sa visite du 25 novembre au 7 décembre 2001 mais cet accord n'a pas encore été formellement transposé dans une réglementation légale. Cela ne doit pas empêcher la police de mettre d'ores et déjà elle-même tout en œuvre pour permettre la consultation d'un médecin de son choix.

Recommandation : la privation de liberté temporaire d'un citoyen, qu'elle soit de nature administrative ou judiciaire, doit offrir les mêmes garanties que tout autre enfermement dans une institution ou un établissement pénitentiaire, notamment le droit au libre choix du médecin. Ce droit doit être automatiquement accordé à quiconque en a le besoin, en fonction du dispositif d'aide sociale existant dans la commune, si la mesure relève de la responsabilité de l'autorité administrative.

Constat 3 : il appert de l'enquête que des personnes dans un état critique (à la suite d'une maladie ou un état psychique particulier ou encore renforcé par un handicap ou des facultés intellectuelles limitées, etc.) sont placées ou maintenues en cellule. Il n'est manifestement pas toujours évident de faire admettre ces personnes à l'hôpital. Qui plus est, certaines d'entre elles se plaignent *a posteriori* de ne pas avoir reçu les soins nécessaires de la part du médecin ou du service d'urgence appelé. Il arrive aussi que le comportement ou le refus de coopérer de la personne rende tout diagnostic impossible.

Conclusion : il convient d'appeler d'initiative une aide spécialisée chaque fois qu'il y a une éventualité qu'une personne se trouve dans un état critique en raison soit du fait que la personne est décrite comme étant une personne à risques, soit du fait que la personne semble être malade, incommodée ou avoir un malaise. Une personne dans un état critique n'a en principe pas sa place en cellule de police.

Recommandation : lorsqu'une personne refuse ou ne peut pas être examinée par un médecin, ce dernier doit dans tous les cas rédiger un rapport motivé, qui sera joint au procès-verbal. Si la personne se trouve effectivement dans un état critique, il convient de trouver la solution qui offre une protection maximale de son intégrité physique. Si la personne doit malgré tout être incarcérée, il appartient à la police de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité, telles qu'une surveillance régulière (voire permanente), la consultation régulière d'un médecin, etc.

Dans ce cadre, il est également recommandé de conclure des accords avec les instances communales et les services de secours qui participent à l'assistance dans le cas où il n'y a pas d'autre solution que de placer une personne à risque dans une cellule et qui sont disponibles lorsqu'il se passe quelque chose avec cette personne ou lorsque cette personne souhaite consulter un médecin ou doit prendre un médicament. Ce dernier point ne relève pas des tâches de la police !

10.2.1.2. Le droit à la liberté et à la sûreté

La CEDH consacre en son article 5 le droit à la liberté et à la sécurité. Il va de soi qu'aucune restriction de la liberté, dans les limites légales, ne peut porter préjudice au principe de sécurité ! Si la sécurité de la personne, son intégrité physique, sont gravement préjudiciées par la nécessité de restreindre sa liberté, alors il convient, en vertu de l'article 13 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police, de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer au mieux sa sécurité.

Il appert de cette enquête qu'un certain nombre d'indicateurs propres à la personne ou à ses antécédents sont relativement récurrents pour les personnes à risques. Lorsque de tels indicateurs sont présents simultanément, ils peuvent attirer l'attention des policiers sur l'éventualité d'un état critique qui met la sécurité de la personne sérieusement en danger. Cela peut dans tous les cas donner lieu à la prise de mesures complémentaires pour assurer le bien-être, la sécurité et le confort de la personne arrêtée. Un certain nombre de personnes dont le cas a été étudié lors de l'enquête n'avaient d'ailleurs pas du tout leur place en cellule de police !

Constat : il ressort de l'enquête que certaines personnes à risques signalent elles-mêmes leur état lors de l'intervention policière – elles font savoir qu'elles sont malades, qu'elles nourrissent certaines intentions ou souffrent de certaines affections ou limites physiques. Lorsque différents facteurs de risque sont présents, ils peuvent parfois interagir et se renforcer les uns les autres.

Conclusion : tels qu'ils ressortent de l'analyse de différents cas, les indicateurs récurrents susceptibles de contribuer à déterminer si une personne est « à risque » ou non sont les suivants :

En ce qui concerne les antécédents de la personne : (1) l'absence d'adresse ou de domicile fixe ; (2) l'absence de moyens minimum de subsistance ; (3) l'absence de profession ou de revenu fixe ; (4) un état général négligé : la personne semble être en fuite ou vivre en marge de la société, soit en raison d'une rupture relationnelle définitive, soit en raison d'une décision d'internement, d'enfermement ou d'expulsion.

En ce qui concerne l'état physique de la personne : (1) le taux élevé d'intoxication par l'alcool, les stupéfiants et/ou les médicaments ; (2) l'état avancé de confusion ou d'inconscience (de longue durée), l'incapacité à tenir sur ses jambes ; (3) les indications telles qu'une carte signalant que la personne est diabétique, épileptique ou porte un pacemaker ; (4) la détention de médicaments ou de prescriptions médicales indiquant que la personne est sous médication (permanente) et (5) des (fréquents) vomissements, frissons, halètements, hyperventilation, toux, roulements des yeux, etc., soit autant de symptômes révélateurs d'un syndrome particulier, d'un processus de désintoxication ou d'une surconsommation de stupéfiants.

En ce qui concerne le comportement de la personne : (1) la personne est clairement absente ou résignée ; (2) elle se montre d'abord très agressive, voire hystérique ou forcenée pour ensuite verser de manière théâtrale dans un comportement diamétralement opposé ; (3) elle change constamment d'humeur ; (4) elle manifeste une angoisse ou une peur panique à l'idée d'être enfermée ; (5) elle pleure, se montre très inquiète et agitée ; (6) elle s'automutile.

Enfin, la personne peut d'elle-même fournir un certain nombre d'indicateurs : (1) des signaux spécifiques ou menaces de suicide ; (2) des plaintes de maux de tête ou de douleurs thoraciques ; (3) le fait de dénoncer clairement un certain syndrome préoccupant ; (4) la mention du besoin de médicaments particuliers ou d'un inhalateur en cas d'asthme ; (5) l'indication d'un état particulier tel qu'une infirmité, une grossesse, une dépression, etc.

Recommandation : lorsque plusieurs facteurs à risque sont présents simultanément, il importe de prendre des mesures de sécurité additionnelles, notamment, d'une part, l'échange d'informations avec le responsable afin de prévoir des mesures de surveillance complémentaires et de prendre d'autres décisions et, d'autre part, la réquisition systématique d'un médecin et ce, même à plusieurs reprises si l'état de la personne se détériore visiblement après un certain temps, et finalement le développement d'efforts constants en termes d'information au moyen de contacts, de surveillance, de détection, d'enregistrement et d'échange réguliers.

10.2.2. Loi sur la fonction de police

10.2.2.1. Collecte d'informations

La réglementation actuelle, qui a fait suite à la réforme et constitue aujourd'hui la toile de fond du fonctionnement policier, a été sensiblement étendue depuis 1992 et définit la collecte d'informations dans les articles 44/1 à 44/11 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police ainsi que dans la directive contraignante MFO-3 [24] qui porte plus spécifiquement sur les modalités d'échanges d'informations et le contenu de ces flux dans le cadre de la police administrative. Nonobstant le fait que la loi vise entre autres les informations « *présentant un intérêt concret pour l'exécution de leurs missions de police administrative [...]* », la directive ne règle en aucune manière la collecte d'informations dans le cadre des interventions individuelles en matière de maintien de l'ordre qui fait l'objet de notre enquête et porte exclusivement sur les événements et les personnes connus dans ce cadre. L'article 13 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police est libellé comme suit : « *Les mesures de police administrative ou judiciaire sont prises sans préjudice des mesures indispensables à la protection des personnes* ».

S'il est un fait que, dans la pratique policière, les personnes incarcérées séjournent le plus souvent dans une cellule de police pour des motifs d'ordre administratif, notamment dans le cadre de la sécurité, de la tranquillité et de l'hygiène publiques, il est contradictoire que, justement par la prise de cette mesure, l'état du citoyen ne présente pas suffisamment de garanties sur le plan de la sécurité.

Les cas étudiés mettent en évidence l'importance concrète des efforts en termes de collecte d'informations au regard de la protection de l'intégrité physique des personnes durant leur séjour contraint sous surveillance policière.

Constat : cette enquête montre qu'il existe des lacunes manifestes sur le plan de la collecte, l'enregistrement et l'échange d'informations alors que ces opérations sont d'un intérêt capital pour l'exécution des mesures de restriction de la liberté prises par la police dans le cadre de ses missions administratives et judiciaires. La présente enquête ainsi que celle sur les chambres de sûreté et les amis ont révélé que l'on ne rassemble et

n'enregistre que peu voire pas d'informations concernant les personnes arrêtées et incarcérées. Il semble en outre que l'échange au niveau interne ne fonctionne pas de manière optimale lorsque le responsable de la surveillance de la personne n'apparaît pas clairement ou qu'une autre personne reprend cette responsabilité au cours de l'incarcération.

Conclusion : certaines personnes arrêtées fournissent d'elles-mêmes certaines informations sur leur état. Face à d'éventuelles personnes à risque, la police devrait dans tous les cas s'informer sur leur état de manière à se forger une meilleure idée de la situation de la personne et d'évaluer ses possibles intentions et comportements. Selon nos analyses, l'entourage de la personne dispose d'informations objectives et utiles relativement nombreuses concernant ses antécédents et sa situation actuelle qui peuvent s'avérer d'un intérêt concret pour la protection de son intégrité physique. Il s'agit par exemple de la connaissance du fait que la personne consomme des médicaments, des stupéfiants et/ou de l'alcool, d'une éventuelle maladie, d'un état psychique particulier, d'éventuelles tentatives de suicides préalables, d'une vie en marge de la société, d'un comportement étrange, du fait qu'elle a écrit une lettre d'adieu, etc.

Recommandation : le processus de collecte d'informations peut être amélioré au moyen : (1) d'une (tentative de) communication régulière avec la personne incarcérée ; (2) de l'application concrète de l'article 31, alinéa 5 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police [25] dans une optique plus large que la simple application de la « lettre de la loi », qui stipule qu'il doit s'agir d'une demande de la personne et que les contacts se limitent à prévenir une personne de confiance ; (3) d'un système d'enregistrement uniforme (temporaire) – sous la forme d'une fiche ou d'un dossier de travail – applicable pour toutes les personnes incarcérées ; (4) d'une définition claire de la responsabilité sur place de la gestion d'une ou plusieurs personnes incarcérées ; (5) du nécessaire échange d'informations et enregistrement à chaque modification au niveau de cette responsabilité.

10.2.2.2. Surveillance des personnes incarcérées

Les articles 18 à 21 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police disposent que les services de police « surveillent les personnes qui constituent une menace potentielle pour elles-mêmes ou pour autrui. Cette surveillance n'est pas de nature permanente ou générale mais s'applique aux situations potentiellement dangereuses » [26].

La présente enquête n'est pas la seule à avoir mis en lumière les manquements au niveau de la surveillance des personnes transférées et incarcérées : (1) il n'existe pour ainsi dire aucun enregistrement de cette surveillance ; (2) il règne un « flou artistique » généralisé quant à la mise en œuvre effective de la surveillance en général – qui se fait à proximité de la personne au moyen de l'observation et de la communication –, quant aux moments de relève et, enfin, quant aux périodes durant lesquelles les fonctionnaires de police responsables de la surveillance s'occupent (doivent s'occuper) d'autres tâches urgentes ; (3) la surveillance est actuellement presque exclusivement effectuée à distance, quel que soit le responsable. En cellule, elle se fait par vidéosurveillance ou via le judas de la porte et durant le transfèrement, à partir de l'avant du véhicule de police. Dans les deux cas, l'observation – la vision et l'audition – sont loin d'être favorisées.

Constat 1 : dans plusieurs cas étudiés, qui ont connu une issue fatale, des difficultés se sont présentées lors du transport des personnes en raison d'une fouille insuffisante due au fait qu'elles se débattaient violemment ou que leur sécurité, vu leur état et leur comportement, ne pouvait être suffisamment garantie. En dehors de ces cas, le Comité permanent P a eu connaissance de plusieurs plaintes pour blessures à la suite du transfèrement et du comportement routier de la police.

Conclusion : le transfèrement de personnes dans un véhicule de police ou dans un véhicule spécifiquement prévu ou désigné à cet effet ne fait l'objet d'aucune réglementation générale. Toutefois, étant donné que la personne se trouve sous la surveillance de la police durant cette période, il appartient à cette dernière de répondre de sa sécurité. Cela signifie que les fonctionnaires de police ne peuvent mettre sa sécurité en danger inutilement par une vitesse exagérée ou des manœuvres dangereuses. La loi définit d'ailleurs que la sécurité de la personne peut comprendre des mesures nécessaires étant donné que certaines personnes, vu leur état, peuvent constituer un danger pour elles-mêmes ou pour des tiers.

Recommandation : il convient de prendre des mesures additionnelles lorsque les personnes s'opposent violemment contre leur transfèrement et peuvent dès lors constituer un danger pour elles-mêmes ou pour autrui. Dans tous les cas, il convient de fournir les efforts nécessaires en termes d'information de manière à ce que le responsable puisse prendre les décisions complémentaires idoines, telles que placer l'accompagnateur aux côtés de la personne dans le véhicule, éventuellement demander le renfort nécessaire, exercer la surveillance à proximité de la personne et, si la surveillance se fait à partir de l'avant du véhicule, en perturbant (laissant perturber) le moins possible la vision et l'ouïe, en limitant la vitesse et les manœuvres dangereuses, en limitant l'emploi des sirènes aux seuls cas où le véhicule est contraint d'enfreindre les règles de circulation routière.

Constat 2 : l'enquête a non seulement démontré que la surveillance se faisait presque exclusivement par

vidéosurveillance dont les images, parfois de piètre qualité, ne montrent que des vues sporadiques de la cellule mais aussi et surtout que les contrôles effectifs au niveau des cellules ne se font que trop rarement. La vidéosurveillance permet une observation plus intensive de la personne enfermée et de ses actions, surtout dans les premières heures de l'incarcération. Il ressort de l'enquête que c'est principalement durant cette période que le comportement de la personne incarcérée change le plus et qu'elle peut en arriver à envisager de se suicider.

Conclusion : la mise en cellule et, par la suite, la surveillance des personnes arrêtées sont justifiées par le fait qu'il incombe à la police d'éviter que les personnes arrêtées ne s'évadent ou ne mettent en danger leur propre personne ou autrui. Ni cette surveillance, ni les modalités de celle-ci ne sont pourtant réglées de manière formelle. L'évolution de la société, de même que la réduction des activités de surveillance au titre d'une des sous-tâches de la permanence ou du dispatching ont fait en sorte que cette surveillance « s'automatise » de plus en plus. Cette sorte de surveillance semble néanmoins insuffisante dans la pratique.

Recommandation : les moyens techniques doivent principalement constituer des adjuvants de la surveillance effective des personnes arrêtées. Ils permettent de garder un œil sur la personne de manière plus aisée et plus régulière. Une surveillance régulière et effective implique que l'on contrôle la personne à proximité et que le surveillant communique avec elle ou s'assure effectivement de son état de sommeil et de l'absence de risque d'asphyxie.

La fréquence du contrôle effectif, éventuellement complété par une vidéosurveillance, dépend de l'état de la personne incarcérée. Lorsque celle-ci présente simultanément plusieurs indicateurs de risque de diverses natures (cf. supra), son état doit être examiné tout particulièrement. Dans ce cas, il appartient à l'officier de permanence de suivre régulièrement l'état de la personne, et de requérir une aide spécialisée en cas de besoin.

Le médecin urgentiste doit non seulement vérifier si la personne arrêtée peut être placée en cellule, mais doit également noter dans un rapport si la personne présente certains risques ou si elle est à considérer comme personne à risque. Une analyse des risques donne automatiquement lieu à des directives et actions spécifiques concernant la sécurité, le bien-être et le confort de la personne. Enfin, il convient qu'un contrôle effectif de l'état de la personne arrêtée ait lieu à chaque relève du personnel de surveillance et que ce contrôle soit noté dans le système prévu à cet effet, de la même manière qu'un « état critique ».

Ce système consiste en un dossier ou une fiche spécifiquement prévus à cet effet, à côté du registre officiel des arrestations. De cette manière, la surveillance doit s'étendre sur la durée complète de l'incarcération et être contrôlable a posteriori. Il convient dès lors d'inscrire de manière circonstanciée les éventuelles limitations au niveau de cette surveillance.

Constat 3 : d'après notre enquête, la surveillance d'une personne mise en cellule est particulièrement difficile à organiser, surtout dans les zones de police de petite taille. C'est d'ailleurs principalement dans ces corps que des directives spécifiques et une unité particulière de surveillance font défaut. En général, la surveillance est effectuée par des policiers qui, outre cette tâche, doivent aussi assumer de nombreuses autres tâches (urgentes ou non). Seul un petit nombre de zones de police ont mis en place un service de surveillance spécifique.

Conclusion : actuellement, eu égard à la législation en vigueur et sur la base des pratiques socialement acceptées, il appartient à la police de prendre en charge un nombre relativement élevé de personnes qui peuvent constituer un danger pour elle-même ou pour autrui sur la voie publique. Un nombre non négligeable de ces personnes peut être décrit comme des personnes potentiellement à risque, vu leur état médical et/ou mental, et séjourne dans tous les cas plusieurs heures dans une cellule de police, à défaut d'autre réglementation ou arrangement.

La surveillance, telle qu'elle est exercée aujourd'hui dans de nombreuses zones de police par des policiers qui ne peuvent s'occuper eux-mêmes à chaque instant des personnes arrêtées, ni exercer une surveillance adéquate au besoin, implique que les personnes incarcérées se trouvent elles-mêmes dans une situation d'insécurité élevée, ce qui ne correspond pas à la philosophie qui se trouve à la base de leur incarcération.

Recommandation : il est souhaitable que la surveillance assurée par la police dans ce cadre soit organisée à plus grande échelle, par exemple par province ou par arrondissement judiciaire, et que la fonction de « custody officer » soit spécifiquement instaurée. Ce n'est que de cette manière que la police pourra être plus à même de remplir cette tâche de façon appropriée.

De par la centralisation et spécialisation de cette tâche policière spécifique – qui permettrait de libérer les zones de police et plus particulièrement l'accueil, l'intervention et le dispatching au profit de leurs tâches prioritaires – l'exécution de cette tâche sera plutôt organisée au niveau supralocal ou fédéral, au profit de l'autorité tant administrative que judiciaire.

Le personnel policier et des services d'aide de cette unité de surveillance doit disposer d'une connaissance et d'un know-how suffisants pour exercer cette surveillance, et ce également à l'égard de tout citoyen qui serait saoul, atteint de troubles mentaux ou psychiques.

10.2.2.3. Compétences spécifiques

En vertu des articles 28, 30 à 34 et 38 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police, les officiers de police administrative – qualité qui, conformément à son article 4, est octroyée à tous les officiers de la police fédérale et de la police locale – disposent de compétences spécifiques.

On a constaté, à l'occasion des analyses de cette enquête ainsi qu'à l'occasion de l'enquête de contrôle relative à la gestion et à l'utilisation des cellules de police, que les mesures de restriction de la liberté ne donnent pas suffisamment lieu à une présence concrète, un appui et un accompagnement de l'officier responsable. On observe, parmi les cas étudiés, que l'officier de permanence n'apparaît pas très souvent pendant la durée et le déroulement de la privation de liberté. Les faits se déroulent généralement dans le courant de la soirée ou durant la nuit.

Constat : l'analyse des cas étudiés ainsi que les réponses des aspirants fonctionnaires de police indiquent que les policiers sur le terrain agissent de manière autonome. Les contacts avec l'officier dirigeant se font le plus souvent conformément à la législation, au moment de l'avertissement et de la confirmation de l'arrestation administrative. D'autres contacts, dans le cadre de situations problématiques ou peu claires, sont par contre nettement plus rares, surtout en dehors des heures de bureau.

Conclusion : le rôle de l'officier dirigeant, responsable de la prise de mesures administratives ou judiciaires consiste non seulement à diriger mais aussi à accompagner le personnel. Il consiste en outre à contrôler l'exécution du travail policier. L'officier de police administrative de permanence est, à tout moment, responsable de la prise et de l'exécution des mesures policières visées *supra*.

Recommandation : lors de l'arrestation d'une personne, l'officier de permanence doit s'informer auprès de son personnel sur l'état de la personne de manière à pouvoir donner des instructions spécifiques si cela s'avère nécessaire. Qui plus est, lors de toute incarcération de longue durée (6 heures minimum), l'officier de permanence doit s'assurer au moins une fois lui-même de l'état de la personne incarcérée, prendre note de ses plaintes éventuelles et vérifier la consignation par écrit de la surveillance exercée. Ces aspects du contrôle devraient toujours être enregistrés dans le registre des personnes arrêtées et/ou dans le rapport particulier ainsi que dans le système d'enregistrement prévu à cet effet.

10.2.2.4. Fouille préalable à l'incarcération

En son article 28, la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police décrit la fouille de personnes et, en son article 29, la fouille de véhicules. La sécurité, qui consiste à empêcher la personne de s'évader, de se mettre en danger elle-même ou de mettre autrui en danger, est un principe fondamental en matière de fouille de sécurité. Diverses références parmi les données examinées laissent à penser qu'un certain nombre de problèmes se présentent lors de l'exécution de mesures policières prises dans le cadre du transfèrement, de l'arrestation et de l'incarcération d'une personne. Il s'agit par exemple ici de la fouille, quelle que soit sa finalité, de l'audition et de diverses obligations administratives telles que la signature pour prise de connaissance de l'arrestation ou celle que l'on appose en cas de saisie de biens. Ces problèmes résultent parfois de l'état et du comportement de la personne.

Constat 1 : l'enquête a mis le doigt sur plus d'une lacune dans l'exécution des fouilles de sécurité et des fouilles avant mise en cellule. D'une part, on observe que ces lacunes sont bien souvent liées à l'apparence spécifique et au comportement de la personne. Parmi les cas examinés, de nombreuses personnes se trouvent dans un état de forte intoxication, ne peuvent plus tenir sur leurs jambes ou sont souillées par leur vomi ou leurs déjections. D'autre part, l'enquête et les réponses des aspirants fonctionnaires de police permettent de déduire que les mesures de contrainte telles que la pose de menottes et la fouille ne sont prises que sur la base de considérations d'ordre sécuritaire sans qu'à aucun moment, on ne pense au bien-être ou au confort de la personne. Il ressort en outre de l'analyse des dossiers que la plupart des personnes ont été auditionnées bien qu'il soit apparu par la suite qu'elles se trouvaient dans un état de forte intoxication.

Conclusion : la fouille de sécurité et la fouille avant mise en cellule doivent être effectuées en toutes circonstances. Si les policiers doivent pour ce faire recourir à la contrainte voire à la force, ils ont le devoir de le mentionner dans les documents officiels. Ils doivent mentionner de manière circonstanciée dans un rapport particulier les difficultés qu'ils ont rencontrées pour la fouille et, si elle n'était pas en état, l'audition de la personne, ainsi que le fait que la personne a été officiellement informée de sa privation de liberté. S'il échec, ils doivent également faire référence à la saisie éventuelle de ses biens. Un tel rapport particulier est en fait légalement prévu dans les cas où la personne n'est pas en état de prendre connaissance de son arrestation et/ou de signer et/ou refuse de signer.

Recommandation : les problèmes auxquels les fonctionnaires de police sont confrontés dans la pratique, tels que l'impossibilité de procéder à la fouille, à un examen médical, à une audition, etc., doivent avant tout être discutés avec l'officier responsable. Ce dernier pourra prévoir des mesures additionnelles. Il faudra ensuite consigner les problèmes rencontrés et/ou restrictions dans certains documents tels que le registre des personnes arrêtées, le

système d'enregistrement, le procès-verbal, etc. Si le comportement de la personne est de nature à entraver de manière significative l'exécution de certaines mesures de police nécessaires et prescrites, il convient de le signaler en premier lieu au responsable et de décrire en outre ce comportement.

Constat 2 : cette enquête, à l'instar des enquêtes de contrôle auxquelles elle a fait référence, a mis en lumière le fossé considérable qui existe entre la théorie et la pratique. Il s'agit, par exemple, des dispositions théoriques fixées par la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police, qui constituent la toile de fond pour la prise de mesures de contrainte dans la pratique qui limitent la liberté du citoyen, telles que l'arrestation, la fouille, la mise en cellule et la surveillance. Dans la réalité, la prise de telles mesures peut s'accompagner d'un certain nombre de problèmes tels que ceux que nous avons décrit ci-dessus.

Recommandation : la formation de base et la formation continuée doivent davantage coïncider avec la pratique policière journalière. Les situations décrites dans notre rapport d'enquête pourraient être présentées comme des cas concrets au cours de ces formations afin de mettre les concepts théoriques à l'épreuve de la pratique. Ceci n'implique pas uniquement les discussions à l'occasion de séminaires mais aussi des exercices pratiques dans le cadre de stages.

10.2.3. Réglementation de la surveillance

On observe à l'étranger, et notamment au Royaume-Uni, que l'enquête relative à des incidents avec issue fatale est systématiquement menée par un organe externe et indépendant. En outre, à l'occasion de cette enquête au niveau belge, on constate qu'il n'existe pratiquement jamais d'enquête interne visant à améliorer le fonctionnement policier ou à éviter la répétition d'incidents. Il appert également de l'enquête que ce ne sont pas seulement les incidents avec issue fatale qui doivent faire l'objet d'une telle enquête interne. Enfin, dans le cadre du processus d'apprentissage et partant des principes découlant d'une approche de « *Human Rights Proof Policing* », un suivi permanent s'impose de tous les incidents qui ont lieu concernant des citoyens placés sous la surveillance de la police.

Constat : de par sa position, la personne incarcérée, elle-même ou représentée par un proche, semble ne disposer que de très peu de possibilités de recours qui l'aideraient à clarifier le déroulement et la durée des événements. Parmi les cas examinés, ce sont surtout les incidents avec issue fatale qui incitent les membres de la famille à mettre en question les événements et le travail policier. Ces derniers se constituent partie civile ou portent plainte auprès d'un des organes de contrôle. Il est aussi apparu que les proches ne disposent souvent que de très peu d'informations concernant l'arrestation et le séjour sous surveillance policière et n'ont pas été informés au cours de l'incarcération du fait que la personne arrêtée se trouvait dans un état critique.

Conclusion : pour l'instant, il n'existe pas de réglementation en Belgique prévoyant qu'une personne placée sous surveillance policière peut consulter un avocat et, le cas échéant, dans quelle mesure et selon quelles modalités. Nous constatons en outre un manque total de contact ou d'avertissement d'un proche de la personne arrêtée lorsque cette dernière se trouve dans un état critique. Dans de nombreux cas, les proches ne sont informés du décès que plusieurs heures après la constatation du décès.

Recommandation : (1) une enquête interne doit être effectuée dans l'optique d'un processus d'apprentissage et d'amélioration du fonctionnement policier. Cette enquête doit être initiée immédiatement et sous la direction des autorités compétentes ; (2) une enquête de suivi globale doit être ensuite effectuée par l'organe de contrôle externe. Cette enquête ne doit pas nécessairement être menée immédiatement ni même à l'égard de chaque incident, quand à ce moment une enquête interne est déjà en cours. Le suivi comporte néanmoins bien le contrôle sur l'enquête menée en interne et requiert que les données du dossier soient mises à disposition par la suite.

10.3. PERSPECTIVES

Cette enquête a été achevée début 2005 et présentée à la commission parlementaire d'accompagnement. À l'avenir, le Comité permanent P ne souhaite pas se limiter au suivi de ce type d'incidents uniquement mais souhaite également et surtout donner l'impulsion à une évaluation interne et à la mise en route du processus d'apprentissage qui doit nécessairement en résulter.

11. RAVITAILLEMENT DES PERSONNES EN ÉTAT D'ARRESTATION

Dans le cadre de ses enquêtes de contrôle, le Comité permanent P s'arrête aussi parfois à l'un ou l'autre cas individuel significatif. Au-delà de l'analyse globale de ces différents cas, il est parfois aussi intéressant de les évoquer *in se*, notamment lorsqu'ils peuvent illustrer une bonne ou moins bonne pratique. En 2004, le Comité permanent P a reçu un courrier = de plainte [27] d'une avocate qui demande des explications sur les circonstances particulières de l'arrestation de son client mineur et de sa famille par un service de police. Plusieurs

autres plaintes reçues ces dernières années sont assez comparables. Aussi le Comité suit-il la question dans le cadre d'une enquête plus large.

Une enquête de contrôle spécifique a été effectuée dans le prolongement de cette plainte, au cours de laquelle le Comité permanent P a été amené à observer les conditions de détention et d'accueil particulières des personnes arrêtées dans une zone de police donnée. Dans un premier temps, nous avons obtenu les pièces du dossier et demandé à la zone de police la documentation interne éventuelle relative aux aspects soulevés dans la plainte. Une recherche et une analyse des prescriptions légales ont également été réalisées. Le plaignant et sa famille ont ensuite été entendus afin d'obtenir des éclaircissements supplémentaires ainsi que, finalement, les policiers ayant participé à l'intervention en question.

Il ressort des pièces du dossier judiciaire que la personne adulte et ses trois enfants mineurs ont été privés de leur liberté en exécution, par le service local de recherche, d'un mandat de perquisition délivré par un juge d'instruction pour diverses infractions. À la suite des constatations sur place, une notice a été ouverte pour mineurs en danger.

À l'issue de la perquisition, le père et ses enfants ont été emmenés au commissariat de police. Ils ont, en tout, été privés de leur liberté de 6h00, soit le début de la perquisition, à 15h25. Sur place, les mineurs sont restés la plupart du temps en garde à vue dans les bureaux du commissariat mais la personne adulte a été placée un certain temps en cellule.

Ces personnes ont alors été entendues dans le cadre du dossier judiciaire et ont ensuite été emmenées auprès de différentes instances. Après présentation chez le juge d'instruction, l'adulte a été transféré dans un établissement pénitentiaire. La section jeunesse du parquet a demandé au service de police de mettre à sa disposition les deux mineurs plus âgés et de trouver une solution d'hébergement pour le plus jeune. À cette fin, ce dernier a été confié au service jeunesse et prévention de la zone de police. Le service jeunesse a obtenu, difficilement et après deux jours de recherche, une solution de placement dans un centre d'hébergement. Le magistrat jeunesse a ensuite demandé que les deux mineurs plus âgés soient confiés à des membres de leur famille.

Dans la plainte envoyée au Comité permanent P, il est reproché aux services de police et aux policiers intervenant que, pendant leur privation de liberté au commissariat de police, les intéressés n'ont rien reçu à manger ni à boire et que le père n'a pas été averti du sort réservé aux enfants. Il n'en a été informé que longtemps après par sa famille.

Il ressort de l'enquête de contrôle que les personnes ont plus que vraisemblablement été approvisionnées en nourriture et en boisson. Cependant, on n'en retrouve aucune trace, ni dans le registre d'écrou, ni dans les procès-verbaux d'audition ou d'enquête. Les fonctionnaires de police concernés ont affirmé avoir offert des friandises et des boissons dont ils disposent en permanence dans leur cantine commune au commissariat et qui est alimentée sur leurs propres deniers.

Les policiers interrogés disent être conscients qu'ils doivent sustenter les personnes arrêtées mais qu'à leur niveau, ils n'ont pas connaissance de modalités précises et qu'il n'y a aucun système bien défini mis en place. En ce qui concerne le deuxième aspect de la plainte – l'information du père quant au sort de ses enfants – une fois en prison, cette information n'avait plus vraiment de raison d'être étant donné qu'il était au courant de la limitation d'aller et de venir imposée à deux de ses enfants puisqu'ils ont été privés de leur liberté ensemble. D'autre part, le cas du plus jeune enfant a été géré par l'autorité judiciaire, qui a pris la décision de son placement (le Comité permanent P n'a ni mission, ni compétence vis-à-vis de l'autorité judiciaire). Le service jeunesse est rentré en contact et a prévenu différents membres de la famille, en vain, lors de ses recherches en vue de trouver une solution d'hébergement pour l'enfant.

Il semble toujours y avoir une mauvaise connaissance et application de la circulaire du 3 janvier 2003 [28] relative au ravitaillement des personnes en état d'arrestation à l'exclusion de celles qui font l'objet d'un écrou dans un établissement pénitentiaire. Cette circulaire ministérielle prévoit que les services qui ont procédé à la privation de liberté de personnes doivent veiller à leur donner nourriture et boisson. Cela concerne aussi bien les arrestations administratives que les arrestations judiciaires. La circulaire précise quels services ont la charge des frais de nourriture ainsi que les montants remboursables. En matière judiciaire, les coûts sont à charge du Service public fédéral Justice.

La zone en question, comme d'autres mises en évidence dans d'autres dossiers, ne s'est visiblement pas organisée en vue d'appliquer la circulaire et le problème a été reporté sur les policiers de la recherche locale qui ont procédé à la privation de liberté.

Il a été difficile pour ces policiers de veiller aux conditions matérielles de détention tout en accomplissant les nombreux devoirs d'enquête demandés dans l'urgence.

Il serait donc souhaitable que cette zone, comme d'autres, mette en place une solution structurelle qui veille à l'application de la circulaire et permette au personnel de se concentrer essentiellement sur son travail policier. La circulaire précisant qu'il est de la responsabilité des services ayant procédé à l'arrestation de veiller au ravitaillement, il appartient logiquement au chef de corps de prendre les dispositions afin d'en organiser l'aspect

logistique et d'en informer le personnel.

En l'absence d'un tel processus, les fonctionnaires de police pourraient mentionner dans les procès-verbaux d'enquête que les personnes privées de leur liberté ont reçu de la nourriture et des boissons. Comme précaution supplémentaire afin d'éviter les discussions subséquentes, le registre d'écrou pourrait également en faire mention.

Au moment de l'enquête de contrôle, une note interne à la zone était en cours de finalisation. Dans une commune de la zone uniquement, il est possible, sur la base d'accords, de se fournir en repas au service CPAS. La note interne devrait généraliser ce système à toutes les communes de la zone.

Il est proposé de procéder à une actualisation de ces observations dans plusieurs zones en 2005-2007, afin de vérifier, dans le cas d'espèce, la parution de cette note interne et de savoir si une solution structurelle a été mise en place dans cette zone mais aussi dans un échantillon d'autres, confrontées ou non au même problème par le passé.

12. FOUILLES À L'OCCASION DE PRIVATIONS DE LIBERTÉ OU AUTRES [29]

Il ressort des rapports annuels précédents que l'exécution d'une fouille judiciaire, et le déshabillage de la personne fouillée en tant qu'élément éventuel de cette fouille, est interprété de différentes manières par les services de police et que les droits fondamentaux du citoyen pourraient ainsi être mis en danger. Une identification de la problématique doit mener à une application correcte de la législation *sensu lato* en la matière et doit permettre de se faire une meilleure idée de l'impact de cette mesure de contrainte sur les droits fondamentaux du citoyen.

Dans ce contexte, le Comité permanent P examine régulièrement de nombreuses plaintes ayant trait à la question. L'une d'entre elles a été l'occasion de compléter la démarche d'enquête initiée il y a déjà quelques années. En effet, le Comité permanent P a reçu une plainte d'une dame qui avait été soumise à une fouille judiciaire par les services de police. La plaignante disait que la fouille était totalement disproportionnée par rapport aux faits.

La plaignante était caissière d'un magasin et faisait le compte d'un client. Quelques minutes plus tard, ce client est revenu dans le magasin en disant qu'il avait donné un billet de 20 euros en paiement et non un billet de 10 euros. D'après lui, il avait donc reçu 10 euros trop peu en retour. À la suite de cela, la caissière a été soumise à une fouille judiciaire par l'équipe d'intervention de la police appelée sur les lieux et elle a dû se dévêtir entièrement.

Il ressort du dossier de plainte que les fonctionnaires de police ont estimé sur la base de la déclaration du client qu'une infraction avait été commise et que la plaignante pouvait être porteuse de pièces à conviction ou de preuves. Cette affirmation a été renforcée aux yeux des fonctionnaires de police parce que le client – qui ne parlait pas bien le néerlandais – l'a mentionné au moyen de gestes. Lorsque, après le contrôle de la caisse, il est apparu que celle-ci présentait un solde négatif, les fonctionnaires de police ont présumé que la caissière pouvait avoir l'argent sur elle et l'ont soumise à une fouille judiciaire.

Il ressort également de l'enquête que l'officier de police judiciaire n'a été informé qu'après l'intervention policière au commissariat de police et qu'il a indiqué aux fonctionnaires de police qu'un procès-verbal d'information devait être dressé.

La législation, la jurisprudence et la doctrine existantes ont une nouvelle fois été passées au peigne fin. Les directives de corps de la zone de police ont également fait l'objet d'un examen pour déceler des lacunes éventuelles, de même que tous les syllabus des écoles de police dans lesquels la fouille judiciaire est abordée. Lors de l'exécution d'une fouille judiciaire, les fonctionnaires de police doivent toujours tenir compte de la finalité de celle-ci et ne doivent jamais perdre de vue le principe de proportionnalité en ce qui concerne le déshabillage de personnes. On ne soulignera jamais assez que la fouille est une mesure de contrainte qui constitue une atteinte à l'un des droits fondamentaux garantis par la Constitution, à savoir le droit à la vie privée. Le déshabillage d'une personne fouillée doit donc rester exceptionnel, ne peut pas avoir lieu de manière systématique et doit être justifié par des circonstances concrètes individuelles et être basé sur des indices sérieux préalables.

De plus, un procès-verbal doit toujours être dressé à ce sujet. Ce procès-verbal doit reprendre les directives données par l'officier de police judiciaire – qui doit être averti avant l'exécution – et les modalités d'exécution, ou cela doit être mentionné dans le procès-verbal de constatations ou d'intervention.

Vu l'importance de la formation dans les écoles de police, un examen de la manière dont la théorie et la pratique sont enseignées actuellement aux aspirants inspecteurs en ce qui concerne la fouille plus particulièrement de police judiciaire a une fois de plus été effectué.

Tous les programmes de cours des écoles de police néerlandophones ont été analysés, à savoir ceux de l'Oost-Vlaamse Politieacademie (OPAC) de Gent, du Provinciaal Instituut voor Vorming en Opleiding (PIVO) d'Asse, du centrum Provincie Limburg Opleiding en Training (PLOT) de Genk, de la West-Vlaamse Politieacademie (WPS) de Brugge, de la Gewestelijke en Intercommunale Politieacademie (GIP) de Bruxelles et du Politie Opleidings-, Trainings- en Vormingscentrum (POTVA) d'Antwerpen.

Le Petit Robert définit la fouille comme : « *chercher soigneusement ce qu'une personne peut cacher dans ses poches, dans ses vêtements ou sur sa personne* ».

Nonobstant le fait qu'il est évident pour tout le monde qu'une formation correcte est dispensée dans les écoles de police en matière de techniques d'intervention et de fouille, nous constatons que les syllabus ne font état, dans la plupart des cas, que de la lettre de la législation concernée. Une clarification des modalités de la fouille et en particulier du déshabillage de personnes, par exemple sur la base d'un casus, nous semble plus que nécessaire, mais est également fonction du nombre d'heures de cours qui peut être consacré à ce sujet.

Nous constatons que toutes les fouilles telles que prévues dans la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police sont abordées dans les syllabus et que le contenu des articles de cette législation y relatifs sont repris et commentés. Il n'y a que dans le cours de l'école de police fédérale donné au PIVO et dans les cours du PLOT et de la GIP que la fouille de sécurité afin de garantir la sécurité du transport international n'est pas abordée. Dans tous les cours, la distinction entre une fouille et une exploration corporelle est précisée. Dans les cours de l'OPAC, du PIVO et du PLOT, on souligne l'importance des « indices » pouvant mener à l'exécution d'une fouille judiciaire. On y consacre peu ou pas d'attention dans les autres programmes de formation.

En ce qui concerne les compétences du fonctionnaire de police responsable (officier de police judiciaire), il n'apparaît pas assez que ce dernier doit être informé avant la fouille judiciaire pour qu'il puisse assumer ses responsabilités et donner les directives nécessaires. Ce thème se limite généralement à la simple mention du contenu de l'article concerné de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police.

En ce qui concerne le sexe du fonctionnaire de police exécutant, il est chaque fois mentionné que, même si ce n'est pas prévu de manière stricte, tant le fonctionnaire de police que la personne fouillée doivent être du même sexe, qu'il faut toujours veiller à ce qu'il en soit ainsi, en renvoyant à la circulaire ministérielle du 2 février 1993 relative à la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police [30] qui stipule que les services de police doivent cependant s'efforcer de réaliser cet objectif le plus souvent possible.

Le déshabillage d'une personne pendant une fouille judiciaire est abordé dans tous les cours, mais seul le cours de la GIP la décrit comment cela doit de préférence se faire compte tenu du grand impact physique sur la personne fouillée et sur les droits et libertés individuels de cette dernière.

Seuls les cours du PIVO et du POTVA abordent les principes fondamentaux de légalité, de proportionnalité et de subsidiarité. Étant donné leur importance, il est nécessaire que les cours des autres écoles de police soient adaptés en ce sens.

Il est toutefois chaque fois fait référence à l'article 37 de la loi sur la fonction de police, en vertu duquel les fonctionnaires de police peuvent recourir à la force pour autant que ce soit réellement nécessaire pour pouvoir effectuer la fouille.

La durée de la fouille judiciaire est également abordée et il est fait remarquer dans ce cadre qu'un procès-verbal doit toujours être dressé lors de la prise d'une telle mesure de contrainte. Seuls les cours de la GIP et du POTVA reprennent les mentions qui doivent ressortir de ces procès-verbaux.

La plupart des cours contiennent également un volet relatif au respect de la dignité de la personne fouillée et citent l'article 35 de la loi sur la fonction de police, qui stipule que les personnes arrêtées, détenues ou retenues ne peuvent être exposées sans nécessité à la curiosité publique.

De plus, il semble qu'il n'existe pas toujours un syllabus sur les aptitudes pratiques requises, et que la fouille judiciaire et le déshabillage de personnes n'y sont pratiquement pas abordés quand il y a un syllabus. Un tel syllabus pourrait cependant constituer un instrument utile pour servir de fil conducteur aux inspecteurs pendant leur carrière.

Nul besoin de dire que la fouille en tant que mesure de contrainte a un impact important sur la personne en question et qu'elle constitue une atteinte au droit fondamental à la vie privée. Cela implique que tout fonctionnaire de police doit procéder de manière réfléchie et certainement pas de manière routinière.

Une tâche importante revient dans ce cadre à l'officier de police judiciaire sous la responsabilité duquel la fouille judiciaire se déroule et qui, après avoir été informé des faits par les fonctionnaires de police, devra estimer au cas par cas si les principes de légalité, de proportionnalité et de subsidiarité ont été respectés.

Il convient d'attirer en outre l'attention sur les dispositions de l'article 1^{er}, alinéa 2 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police qui stipule : « *Dans l'exercice de leurs missions de police administrative ou judiciaire, les services de police veillent au respect et contribuent à la protection des libertés et des droits individuels, ainsi qu'au développement démocratique de la société* » et de l'article 123 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux qui dit : « *Les fonctionnaires de police contribuent en tout temps et en toutes circonstances à la protection des citoyens et à l'assistance que ces derniers sont en droit d'attendre ainsi que, lorsque les circonstances l'exigent, au respect de la loi et au maintien de l'ordre public. Ils respectent et s'attachent à faire respecter les droits de l'homme et les libertés fondamentales* ».

L'importance primordiale du respect des articles 12 (liberté individuelle) et 22 (droit à la vie privée) de la

Constitution ressort également de l'article 151 du Code pénal qui stipule : « *Tout autre acte arbitraire et attentatoire aux libertés et aux droits garantis par la Constitution, ordonné ou exécuté par un fonctionnaire ou officier public, par un dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique, sera puni d'un emprisonnement de quinze jours à un an* ».

Dans la foulée et compte tenu de ce qui précède, il nous semble opportun de rappeler cette problématique aux fonctionnaires de police qui font déjà partie d'un service d'intervention, en plus de la formation dispensée par les écoles de police lors de la formation de base. C'est d'autant plus vrai qu'il ressort de ce dossier que les fonctionnaires de police reconnaissent eux-mêmes ne pas connaître les directives de corps internes et qu'ils pourraient de cette manière – lors de moments de concertation et sur la base d'un casus – rester informés de cette matière délicate.

Ce « rappel » peut également avoir lieu à l'occasion de la formation barémique qui est obligatoire pour la plupart des fonctionnaires de police.

13. ASTRID [31]

13.1. PROBLÉMATIQUE

L'enquête de contrôle Astrid, qui a débuté en 2003, a pour objectif de : « *Suivre et évaluer le fonctionnement du système de communication ASTRID (All-round Semi-cellular Trunking Radiocommunication Integrated Dispatchings) à destination de la police – et par extension des services de sécurité en général. Ce suivi s'inscrit dans le prolongement de l'enquête de contrôle qui avait été réalisée sur le fonctionnement des appels au numéro d'urgence 101* » [32] .

Très concrètement, il faut apporter une réponse à la question de savoir quelle est la valeur ajoutée du projet de communication Astrid et quand et comment le système peut être maximalisé.

Les questions et opérations suivantes, posées pendant l'enquête, doivent permettre d'établir si la mise en place d'Astrid entraînera réellement une meilleure coordination entre les services de police et si cela permettra également à ces services de travailler de manière plus efficiente et efficace : (1) quelles sont les modalités de la mise en place d'Astrid sur l'ensemble du territoire ?; (2) quel est le timing de la mise en place ralentie et quelles en sont les raisons ?; (3) quels sont les possibilités de fonctionnement et les problèmes du système (les problèmes 101 seront-ils ainsi résolus?) ?; (4) une visite aux divers acteurs concernés par la mise en place d'Astrid. Des questions supplémentaires ont été ajoutées à un stade ultérieur de l'enquête; (5) quels sont la suite du développement et le taux de satisfaction concernant le fonctionnement d'Astrid au centre d'information et de communication (CIC) de Flandre orientale ?; (6) dans quelles provinces le système a-t-il déjà été lancé, quand et quels résultats a-t-on déjà constaté ?; (7) quel est le timing actuel de l'implémentation d'Astrid dans tout le pays ?; (8) dans quelle mesure la coopération transfrontalière avec Astrid est-elle organisée avec les pays voisins et (9) constate-t-on des évolutions concernant l'intégration des Services d'incendie et de l'Aide médicale urgente dans le projet Astrid (problématique 100 et 112)?

Pour avoir une meilleure idée des questions soumises à l'enquête, les différents partenaires et utilisateurs potentiels du projet Astrid ont été contactés et/ou interrogés : (1) la SA ASTRID; (2) les services de la police fédérale et locale; (3) la Direction générale de l'appui opérationnel/Direction de la télématique (DGS/DST/PIA); (4) différents CIC opérationnels et non opérationnels; (5) un corps de pompiers (Gand); (6) la West-Vlaamse Politieschool (WPS) et (7) la Gezamenlijke Meldkamer te Zeeland (système C 2000).

Le Comité permanent P a également assisté à la « Journée des utilisateurs » organisée par la SA ASTRID le 17 avril 2004.

13.2. CONSTATATIONS

Il est apparu clairement pendant l'enquête que l'évolution de l'implémentation du projet Astrid dans la police intégrée se déroule plus difficilement que prévu. La multitude d'acteurs accroît proportionnellement les facteurs de succès critiques et ralentit le fonctionnement optimal d'un système de communication de pointe. Le système de communication à intégrer de manière interdisciplinaire et une coopération transfrontalière opérationnelle ne sont pas non plus directement réalisables à court terme.

Le système Astrid n'est pas totalement infailible. Le fonctionnement digital est optimal mais toute une série de difficultés surgissent sur le plan des différentes applications opérationnelles (par exemple installation sur motos et écouteurs dans les casques de moto). Même pour des moyens radio digitalisés, le fonctionnement dépend en partie de facteurs environnementaux.

Un plan de services (accord de coopération entre CIC et différents utilisateurs) a été élaboré et peut, le cas échéant, être négocié.

Le *fleetmapping* semble standardisé et laisse donc trop peu de marge d'initiative pour les besoins spécifiques des différents utilisateurs. Un libre choix de groupes de conversation laisserait une place au hasard et une

réglementation s'impose donc. Dans le cas contraire, on passerait à côté de l'objectif du fonctionnement intégré.

Par l'application de la radiocommunication digitale, le système de radiocommunication Astrid représente une valeur ajoutée incontestable pour les services de police.

Le système CAD (*computer aided design*) offrira également une plus-value supplémentaire mais ne peut actuellement pas encore être optimisé parce que certains responsables n'ont pas encore défini et rédigé de politique d'intervention ou qu'ils ne l'ont pas encore transmise. À terme, le système Astrid intégral contribuera à un fonctionnement policier plus efficace. Sur le plan de la politique d'intervention, il s'agit d'un instrument de mesure pratiquement infaillible avec des indicateurs de mesure incontestables. Le résultat final peut déboucher sur un instrument de gestion et de politique pratique.

Le retard dans la mise en place est en grande partie dû au manque d'effectif des CIC. Le problème est quantitatif mais aussi qualitatif. La qualité du personnel mis à la disposition des CIC est problématique et on est encore à la recherche d'une solution. Il a également été décidé d'utiliser des *call-takers* neutres dans les CIC [33]. Le programme accéléré qui doit préparer les *call-takers* neutres à leur fonction est entre-temps au point et leur formation multidisciplinaire a débuté le 1^{er} octobre 2004. Le programme d'apprentissage ainsi que le résultat de cette formation et leur engagement dans les CIC ne pourra être évalué qu'à plus long terme. Le recours plus rapide à des membres du personnel ayant reçu une formation plus courte implique le risque de réduire la qualité. Ce choix d'opportunité mérite notre attention constante. Le problème du personnel est temporairement résolu par le recours à des membres du personnel de la Direction de la Réserve générale (DAR). L'aspect quantitatif devrait pouvoir être résolu prochainement, lorsque les mesures adoptées par le Conseil des ministres des 30 et 31 mars 2004 seront mises à exécution. Lors de ce Conseil des ministres spécial pour la Justice et la Sécurité, il a en effet été décidé d'apporter un soutien au fonctionnement des CIC dans deux domaines : (1) l'impact financier du détachement d'un membre du personnel d'une zone de police locale vers le CIC provincial est compensé à 100 % par des crédits fédéraux; (2) un subside d'un montant de 10.000 EUR est accordé aux zones de police locale qui font appel au CIC pour leur dispatching et souscrivent au fonctionnement du CIC via le détachement de membres du personnel.

Il n'y a pas encore de couverture radio complète – la Wallonie est encore insuffisamment couverte – et engendre donc trop peu de clients affiliés, ce qui fait que les frais de fonctionnement sont actuellement beaucoup plus élevés que prévu. Un grand retard a été pris, notamment à la suite de la délivrance tardive des permis de bâtir par les autorités compétentes pour le placement des mâts. Il faudrait placer une centaine de mâts supplémentaires. À cette fin, il faut un nouvel apport en capital. La SA ASTRID promet une couverture radio complète à court terme (fin 2004-début 2005).

Le 21 juin 2004, le CIC Flandre orientale est devenu totalement opérationnel dans la province et le fonctionnement intégral et intégré a définitivement débuté. En plus du *call-taking* 101, le CIC assure également le dispatching de toutes les zones de police de la province, à l'exception des zones de Gand, Alost et Lokeren. Des entretiens sont également en cours avec les services de police fédéraux pour les intégrer dans le système. En 2004, le CIC Flandre orientale a enregistré 222.626 événements, contre 174.768 en 2003. D'une manière générale, il y a également lieu de faire remarquer que l'ensemble est encore dans une phase de croissance, qui se caractérise par un certain nombre de problèmes.

De nombreux points susceptibles d'amélioration sont connus et tous les partenaires font des efforts pour aboutir à un bon fonctionnement. Le fonctionnement proprement dit du CIC devra cependant encore être amélioré par : (1) le lancement d'un plan de mesure de la qualité; (2) la mise en place d'un système de gestion des plaintes et (3) le développement d'une *Balanced Scorecard* (*benchmarking* entre les différents CIC). De plus, on peut se demander s'il ne faut pas de présence permanente d'un fonctionnaire de police ayant la qualité d'officier de police administrative (OPA) au CIC, vu la multitude de tâches (notamment sur le plan administratif policier) et de fonctions qu'il doit remplir. Le CIC Flandre occidentale est également devenu (partiellement) opérationnel le 8 novembre 2004 (provisoirement uniquement *call-taking*). À l'exception du Luxembourg, les CIC des autres provinces devraient démarrer en 2005.

Pour être complet, nous devons mentionner la situation dans la Région de Bruxelles-Capitale (RBC), évoquée *infra* [34], dont l'ensemble des chefs de corps ne souhaitent pas encore participer de manière étendue au fonctionnement du CIC général RBC et souhaitent conserver leur propre dispatching. Le chef de corps de la zone de police de Bruxelles-Capitale/Ixelles propose de maintenir l'appareillage du central 101 dans les locaux de la police locale mais d'en transférer la gestion le plus rapidement possible à la police fédérale.

La coopération transfrontalière avec les Pays-Bas et l'Allemagne a été testée et semble techniquement réalisable. Son coût est toutefois énorme et, d'après la DGS/DST/PIA, la réalisation ne doit pas être attendue avant 2010. Un accord concernant la faisabilité technique de la coopération transfrontalière a également été conclu avec la France qui dispose d'un autre système que la Belgique. Aux Pays-Bas, la mise en place d'un dispatching intégré se déroule de manière totalement différente. Les différents services de police et de secours vont d'abord être installés au même endroit, chacun avec ses propres moyens. On parle de « collocation ». On recherchera ensuite une application intégrée pour traiter tous les appels dans un seul système sur la base de protocoles et, enfin, on

implémentera la radiocommunication digitale (C 2000).

Le groupe de travail « Incidents et Management de crise » du SPF Intérieur qui s'occupe de la problématique des dispatchings intégrés (pour la police, l'aide médicale et les services de lutte contre l'incendie), essaie de définir les concepts suivants : (1) les *call-takers* neutres et multidisciplinaires; (2) le volet non policier d'Astrid; (3) les processus nécessaires lors de l'intégration 100-101-112.

Les deux sous-projets Anvers et Liège sont toujours en cours. Ce groupe de travail n'avance pas très vite dans ses activités et c'est notamment dû aux discussions et différences d'opinion concernant le secret médical.

13.3. PERSPECTIVES

L'arrivée du CIC signifie un nouveau processus de changement dans le paysage policier.

La volonté de coopération est présente dans le chef des différentes zones mais est encore limitée. Vu les mesures décidées lors du Conseil des ministres des 30 et 31 mars 2004, on peut considérer que l'on arrivera prochainement à une implémentation accélérée du projet.

La SA ASTRID promet une couverture radio à court terme et tous les CIC, excepté la province du Luxembourg, pourraient démarrer dans le courant de 2005.

L'examen de l'implémentation d'Astrid sera poursuivi dans le cadre de l'examen du fonctionnement des CIC/centraux 101.

Les rapports relatifs à cette enquête de contrôle seront basés sur des questions et une méthodologie principalement axées sur l'utilisateur d'Astrid.

Certains problèmes qui ralentissent ou font obstacle à l'implémentation sont traités plus en détail dans le rapport intégral d'enquête transmis au Parlement.

Le projet est très coûteux pour les services de police et il faut par conséquent veiller en permanence à ce que tous les partenaires du projet Astrid fassent en sorte qu'une valeur ajoutée maximale du système se traduise par un fonctionnement policier intégré plus efficient et efficace.

Des initiatives comme le carrefour local d'information ou des projets similaires sur le plan de l'informatique ou des projets d'éducation et de prévention, tout comme les dispatchings locaux, ont un coût et une influence indéniable pour le bon fonctionnement (intégré) du service de police intégré, structuré à deux niveaux.

14. FONCTIONNEMENT DES CENTRAUX 101 – ACTUALISATION DE TOUTES LES DONNÉES DISPONIBLES CONCERNANT LA SITUATION SPÉCIFIQUE DE BRUXELLES [35]

14.1. PROBLÉMATIQUE

Depuis plusieurs années déjà le Comité permanent P s'intéresse à la fonctionnalité d'intervention urgente toujours dispatchée, dans l'état actuel des choses, essentiellement à partir des centraux 101. Avant de clôturer l'enquête de contrôle relative aux centraux 101, le Comité permanent P avait procédé à une enquête de suivi sur la question à propos de laquelle un rapport a été transmis au ministre de l'Intérieur et à la Commission d'accompagnement parlementaire. Vu les circonstances et la spécificité de la situation dans l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale, une dernière vérification s'imposait avant que l'enquête relative au fonctionnement des CIC et la mise en place d'Astrid ne prenne complètement le relais de l'enquête de contrôle 101, qui pourra dès lors être clôturée en l'état.

Le fonctionnement général des centraux 101 est de plus en plus souvent mis en rapport avec l'implémentation du projet de radiocommunication Astrid. Il faut donc continuer à suivre les évolutions dans ce domaine ainsi que les problèmes qui y sont liés.

Le dispatching zonal dans la Région de Bruxelles-Capitale, qui était précédemment organisé de manière centrale au niveau de la police communale de Bruxelles, a été décentralisé après la réforme des polices vers les six zones de police bruxelloises. Après la décentralisation du dispatching vers les zones bruxelloises, le central 101 n'assure plus que le *call-taking* 101. Le central 101 est installé au même endroit que le dispatching zonal de la police locale de Bruxelles-Capitale/Ixelles.

Par le passé [36] on a constaté que le fonctionnement du central 101 de Bruxelles est soumis à une forte pression résultant d'une série de facteurs.

Sur le plan des radiocommunications policières, la situation bruxelloise est caractérisée par le *call-taking* 101 et le dispatching zonal, deux processus qui doivent être alignés sur le fonctionnement du nouveau système central du Centre d'information et de communication de la Région de Bruxelles-Capitale (CIC-RBC).

Les six zones de police bruxelloises ont en outre formulé le souhait de continuer à dispatcher leurs propres équipes policières. Aussi le central 101 est toujours géré *de facto* par la police locale Bruxelles-Capitale/Ixelles ; ce qui n'est pas cohérent, est critiquable même et crée certaines tensions, notamment parce que le CIC-RBC, qui va reprendre le *call-taking* 101, n'est toujours pas opérationnel.

Les étapes suivantes ont été entreprises dans le cadre de cette enquête : (1) enquête d'information au CIC-RBC; (2) interview avec le directeur adjoint du CIC-RBC; (3) visite du dispatching zonal de la zone de police locale Midi; (4) interview avec le directeur du dispatching zonal et le directeur adjoint du dispatching zonal de la zone Midi; (5) interview avec le chef de corps de la police locale de la zone Midi; (6) visite du dispatching zonal de la police locale de la zone Schaerbeek/Evere/Saint-Josse-Ten-Node; (7) interview avec le chef de service du dispatching zonal de la zone Schaerbeek/Evere/Saint-Josse-Ten-Node; (8) interview avec le chef de corps de la police locale de la zone Schaerbeek/Evere/Saint-Josse-Ten-Node; (9) visite de contrôle impromptue au central 101 de Bruxelles; (10) interview avec le directeur du CIC-RBC; (11) analyse de documents; (12) prise de contact avec le directeur du dispatching de la police locale de Bruxelles-Capitale/Ixelles pour rendez-vous et demande de données du central 101; (13) demande écrite au chef de corps de la police locale de Bruxelles-Capitale/Ixelles pour prendre rendez-vous et demander des données chiffrées, compte tenu de la question parlementaire posée le 18 octobre 2004 par madame le député Lalieux au ministre de l'Intérieur sur la gestion du central 101 dans la zone téléphonique 02.

14.2. CONSTATATIONS

La phase de démarrage en vue de l'entrée en service du CIC-RBC (*call-taking* 101) n'a initialement pas connu de problème significatif sur le plan de la collaboration avec les six zones bruxelloises.

Malgré les mesures qui avaient été prises par le gouvernement fédéral, la mise en service opérationnelle du CIC est confrontée à des difficultés sur le plan du personnel. Le recrutement, la sélection et la formation des *call-takers* neutres de Belgacom n'ont pas encore permis d'avoir suffisamment de personnel et l'afflux de personnel des zones est inexistant. Par ailleurs, le potentiel disponible au central 101 de Bruxelles et au centre de communication de la police fédérale ne peut légalement pas être utilisé dans le cadre de l'opérationnalisation du CIC.

De plus, l'achèvement de la saisie des données de base dans la banque de données du CIC-RBC est une condition absolue pour le démarrage du *call-taking* 101. Sur ce plan, le CIC attend un effort supplémentaire de 5 des 6 zones de police bruxelloises.

La mise en place technique des postes de travail du CIC-RBC est réalisée mais le problème du personnel et la saisie de base postposent le lancement effectif du CIC-RBC jusqu'en 2005.

Les six zones de police bruxelloises ont émis le souhait de continuer à dispatcher leurs propres équipes de police. D'après plusieurs interlocuteurs et intervenants, cela ne correspond pas totalement à la philosophie de l'organisation des CIC. La décision des zones de police bruxelloises pourrait dès lors dans une certaine mesure entraver le bon fonctionnement intégré du service de police intégré, structuré à deux niveaux, sans parler, par ailleurs, de l'éventuel surcoût pour l'ensemble.

D'après les chefs de corps interrogés, un dispatching zonal décentralisé contribue à la réalisation d'une fonction de police de base à la mesure de la communauté locale. Le dispatching zonal est considéré comme essentiel à une bonne organisation de la police de proximité et permet de réagir à la réalité quotidienne locale. Un dispatching propre n'est pas seulement effectif, il serait aussi efficient, selon les chefs de corps. La valeur ajoutée du dispatching zonal se traduit notamment sur le plan d'une direction dynamique, de l'appui et de l'assistance réciproques, de la connaissance du personnel et du terrain, de l'alimentation du flux d'information et de l'amélioration du service.

Une intervention financière pour Bruxelles en tant que Capitale de l'Europe a été attribuée, par l'arrêté royal du 1^{er} décembre 2003, aux six zones de la Région de Bruxelles-Capitale sur la proposition du ministre de l'Intérieur pour l'exercice budgétaire 2003. L'objectif était d'apporter un soutien aux investissements pour l'installation du système Astrid, en particulier pour l'achat de terminaux radio portables et de leurs accessoires. Cette intervention financière a été répétée en 2004.

Les centraux 101 peuvent également compter sur une intervention financière de la part de l'autorité fédérale dans les frais de fonctionnement, dans l'attente du lancement des CIC.

Une visite impromptue au central 101 de Bruxelles a montré que l'image d'un fonctionnement opérationnel boiteux, qui avait vu le jour sur la base d'informations précédentes, n'est pas complètement exacte. Nous avons pu constater que notamment en raison des « bonnes volontés » sur place, d'une politique volontariste de fait, le central 101 fonctionne bien dans la pratique, tout comme le dispatching zonal.

Des problèmes ont toutefois été signalés en ce qui concerne l'incertitude sur l'avenir du personnel du central 101, des problèmes techniques et l'effectif de personnel limité. Ces points demandent une solution mais ne sont pas insurmontables et n'empêchent nullement le personnel d'assurer des prestations importantes en menant à bien la grande masse d'appels et d'interventions.

En conclusion, on peut dire que l'ensemble de l'organisation du central 101 de Bruxelles enregistre de bons résultats. Le chef de corps de la police locale de la zone de Bruxelles-Capitale/Ixelles a cependant parlé d'une situation dangereuse parce que les opérateurs ne sont pas tous bilingues et ne sont pas en nombre, ce qui fait qu'un quart des appels 101 ne pourrait recevoir de réponse directe ou suffisamment rapide.

Cette discussion va de pair avec la gestion du central 101, qui est une mission supralocale. Quoi qu'il en soit, le

ministre de l'Intérieur a, dans le prolongement de sa réponse à une question parlementaire en la matière, clairement et en toute connaissance de cause demandé au chef de corps de la zone de police de Bruxelles/Ixelles de continuer à gérer le central 101 jusqu'à ce que ce service soit repris par la police fédérale (CIC).

Pour pouvoir travailler efficacement, tant les zones bruxelloises que la police fédérale doivent investir et participer dans l'effectif du CIC. Cela vaut également pour l'effectif du central 101. Un effort supplémentaire temporaire sur le plan des moyens personnels, tant du niveau local que du niveau fédéral semble nécessaire pour faire la jonction avec la prochaine période.

La situation bruxelloise sur le plan des radiocommunications se caractérise par l'ambiguïté et des processus antagonistes, ainsi que par des lacunes ou imprécisions sur le plan législatif et réglementaire. Le point de vue des autorités bruxelloises doit être analysé, évalué et pris en considération de manière réfléchie.

Quoi qu'il en soit, tous les acteurs (antagonistes) devront unir leurs forces créatives pour déboucher sur le fonctionnement opérationnel du CIC-RBC en 2005. Ce n'est qu'alors que les investissements dans le système Astrid et le fonctionnement intégré *s.l.* pourront réellement commencer à porter leurs fruits.

14.3. RECOMMANDATIONS

Il y a lieu de continuer à accorder toute l'attention nécessaire à la suite des développements du CIC-RBC, étant donné les problèmes analysés lors du lancement du CIC-RBC sur le plan : (1) de la difficulté de compléter le cadre du personnel; (2) de la problématique de la saisie des données des zones de police; (3) de certains aspects techniques particuliers.

Compte tenu de la décision des zones de police bruxelloises d'assurer elles-mêmes le dispatching des appels 101, il semble indiqué de s'intéresser également plus en profondeur au développement d'une étude qualitative du dispatching zonal en plus d'un monitoring qualitatif du *call-taking* 101.

Par ailleurs, il est également intéressant de suivre de près la transformation des autres centraux 101. Tout cela se fera, en principe, dans le cadre de l'enquête de contrôle « ASTRID ».

15. FOOTBALL [37]

15.1. PROBLÉMATIQUE

À la demande du ministre de l'Intérieur, le Comité permanent P a mené une enquête de contrôle relative aux conditions dans lesquelles l'encadrement et la gestion des compétitions de football sont organisés.

Le « rapport particulier » rédigé à cette occasion [38] a été transmis au ministre de l'Intérieur et les résultats de l'enquête de contrôle ont été publiés dans le rapport annuel 2003 [39] du Comité permanent P, qui, dans le prolongement de l'examen de la question avec sa Commission spéciale d'accompagnement parlementaire, a par ailleurs entrepris de continuer à suivre cette problématique [40].

Au cours de la saison 2003-2004, les événements footballistiques ont fait l'objet d'un suivi, à tout le moins partiel, dans le cadre du dossier global sur l'encadrement et la gestion des événements [41], ainsi que dans l'enquête de contrôle « violence » [42] qui a également englobé des observations sur le terrain pour la même période.

Les démarches suivantes sont prévues pour la saison 2004-2005 : (1) analyse des plaintes relatives aux événements footballistiques ; (2) suivi des matières d'enquête faisant l'objet du « rapport particulier » (usage de la force, arrestations, fouilles, etc.).

L'**analyse des plaintes** a été effectuée selon la méthode suivante : (1) constitution d'un aperçu de tous les dossiers significatifs de la banque de données du Comité permanent P comportant le mot-clé « football » et couvrant la même période de référence que le zérotage *bis* [43], soit de 2000 à 2004 inclus ; (2) analyse et synthèse des 29 plaintes ainsi sélectionnées ; (3) répartition des différents dossiers sur la base des qualifications définies par le Comité permanent P ; (4) élaboration d'un aperçu des plaintes les plus récurrentes ; (5) mise en rapport de ces plaintes avec les résultats des enquêtes menées par le Service d'enquêtes P.

Pour effectuer un **premier bilan** concernant les matières d'enquête traitées dans le « rapport particulier », un entretien a été organisé avec le(s) responsable(s) de la Cellule football du SPF Intérieur [44] et de la Cellule sécurité intégrale football de la police fédérale, ci-après dénommée Cellule SIF.

15.2. CONSTATATIONS

15.2.1. Plaintes relatives aux événements footballistiques

L'analyse des plaintes a mis en lumière 7 domaines à problèmes, que nous présentons *infra*. Il importe toutefois au préalable de considérer les diverses plaintes synthétisées comme des cas de figure dont on peut tirer les leçons pour les futures interventions policières dans le cadre de ce genre d'événements.

En ce qui concerne les **fouilles**, il a été constaté qu'un corps de police au moins procédait systématiquement au déshabillage des personnes lors de la fouille avant mise en cellule.

Dans un dossier il a été constaté que la fouille a bien été effectuée conformément aux dispositions de la loi sur la fonction de police mais qu'une meilleure communication aurait pu éviter l'utilisation de ce moyen de contrainte.

Les plaintes relatives **aux arrestations à grande échelle** sont à classer en trois catégories : (1) une personne ayant fait l'objet d'une arrestation administrative a été contrainte de signer un document non rédigé dans sa langue maternelle ; (2) on n'a pas toujours approvisionné les personnes en nourriture et/ou en boisson ; (3) on n'a pas toujours prévenu (autorisé à prévenir) une personne de confiance.

Sur le plan de la **communication**, les dossiers examinés ont permis de mettre au jour différents points sensibles : (1) la communication est insuffisante entre le policier et la personne faisant l'objet de l'intervention ; (2) les collaborateurs de première ligne ne sont pas assez informés de la finalité des activités concrètes qui leur sont confiées ; (3) les policiers ne motivent pas comme il se doit les mesures de police qu'ils prennent et ne sont d'ailleurs, pour diverses raisons, pas en mesure de le faire.

Pour ce qui est de la **rédaction des procès-verbaux et/ou des rapports d'audition**, les plaignants ont émis les considérations suivantes quant à la manière dont ils ont été traités par la police : (1) ils ont été contraints de signer des déclarations prérédigées ; (2) le compte rendu écrit de leur plainte ne reflète pas fidèlement la réalité ; (3) le refus d'acter la déclaration ; (4) les faits reprochés dans le procès-verbal ne sont pas du tout formulés concrètement.

Il ressort de l'analyse des cas de **recours à la contrainte et à la force**, que les violences physiques se produisent essentiellement lors de l'application de techniques et tactiques collectives. En ce qui concerne les formes d'utilisation légitime ou non de la contrainte et/ou de la force, on a répertorié de multiples plaintes pour coups de matraque effectifs et/ou menaces à l'aide de cette arme. Les menottes trop serrées font également fréquemment l'objet de plaintes. Dans plusieurs dossiers étudiés, les plaignants expliquent que la force est utilisée dès la première fouille. Généralement, le plaignant soutient avoir été contraint d'écartier les jambes à coups de pieds, il aurait été jeté à terre de manière musclée ou il aurait reçu des coups.

Une plainte a reçu la qualification de **racisme, discrimination ou traitement inégal**. L'enquête a démontré que la communauté d'origine étrangère (ou, du moins, une partie de celle-ci) s'attend à ce que l'on intervienne immédiatement et ostensiblement contre les noyaux durs. Les différentes équipes individuelles sont toutefois restées réservées jusqu'à ce que la coordination de l'intervention sur le terrain par un responsable soit devenue effective. Nul doute que cette attitude attentiste ait suscité chez la plaignante le sentiment d'un certain « laxisme » de la part de la police et d'un « refus d'intervenir ».

L'enquête ne permet pas de conclure que les policiers intervenus se seraient comportés différemment ou auraient modifié leur attitude en fonction de l'origine ethnique de la personne. Il est par contre avéré que le *call-taker*, contrairement aux allégations de la plaignante, ne s'est laissé aller à aucun propos raciste.

Enfin, il appert de différents dossiers que la **prise de photos de policiers** a donné lieu et/ou a contribué au développement d'un conflit entre la personne et un ou plusieurs policiers.

15.2.2. **Matières d'enquête traitées dans le rapport particulier**

Il existe, au niveau national, un consensus à propos des critères en vertu desquels une personne est classée **supporter à risques**. Ils n'ont cependant pas encore été repris dans la circulaire MFO-3 malgré l'avis que la Cellule SIF a, depuis longtemps déjà, remis au « groupe de travail 44 ». Les gestionnaires de dossier ont été informés de ces critères via la Cellule SIF. Sous l'impulsion de la Cellule football du SPF Intérieur, un groupe de travail sera constitué en vue d'harmoniser les catégories opérationnelles (supporters A, B et C) au niveau européen.

La Cellule SIF a pris les initiatives suivantes dans le but d'optimiser le **travail des spotters** : (1) une formation vidéo (cf. *infra*) ; (2) le nouveau concept de séminaires, dont le but consiste notamment à laisser les services présenter les différentes bonnes pratiques dont ils sont à l'origine ; (3) la session de formation en matière de rédaction de procès-verbal, organisée par la Cellule football du SPF Intérieur ; (4) l'élaboration d'un rapport annuel.

Sur le plan de l'**enregistrement et de la contextualisation**, il nous a été rapporté que les formulaires automatiques RAR (rapport administratif) ne sont (toujours pas) remplis avec la même conséquence dans toutes les zones.

L'utilisation de **caméras fixes** dans les stades de football (de première division) deviendra plus professionnelle dès l'entrée en vigueur du nouvel arrêté royal, bientôt finalisé. Entre-temps, une formation a été organisée à l'initiative de la Cellule SIF concernant la production d'images durant les matches de football. Une centaine de

policiers y ont participé.

Les personnes interrogées sur la question du **respect des interdictions de stade** estiment que les verbalisations en la matière sont monnaie courante, bien qu'il s'agisse d'une problématique difficile à suivre. À cet égard, les *spotters* ont souligné l'importance d'images vidéo de qualité, celles-ci étant examinées ultérieurement de manière rigoureuse et systématique. Une autre approche que l'on pourrait généraliser consiste à reprendre, dans les ordres de service, les noms et photographies des supporters qui se sont vu infliger une interdiction de stade.

Les **procès-verbaux de qualité** qui, logiquement, découlent d'une politique de verbalisation conséquente, constituent un instrument non négligeable dans la lutte contre le hooliganisme. Malgré les initiatives de la Cellule football du SPF Intérieur, allant de la formation aux contacts individuels ponctuels, plusieurs zones de police génèrent (encore et toujours) des actes qui ne permettent aucune poursuite.

Divers entretiens exploratoires ont déjà eu lieu par rapport à la modification de l'**arrêté royal sur les stewards** et de nouvelles négociations doivent encore être initiées.

Le ministre de l'Intérieur a, une fois de plus, attiré l'attention de la Fédération belge de football sur la problématique d'un « **règlement d'ordre intérieur** » uniforme.

Il serait dès lors plus indiqué de consigner dans ce règlement l'utilisation d'**antislogans**, pour lesquels, selon le responsable de la Cellule football du SPF Intérieur, le principe serait que seules peuvent être tolérées les initiatives de soutien au propre club.

Le phénomène du « **racisme parmi les supporters** » est suivi de près par la Cellule football du SPF Intérieur, en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Les services de police recevront prochainement des informations à propos de ces accords de coopération.

Nous n'entendons certes pas anticiper les conclusions qui seront formulées dans le dossier « violences » (usage de la force) mais il ressort des entretiens avec les responsables des deux cellules football que la **mise en œuvre de la police** est encore trop souvent basée sur les informations historiques plutôt que sur les informations opérationnelles disponibles.

15.3. RECOMMANDATIONS

15.3.1. Ce qui découle des plaintes relatives à des événements footballistiques

En matière de **fouilles**, le Comité permanent P souhaite, une fois encore, attirer l'attention de chacun sur le fait que l'on ne peut soumettre une personne à un déshabillage complet systématique avant mise en cellule. Si cette mesure de contrainte s'impose néanmoins, elle doit être motivée de manière inébranlable dans le registre des personnes arrêtées et/ou dans le rapport particulier. Les principes de finalité et de proportionnalité doivent y être explicités sans la moindre ambiguïté.

Les fonctionnaires dirigeants doivent faire preuve d'une vigilance sans faille, non seulement dans le cadre des fouilles mais aussi lors de l'application de mesures (collectives) de contrainte. Ils doivent en effet toujours garder à l'esprit que des exceptions aux prescriptions de l'ordre d'opération sont susceptibles de survenir à tout moment. Les collaborateurs doivent être tenus informés et c'est à la direction qu'il revient de détecter ce genre de situations, ou du moins d'y contribuer, de les évaluer et de trouver une solution sur mesure.

Les recommandations suivantes peuvent être formulées concernant les **arrestations à grande échelle** :

(1) indépendamment des dispositions légales relatives à l'emploi des langues en matière administrative et/ou judiciaire, on peut raisonnablement imaginer que la direction doive veiller à informer les personnes arrêtées (administrativement) à propos de la mesure prise ; (2) il importe de faire consciencieusement rapport dans les domaines suivants : (a) approvisionnement en nourriture et/ou en boisson et (b) avertissement d'une personne de confiance ; (3) l'élaboration d'une procédure permettrait aux arrestations à grande échelle de se dérouler dans les meilleures conditions.

Il faut davantage **communiquer** avec les participants aux événements. Quant aux collaborateurs, une communication efficiente avec eux dépend de leur information correcte, lorsqu'une mission (complémentaire) leur est confiée, à propos de ce que l'on attend concrètement d'eux et des raisons justifiant la prise de telle ou telle mesure. En outre, un fonctionnaire de police se doit d'être clair dans ses demandes vis-à-vis de la personne interpellée. Le recours à la contrainte et à la force ne doit se faire qu'en dernier ressort, lorsque la communication n'a pas eu de suites positives et/ou qu'il y a eu avertissement préalable, à moins qu'il ne rende ce recours inopérant [45] .

S'il faut prévoir une capacité suffisante pour pouvoir assurer de manière professionnelle la **rédaction des procès-verbaux et des rapports d'audition**, il est tout aussi indispensable, dans le cadre de la gestion et de

l'encadrement d'un événement, d'assurer une supervision et un coaching dans les domaines suivants :

(1) l'accueil des participants ; (2) le travail de rédaction effectué afin d'éviter que les procès-verbaux et rapports d'audition ne se muent en actes standards, non individualisés.

Le Comité permanent P est d'avis que c'est en concrétisant la philosophie de la police de proximité dans le cadre de l'encadrement et de la gestion des matches de football – ce qui implique dans une première phase, une police de première ligne visible et accessible – que l'on parviendra le mieux à diminuer les cas de recours à la **contrainte, à la force ou à la violence** le cas échéant. Il n'est certes pas chose aisée d'intervenir contre un individu au milieu d'un groupe. Aussi est-il généralement plus indiqué d'appliquer le principe de l'« intervention différée », associé à un rassemblement optimal des divers éléments de preuve. Si toutefois l'intervention immédiate s'impose pour des motifs opérationnels, il est préférable de laisser cette tâche aux policiers spécialement formés en la matière.

Sur le plan de la prévention, les recommandations suivantes peuvent être formulées : (1) il faut continuer à sensibiliser les dirigeants à cette problématique et optimiser leur fonction de contrôle lors d'interventions collectives ; (2) des directives concrètes en matière de recours à la contrainte et à la force doivent être dispensées à tous les briefings ; (3) lorsqu'il est nécessaire d'appliquer la contrainte et la force, il importe de le consigner dans un procès-verbal avec le plus de précision possible.

Il appert de la présente enquête de contrôle que les mesures destinées à prévenir au mieux les éventuelles plaintes pour **racisme, discrimination et traitement inégal** sont : (1) une coopération adéquate entre les services de maintien de l'ordre et les services spécialisés (cellule multiculturelle, cellule délinquance juvénile, etc.) ; (2) des explications quant à l'approche policière lorsque la population (allochtone) se pose des questions ; (3) une approche uniforme vis-à-vis des supporters locaux et visiteurs.

Sur la base des différentes interprétations (juridiques) qui existent dans ce domaine, le Comité permanent P estime pouvoir conclure que la simple **prise de photos de policiers** lors de l'encadrement et de la gestion de manifestations, **ne peut** être empêchée, ce qui implique que le matériel utilisé à cette fin ne peut ni être saisi, ni être détruit par la police. Ces directives doivent de préférence être reprises dans l'ordre d'opération et donc aussi communiquées durant les briefings à chaque niveau. Les *spotters* peuvent toutefois informer les associations de supporters du fait que la publication de photographies de policiers sur leur site Internet sans l'accord préalable des intéressés constitue une infraction pénale.

15.3.2. **Matières d'enquête traitées dans le rapport particulier**

Le fait de disposer de la bonne **information** au bon moment constitue le facteur critique de succès en matière de gestion et d'encadrement des événements. Il en va de même du football, qui se distingue cependant des autres événements au niveau de la préparation. Il faut oser regarder la réalité en face : la gestion et l'encadrement d'un tel événement nécessitent l'affectation et l'utilisation (possibilité d'utilisation) d'innombrables ressources (d'appui) humaines et matérielles. C'est pourquoi il est permis d'attendre que : (1) l'on utilise de manière univoque les critères mis à disposition pour cataloguer une personne parmi les supporters à risques ; (2) les *spotters* glanent des informations (encore plus) ciblées avec le soutien de tous les autres services de la police locale ; (3) l'on se montre (encore) plus professionnel lorsque l'on tourne des images vidéo à la lumière des formations dispensées dans ce domaine et des modifications imminentes de l'arrêté royal relatif à l'utilisation de caméras ; (4) les informations (opérationnelles) soient transmises dans les plus brefs délais et via les canaux adéquats ; (5) l'on tienne concrètement compte de ces informations dans la détermination des effectifs à mettre en œuvre et, partant, dans l'affinage des accords en matière de sécurité.

Enfin, en ce qui concerne la **rédaction de procès-verbaux**, il est renvoyé aux recommandations formulées *supra*. Par ailleurs, il importe de souligner une fois encore l'importance d'une politique de verbalisation adaptée, qui puisse être appliquée de manière univoque dans la pratique.

16. **REFOULEMENTS, ÉLOIGNEMENTS/EXPULSIONS, RAPATRIEMENTS ET ARRESTATIONS DANS CE CADRE** [46]

16.1. **PROBLÉMATIQUE**

Dans le prolongement de l'analyse des différentes plaintes [47] et dossiers d'enquête, de certains rapports d'instances telles que le Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme et le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitement inhumain ou dégradant (CPT), le Comité des Nations Unies contre la Torture (CAT) et la *European Commission against Racism and Intolerance* (ECRI), à partir de 2003-2004, le Comité permanent P a plus spécifiquement suivi la problématique du rapatriement et de la reconduite de personnes en séjour illégal.

Le rapatriement est le fait de ramener dans son pays d'origine une personne séjournant illégalement dans notre pays. Avant le rapatriement, plusieurs autres actes de police judiciaire ou administrative peuvent également être

posés. Les rapatriements peuvent se faire soit par la voie de vols spéciaux – appelés aussi *special flights* – soit par des vols de ligne.

Outre le rapatriement, une autre sorte d'éloignement est également possible, à savoir le refoulement qui consiste à refouler un étranger qui débarque à l'aéroport mais qui n'est pas autorisé à séjourner dans notre pays (personne refusée). Le refoulement se fait soit immédiatement à l'arrivée, soit après le refus immédiat de la demande d'asile. Les frais du refoulement sont à la charge de la compagnie aérienne qui a transporté la personne refusée.

Dans ce dossier, l'évolution de l'enquête de contrôle du Comité permanent P a été influencée, entre autres, par la décision du ministre de l'Intérieur, après l'affaire Semira Adamu, de charger l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale (AIG) du suivi, à son niveau et dans les limites de ses compétences, du 'dossier rapatriements'. L'AIG rédige désormais chaque année un rapport annuel sur ce point à l'intention du ministre de l'Intérieur.

16.2. CONSTATATIONS

Nos constatations et conclusions sont basées sur l'analyse des informations dont disposait le Comité permanent P, sur ses propres constatations faites dans le cadre des plaintes ainsi que des contacts avec le Détachement de sécurité de l'Aéroport national (DSAN) et l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale.

16.2.1. Rapatriements

Le Comité permanent P a traité et analysé une série de plaintes, communications et enquêtes et dans ce cadre également eu des contacts fructueux avec l'Inspection générale, e.a. dans le prolongement des articles 3 et *14bis* de la loi organique du 18 juillet 1991 [48] ainsi qu'avec le DSAN.

16.2.1.1. Administration

Le rapport final de la Commission Vermeersch II, chargée de l'évaluation des instructions concernant l'éloignement, a été présenté au ministre de l'Intérieur le 31 janvier 2005. Ce rapport porte le titre de « *Fondements d'une politique humaine et efficace d'éloignement* » et contient 34 recommandations. Le DSAN ainsi que l'AIG ont apporté une contribution aussi importante qu'intéressante aux activités de la Commission Vermeersch II. Pour le DSAN, les recommandations les plus importantes sont, en effet, celles concernant les éventuelles mesures de contrainte susceptibles d'être utilisées dans le cadre de l'expulsion de ceux qui refusent de partir.

Le ministre de l'Intérieur doit toutefois encore décider des recommandations qui seront prises en compte.

Plusieurs directives européennes ont déjà été transposées dans la législation belge ou le seront dans le courant de l'année 2005. On ne connaît pas encore l'impact de ces directives mais il faudra en tenir compte. C'est ainsi qu'il est désormais possible, à la suite de l'adaptation de l'article 74/4 de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, que la police fédérale soit obligée d'expulser également les passagers inadmissibles accompagnés – les ANAD – des autres compagnies aériennes que SN Brussels Airlines. Ces expulsions se feraient moyennant paiement mais il s'agit pour l'instant d'une mission qui n'est encore ni exécutée ni prévue.

À côté de cela, un projet de loi de transposition d'une directive européenne prévoit l'extradition des prisonniers au sein des pays de l'UE. L'objectif visé est de faire purger aux ressortissants d'un pays de l'UE, dans leur propre pays, la peine qu'ils ont encourue dans un autre pays de l'UE. Actuellement, environ 800 ressortissants belges séjourneraient en prison dans un autre pays de l'UE, parmi lesquels 200 entreraient en ligne de compte pour un retour à court terme en Belgique.

Les Équipes de soutien social et psychologique (ESSP) doivent également être réactivées. Une série de recommandations de la Commission Vermeersch II concernent leur mission et doivent donc être mises en œuvre sans délai.

La formation complète actuellement d'application pour les contrôleurs frontaliers-accompagnateurs doit être réexaminée en fonction des recommandations de la Commission Vermeersch II (maîtrise de la violence, multiculturalisme, premiers soins etc.). L'utilisation des nouveaux moyens de contrainte nécessite également l'organisation d'une formation.

En ce qui concerne les vols spéciaux, surtout dans un premier stade, le maintien de leur mode de fonctionnement actuel s'avère une nécessité absolue. La volonté politique est d'augmenter le nombre de vols par an.

Des questions se posent néanmoins quant au fait que le Comité permanent P qui, à la demande du Parlement, mène une enquête sur le même sujet, n'ait pas été consulté, pas même après insistance de la Ligue des droits de l'homme et de certaines autres ONG. De plus, paradoxalement, la rédaction des missions et compétences

respectives mises en perspective ou en rapport n'est pas conforme à la loi et le Comité permanent P a été présenté, dans un premier temps en tous cas, comme une simple instance (exclusivement même) de traitement des plaintes de troisième ligne.

16.2.1.2. Rapatriements 2004

En 2004, il y a eu 11047 tentatives d'expulsion dont 8658 rapatriements et 2389 refoulements. 7460 des 11047 tentatives d'expulsion ont été couronnées de succès, c'est-à-dire 67,6 %. À titre de comparaison : en 2003, il y avait eu 12631 tentatives d'expulsion dont 10078 rapatriements et 2553 refoulements. Sur ces 8658 rapatriements, il y avait eu 717 rapatriements forcés sous escorte et 7941 rapatriements volontaires sans escorte. Cela signifie qu'en moyenne, on effectue 30,2 tentatives d'expulsion par jour. En 2003, ce chiffre était encore de 34,6.

En 2004, le pourcentage de réussite était de 67,6 %. Il s'agit du chiffre le plus bas des cinq dernières années. En 2003, le chiffre de réussite avait atteint 73,50 % et en 2002, même 77,60 %. La principale raison d'échec des rapatriements est le refus verbal et l'annulation par l'Office des étrangers (OE).

Sur le plan policier, les chiffres des éloignements/expulsions ont souffert de la décision judiciaire dans le procès Semira Adamu. En effet, pendant un certain temps (de décembre 2003 à juin 2004), les membres du personnel du DSAN ont systématiquement évité les missions nécessitant le recours à la contrainte et ceci, jusqu'à ce que le SPF de l'Intérieur leur donne des garanties suffisantes. Dès que ces garanties ont été données, tout est rentré dans l'ordre et le travail a repris normalement. En janvier 2005, le pourcentage de réussite était même remonté à 80 % environ.

Une nouveauté encore est l'organisation d'une réunion mensuelle à laquelle participe le médecin du travail afin de tirer les leçons des atteintes ou préjudices encourus dans le cadre des expulsions. Depuis juin 2004, un rapport d'incidence spécifique et clair est rédigé systématiquement, dont l'objectif est d'en tirer des leçons (par exemple, l'utilisation de velcros pour éviter les coups de pied, etc.).

16.2.1.3. Special flights/Vols spéciaux

En 2004, il y a eu 24 vols spéciaux (contre 13 en 2003), et ceci vers les destinations suivantes : Pristina, Tirana, Bucarest, Ankara, Douala, Rabat, Conakry, Lomé, Chisinau, Belgrade, Istanbul, Ouagadougou, Contonou, Lagos, la Serbie et la Biélorussie.

Il a été étroitement collaboré avec les pays suivants : la France, les Pays-Bas, le Luxembourg et l'Allemagne. Plusieurs vols communs ont été organisés. Après avoir limité pendant plusieurs années les vols spéciaux au niveau national, le monde politique a donné le feu vert à l'organisation de vols spéciaux avec d'autres partenaires UE. L'objectif est clair : rentabiliser au maximum les vols par destination ainsi que profiter des bonnes relations avec certains pays pour mettre en œuvre une politique d'éloignement plus efficace. Dans ce contexte, un texte a été rédigé au niveau du Benelux qui reprend les modalités pratiques de l'organisation d'un vol commun. Quatorze vols sont partis de Zaventem (Melsbroek) et ceci avec des avions militaires (Airbus ou Embraer).

Au cours de ces 24 vols, 234 personnes de 16 nationalités différentes ont été éloignées. Pour chaque personne éloignée, on compte un accompagnement de 2 à 3 membres du personnel du DSAN.

On a donc noté, pour les vols spéciaux, une internationalisation et une collaboration au niveau européen, mais sur le plan de l'optimisation de la capacité, cette solution n'a pourtant pas toujours été la plus intéressante.

Au cours des vols spéciaux, les escortes ont parfois été confrontées à une vive résistance mais qui n'a toutefois jamais empêché le départ des avions. Des actes de résistance violente ont cependant été régulièrement observés au moment du transfert du Centre 127bis ou au moment du check-in. C'est ainsi que le 30 septembre 2004, on a été confronté à un cas d'automutilation dans le cadre duquel trois ressortissants marocains devant être expulsés se sont blessés avec une lame de rasoir juste avant leur transfert du Centre 127bis. Après avoir été soignés, ils ont néanmoins pu être rapatriés sur Rabat. Le 14 octobre 2004, avec l'approbation du SPF Intérieur, un débriefing a eu lieu auquel ont participé l'AIG, l'Office des Étrangers, le DSAN ainsi que la direction du Centre 127bis.

Dans les contrôles des vols de ligne, les incidents de violence verbale et physique sont surtout observés au moment de l'embarquement de la personne à éloigner ou des autres passagers. Dans ce cas, le commandant de bord peut décider, pour des raisons de sécurité, de ne pas garder à bord la personne à éloigner. On constate, par contre, souvent peu de résistance au cours du transfert des cellules du DSAN, de l'accompagnement vers l'avion ou juste après le décollage.

Selon l'AIG, le DSAN a exécuté sa mission en 2003 de manière très scrupuleuse et avec beaucoup de professionnalisme malgré quelques petits manquements.

16.2.1.4. Préjudices au personnel du Détachement de sécurité de l'Aéroport national

En 2004, il y a eu, au sein du DSAN, 32 accidents du travail dont 17 étaient dus à une rébellion et/ou agression d'une personne à éloigner. Il s'agissait surtout de coups de pied et de coups de tête et de morsures.

16.2.1.5. Examen des plaintes – suivi des rapatriements

Parmi les différentes plaintes reçues par le Comité permanent P, l'une concerne cinq personnes à rapatrier qui se sont plaintes de l'une ou l'autre forme de traitement dégradant. Sur les cinq personnes citées, trois ont pu être contactées, dont deux ont refusé de faire une déclaration.

Ces personnes ont toutefois été ultérieurement rapatriées volontairement. Ce rapatriement a été accompagné par des membres du Service d'enquêtes. Plusieurs autres personnes de la même nationalité ont également été entendues et elles ont démenti avoir subi un quelconque traitement dégradant.

Le Comité permanent P a également reçu une plainte émanant d'un avocat qui se plaignait de n'avoir pu parler à ses clients qui se trouvaient dans la zone de transit qu'après avoir longuement insisté et de n'avoir ensuite pu leur parler que très brièvement. Au moment de l'incident, on ne disposait d'aucune directive de traitement de ce type de demande. Le Comité permanent P a pu constater que, dès le premier jour ouvrable suivant, les leçons nécessaires avaient été tirées et que la police de l'aéroport de Bruxelles-National avait pris les dispositions nécessaires pour que ces demandes soient mieux traitées à l'avenir.

16.2.2. Inspection générale de la police fédérale et de la police locale

16.2.2.1. Contrôles par l'AIG

L'AIG a participé à 20 des 24 vols spéciaux. Les 24 vols n'ont toutefois été contrôlés qu'au moment de l'embarquement.

L'AIG a également effectué 20 contrôles à l'embarquement dans le cadre d'éloignements effectués par vol de ligne. Ce contrôle comprenait leur présence à la sortie des cellules du DSAN, au cours de l'accompagnement vers l'avion et pendant l'embarquement sur le vol de ligne. L'objectif est d'arriver à contrôler une centaine de vols de ligne.

Il convient également de remarquer que nonobstant l'annonce préalable de la présence de quatre membres du Service d'enquêtes P à l'occasion d'un contrôle annoncé, quatre enquêteurs de l'AIG sont également arrivés au même endroit au même moment. L'AIG envisage en outre également à l'avenir d'effectuer des contrôles discrets sur les vols de ligne. Ces contrôles devraient leur permettre de se faire une meilleure idée et d'avoir une image plus objective de la situation dans le cadre des éloignements par les vols de ligne.

16.2.2.2. Rapports

L'AIG a terminé son rapport annuel 2004 sur les rapatriements. Ce rapport sera transmis dans les prochains jours au SPF de l'Intérieur. Le principal point de ce rapport concerne le fait que certaines procédures sont moins bien suivies par le personnel du DSAN (par exemple, comportement correct, vêtements corrects, etc.) que précédemment. En 2004, des entretiens ont déjà eu lieu à ce sujet avec plusieurs officiers du DSAN. Dans son rapport annuel 2004, l'AIG a apprécié l'initiative du DSAN en ce qui concerne les réunions d'évaluation à la suite d'incidents. Les services et personnes suivantes participent à ces réunions : le DSAN, le conseiller en prévention SPP, le médecin du travail du DSAN, le conseiller en prévention du DSAN, l'AIG, le DPMS (service médical de la police).

Ce rapport mentionne également la nouvelle « ceinture française », utilisée par la police française. Le 21 septembre 2004, l'AIG a assisté à une démonstration de cette ceinture « *quick-release* » qui serait également utilisée sur les vols spéciaux et permet plus de latitude au niveau des mouvements des bras.

16.2.2.3. Commission Vermeersch II

Depuis le 29 janvier 2004, l'AIG fait partie de la Commission Vermeersch II et a collaboré à l'élaboration du rapport final de cette Commission. Lors d'un récent entretien, l'AIG a évoqué aussi les adaptations y apportées, plus particulièrement de la recommandation 12 formulée par la Commission Vermeersch II : « *Un contrôle externe permanent par le Comité permanent P, non seulement au moyen de l'examen d'éventuelles plaintes, sous la surveillance du Parlement, mais également, le cas échéant, par le biais de contrôles complémentaires des activités de l'Inspection générale mais aussi par d'éventuels contrôles exceptionnels sur le terrain en fonction des circonstances* ».

Il convient de souligner à ce sujet que, dans un premier temps, dans le cadre de la Commission, certains représentants de l'AIG avaient perdu de vue certains aspects de sa situation liée à la loi organique du 18 juillet 1991 et s'étaient ralliées à une vision relativement restrictive des missions et des compétences du Comité permanent P et des membres de son Service d'enquêtes P en la matière.

16.3. CONCLUSIONS

Au cours de la première moitié de 2004, l'exécution des expulsions a été paralysée par les différentes décisions dans le cadre ou le prolongement de l'affaire Semira Adamu et par la réaction du personnel du DSAN à ces décisions qui consiste à ne plus procéder aux expulsions nécessitant le recours à la contrainte ou à la force. On peut dire, qu'en 2004, cette attitude a entraîné une baisse des tentatives d'expulsion de 12631 à 11047 ainsi que de leur pourcentage de réussite de 73,50 % à 67,6 %. Lors des 12631 tentatives d'expulsion, non moins de 17 membres du personnel du DSAN ont été blessés par rébellion et/ou agression d'une personne à éloigner.

La principale raison de l'échec des rapatriements a toutefois été le refus verbal de la personne à éloigner et l'annulation par l'Office des Étrangers. La violence verbale et physique a été couramment utilisée par les personnes à éloigner aussi bien pendant les tentatives d'expulsion par vol spécial que celles par vol de ligne mais il n'y a pas eu d'incidents véritablement notables à signaler.

Le rapport final de la Commission Vermeersch II a été remis au ministre de l'Intérieur et on attend maintenant de voir quelles recommandations seront plus particulièrement prises en compte. Pour le DSAN, les recommandations les plus importantes seront sans doute celles relatives à la coercition.

Comme le prescrit le ministre de l'Intérieur, l'AIG a, cette année encore, effectué de nombreux contrôles tant sur les vols spéciaux que sur les vols de ligne. Au total, elle a, en effet, réalisé non moins de 40 contrôles.

Le DSAN exécute ses missions de manière scrupuleuse, bien qu'on ait encore pu constater cette année que certaines procédures étaient respectées de manière moins professionnelle que par le passé.

16.4. PERSPECTIVES

Un des principaux défis pour 2005 auxquels sera confronté le DSAN est sans aucun doute la mise en œuvre des recommandations de la Commission Vermeersch II. Selon la note d'exécution du ministre de l'Intérieur, un nombre maximal de recommandations doit être mis en œuvre. Cela exigera de la part de l'autorité de tutelle, ainsi que du DSAN des efforts tant sur le plan financier que sur le plan de l'utilisation des capacités. Parmi les autres perspectives, on note : (1) l'exécution de plusieurs directives UE (extradition des prisonniers, expulsion des ANAD d'autres compagnies aériennes) ; (2) la réactivation des Equipes de soutien social et psychologique ; (3) le réexamen de la formation des contrôleurs frontaliers-accompagnateurs.

16.5. RECOMMANDATIONS

La Commission Vermeersch II a également donné son point de vue sur le rôle du Comité permanent P en matière de rapatriements. Il s'agit de la recommandation 12 : « *Un contrôle externe permanent par le Comité permanent P, non seulement au moyen de l'examen d'éventuelles plaintes, sous la surveillance du Parlement, mais également, le cas échéant, par le biais de contrôles complémentaires des activités de l'Inspection générale mais aussi par d'éventuels contrôles exceptionnels sur le terrain en fonction des circonstances* ».

Il importe de se rappeler ici qu'il s'agit d'une recommandation d'une Commission, émanation de l'exécutif, quant au travail de contrôle d'une institution relevant du législatif sur d'autres émanations de la même composante de l'exécutif.

Le Comité permanent P discutera de cette recommandation avec sa Commission parlementaire d'accompagnement et prendra les arrangements nécessaires avec les différents partenaires *ad hoc* et parties prenantes.

17. TRAITEMENT DES PLAINTES ET CONTRÔLE INTERNE [49]

17.1. PROBLÉMATIQUE

La dynamique des « contrôles marginaux » explicitée dans les trois derniers rapports annuels relève du choix stratégique du Comité permanent P de responsabiliser les services de police au traitement des plaintes [50] et s'inscrit dans sa mission de base consistant à suivre la coordination, l'efficacité et l'efficience de la police intégrée, *in casu* à travers le contrôle interne *sensu stricto*.

Le *contrôle interne*, traditionnellement une première forme de contrôle formelle, est considéré comme une fonction que le chef de corps ou un chef de service doit assumer dans le cadre de ses compétences générales de direction. Ce contrôle interne *sensu stricto* comprend, de manière primaire, une série de tâches et missions spécifiques en vue du suivi du bon fonctionnement d'un corps ou service et de ses collaborateurs. En plus de la surveillance générale de la qualité, ce contrôle de première ligne implique également des tâches de traitement et de gestion des plaintes [51].

Le principe du *traitement de première ligne des plaintes* par les responsables de la police trouve également un fondement dans l'article 10 de la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements. Lorsque les données d'une plainte ou dénonciation reçue ne concernent pas des

dysfonctionnements organisationnels ou des fautes ou négligences individuelles graves, le Comité permanent P peut en effet transférer la compétence d'examen et de traitement de la plainte initiale au commissaire général de la police fédérale, au chef de corps de la police locale ou au chef d'autres services de police visés à l'article 3 de la loi précitée.

Par le passé, le Comité permanent P a, dans une première phase, examiné, de manière « réactive », sur la base de plaintes concrètes si le contrôle interne avait été assumé de manière adéquate, tant en ce qui concerne les aspects formels de la procédure qu'en ce qui concerne les éléments au fond. Par extension, le concept d'enquête de « contrôle marginal » a également été utilisé pour formuler une évaluation générale sur les points forts et les faiblesses d'un corps ou d'un service dans le domaine du traitement de première ligne des plaintes et de la gestion générale des plaintes.

Une certaine extension des missions diversifiées que comprenait la notion initiale de « contrôle marginal » a débouché sur une nouvelle conceptualisation. Finalement, pour évaluer la performance du contrôle interne sous toutes ses facettes et aspects de fonctionnement, le Comité permanent P a procédé à un dédoublement entre, d'une part, un contrôle analytique général (gestion des plaintes et contrôle interne) et, d'autre part, un contrôle détaillé substantiel (contrôle du dossier), chacun avec leur propre finalité et méthode d'enquête.

Tant le contexte social actuel, dans lequel le *traitement des plaintes* fait l'objet d'un intérêt accru de la part des autorités, que l'évolution vers une police intégrée plus performante génèrent incontestablement une attention accrue pour un traitement adéquat des plaintes et dénonciations reçues par la police. Le suivi spécifique et systématique de l'organisation de la fonction de contrôle interne et le suivi des résultats du traitement des plaintes au niveau des services de police méritent donc un examen plus approfondi dans l'optique précitée.

17.2. OBJECTIFS

Dans la deuxième moitié de 2004, le Service d'enquêtes P a été chargé, à la demande du Comité permanent P, de la réalisation d'une enquête thématique relative au « contrôle interne *sensu stricto* ».

Compte tenu des conclusions et recommandations des enquêtes menées pendant la période 2001-2003, les *questions* suivantes ont été formulées *pour cette enquête*, en ce qui concerne : (1) la gestion des plaintes et la fonction de contrôle interne (contrôle interne *sensu stricto*) : (a) comment la fonction de contrôle interne est-elle implémentée dans le fonctionnement et la structure du corps? ; (b) une procédure systématisée de traitement des plaintes est-elle disponible? ; (c) une analyse globale et un suivi des plaintes (gestion générale des plaintes ou gestion des plaintes) sont-ils utilisés comme *instrument* de gestion du corps? ;

(2) le traitement des dossiers de plaintes : de quelle manière et dans quelle mesure les plaintes et griefs des citoyens qui sont signalés à un service de police, font-ils l'objet d'un examen sérieux et précis, tant en ce qui concerne les aspects formels de la procédure qu'en ce qui concerne les éléments au fond ;

(3) le suivi et le contrôle des dossiers concrets : contrôler dans quelle mesure les '*stated goals*' correspondent aux '*real goals*' afin de détecter des correspondances ou différences entre ce qui est « dit » et ce qui est « fait » dans la pratique lors du traitement des plaintes.

Cette enquête vise à radiographier les principes de fonctionnement actuels du contrôle interne, dont le traitement des plaintes, et à formuler des recommandations et conclusions générales relatives à la fonction de contrôle interne, de gestion des plaintes et de traitement des plaintes par la hiérarchie. Inutile de dire que le citoyen doit pouvoir s'attendre à ce que les plaintes et griefs relatifs à une intervention policière ou au fonctionnement individuel d'un fonctionnaire de police, fassent l'objet d'un examen correct.

En ce sens, le Comité permanent P entend prendre ses responsabilités pour veiller au bon déroulement d'enquêtes sur les plaintes qu'il oriente vers la hiérarchie policière.

17.3. MÉTHODOLOGIE

17.3.1. Échantillonnage des zones de police et des dossiers

In concreto, 70 zones de police, dont 34 en Flandre, 34 en Wallonie et 2 zones spécifiques pour Bruxelles-Capitale, ont fait l'objet de l'enquête pendant la période octobre-décembre 2004.

En vue de contrôler le mode de traitement des plaintes dans des dossiers spécifiques, 131 dossiers ont été sélectionnés pour la période de référence du 1^{er} janvier 2003 au 31 juillet 2004. Ces dossiers concernaient les thèmes relatifs à la « *philosophie de police de proximité et du service minimal* » et « *l'usage de la force, l'abus de la fonction et le non-respect des obligations professionnelles dans le domaine de la circulation* ». Un nombre limité de dossiers touchait à la problématique particulière du « *harcèlement sexuel sur les lieux de travail* ». L'échantillon de dossiers comprend tant des plaintes déposées directement dans les corps concernés que des plaintes transférées à la hiérarchie par le Comité permanent P.

17.3.2. Méthode d'enquête

Des *contrôles analytiques généraux* ainsi que des *contrôles substantiels détaillés* ont été effectués pour la réalisation de cette enquête thématique.

Le *contrôle analytique général* concerne un contrôle de base développé au départ du cadre COSO, qui est un modèle d'analyse de risque pour le contrôle interne et a pour objectif de formuler des conclusions générales dans le domaine de l'exécution de la fonction de contrôle interne, de la gestion et du mode de traitement des plaintes. Les 70 zones sélectionnées ont été soumises à ce contrôle en vue d'une enquête sur la fonction de contrôle interne et sur la gestion des plaintes.

Cette gestion des plaintes comprend l'utilisation effective des résultats des enquêtes sur les plaintes dans l'optique de la gestion et de l'orientation du fonctionnement du corps. La gestion des plaintes joue en d'autres termes le rôle d'instrument rétroactif (ou input) dans le cadre de la gestion de la qualité et du personnel de l'organisation policière et génère idéalement des effets sur le plan de l'efficacité et de l'efficacé du fonctionnement policier.

Le *contrôle substantiel détaillé* est un contrôle du mode de traitement formel et au fond des dossiers de plaintes. Le traitement des résultats de cette forme de contrôle doit permettre de formuler des conclusions relatives au mode de traitement formel et au fond des dossiers sélectionnés, ainsi que des recommandations générales concernant le droit de plainte et le traitement des plaintes.

Tant les conditions annexes – définies par le Comité permanent P – pour un traitement adéquat des plaintes que les différentes étapes relatives au traitement formel et au fond des dossiers ont fait l'objet d'interrogations. Concrètement, cela signifie que le contrôle substantiel détaillé de 131 dossiers – traités par la hiérarchie – doit permettre de formuler des conclusions thématiques et liées aux dossiers.

Sur la base de l'étude des dossiers une comparaison a été faite entre : (1) ce que les personnes interrogées « disent » concernant l'enquête sur les plaintes et (2) ce qui se passe réellement dans la pratique lors du traitement des plaintes. Cette analyse vise par conséquent à détecter les correspondances mais aussi les différences entre ce qui est « dit » et ce qui est « fait » lors du traitement formel et au fond des plaintes.

17.4. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

Le rapport d'enquête dresse l'inventaire des observations générales et des résultats de l'enquête en ce qui concerne la fonction de contrôle interne, la gestion des plaintes et le mode de traitement de première ligne des plaintes.

On peut d'ores et déjà poser en résumé que la fonction de contrôle interne implique plus qu'un traitement, essentiellement réactif, de première ligne formel et au fond des plaintes. Conçu comme un instrument permettant d'améliorer la gestion du corps, le traitement des plaintes individuelles devrait contribuer systématiquement à une analyse globale du fonctionnement du corps et déboucher sur la prise de mesures pour améliorer le fonctionnement interne du corps (par une approche structurelle et axée sur les causes).

Dans la pratique policière, la gestion des plaintes se trouve incontestablement encore dans une phase d'exploration et de démarrage.

L'enquête met également en évidence des distorsions entre les objectifs prédéfinis en matière de traitement des plaintes ou '*stated goals*' et le traitement effectif des plaintes ou '*real goals*'. Les points susceptibles d'être améliorés se situent principalement là où on peut arriver à plus de systématisation et de formalisation de la procédure relative aux plaintes et du processus de traitement des plaintes.

Un *processus performant de traitement* requiert en effet que chaque plainte formulée par un citoyen ou collaborateur fasse l'objet d'un examen et d'un traitement de qualité et équivalents, quelle que soit l'instance ou quel que soit le niveau auquel elle a été introduite ou fait l'objet d'un examen. Dans ce cadre, il faut satisfaire à une série d'exigences minimales sur le plan de la forme et du contenu.

En ce qui concerne le *traitement formel des plaintes*, il a été montré que les points susceptibles d'amélioration concernent notamment: (1) le suivi du processus de traitement des plaintes et le délai de traitement ; (2) la clarté et le caractère complet du dossier ; (3) la pratique d'enregistrement des plaintes entrantes ; (4) l'accusé de réception au plaignant ; (5) la notification (écrite) au membre du personnel concerné ; (6) les rapports faits à des partenaires externes et aux autorités compétentes.

En ce qui concerne le *traitement au fond des plaintes*, l'examen des plaintes semble être effectué à charge et à décharge et avec l'objectivité requise.

L'enquête interne vise principalement les faits, le déroulement de l'intervention et les circonstances. Il n'est toutefois pas d'usage d'établir un rapport standard de l'enquête interne effectuée. La transparence et l'*accountability* sont ainsi mises en péril.

Dans les cas où une enquête a montré qu'il y avait des problèmes, une mesure individuelle est généralement prise en vue de l'accompagnement du collaborateur. Les problèmes relatifs au traitement au fond des plaintes concernent principalement la transmission : (1) au plaignant d'informations étayées et motivées sur le traitement, y compris une notification de la possibilité d'une deuxième lecture par le Comité permanent P ; (2) au collaborateur concerné d'un feed-back constructif sur l'enquête interne et la conclusion finale.

Dans le prolongement des résultats de l'enquête des exercices précédents, on peut à nouveau conclure que, dans la pratique policière locale, le contrôle interne *sensu stricto* est généralement limité à l'aspect traitement des plaintes et que l'analyse systématique des plaintes et griefs est dans une moindre mesure utilisée comme *instrument* de gestion du corps.

Dès lors, les recommandations générales formulées par le Comité permanent P dans son rapport annuel 2003 conservent toute leur pertinence, à savoir : (1) la nécessité du remplacement ou de l'actualisation de la circulaire POL 48 régissant le contrôle interne, dans le cadre de laquelle la concordance avec notamment la législation disciplinaire et les modalités d'évaluation est fondamentale ; (2) en ce qui concerne la forme du droit de plainte du citoyen et le traitement interne des plaintes par le service de police intégré, structuré à deux niveaux, il faut manifestement un *framework* consistant qui fasse l'inventaire des aspects formels de la procédure et des éléments au fond ; (3) la formation de base et la formation continuée des responsables du contrôle interne contribueront, d'une part, à mettre en place une procédure de traitement des plaintes uniforme et systématisée au niveau de chaque service de police et, d'autre part, à une gestion performante des plaintes.

Il ne faut cependant pas perdre de vue les différentes initiatives qui ont été prises au niveau local. Il semble néanmoins que la fonction de contrôle interne ne soit pas toujours intégrée de manière systématique et structurée dans le fonctionnement policier et qu'elle soit trop peu utilisée comme « instrument de management ».

Une des raisons pour lesquelles une procédure formalisée de traitement des plaintes n'est pas souvent disponible est liée au fait qu'aucun standard formel et matériel n'est défini dans un texte réglementaire.

Le monde policier est pourtant demandeur d'un tel cadre régulateur pour le traitement des plaintes. La réglementation renforcerait assurément fort positivement l'attention accordée aux plaintes et à la gestion des plaintes. Par contre, on peut actuellement difficilement faire dépendre la garantie d'un droit de plainte policier de la réglementation.

Learning by doing reste peut-être le meilleur conseil.

SOUS-SECTION 2 : MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE DE SÉCURITÉ SOUS LA RESPONSABILITÉ DES AUTORITÉS DE POLICE ADMINISTRATIVE

18. APPLICATION D'UNE TAXE INDIRECTE SUR LE TRANSPORT DES PERSONNES FAISANT L'OBJET D'UNE ARRESTATION ADMINISTRATIVE OU JUDICIAIRE OU « TAXE D'INCIVILITÉ » [52]

18.1. PROBLÉMATIQUE

La ville de Malines a instauré, par décision prise en Conseil communal le 29 mai 2002, une taxe indirecte sur le transport des personnes faisant l'objet d'une arrestation administrative ou judiciaire. L'application de cette taxe indirecte dite « taxe d'incivilité » est conditionnée par les éléments suivants : (1) la personne doit faire preuve d'un comportement qui restreint la qualité de vie des habitants d'une manière qui excède la pression normale de la vie sociale ; (2) la personne doit faire l'objet d'une arrestation administrative ou judiciaire ; (3) la personne doit être transférée à bord d'un véhicule de police.

En pratique, cet instrument est appliqué par la police locale de Malines selon une procédure en deux temps (avertissement et perception).

Dans leur courrier du 25 novembre 2003, le bourgmestre et le chef de corps de la police locale de Malines ont demandé au Comité permanent P d'ouvrir une enquête sur l'application de cette taxe d'incivilité et d'examiner la question à la lumière des allégations de la Ligue arabe européenne (AEL), selon lesquelles la police de Malines abuserait de cette taxe pour s'acharner sur la communauté marocaine. Cette plainte de l'AEL s'inscrit dans le prolongement direct d'un dossier de plainte individuel et a été intégrée dans l'enquête, ainsi qu'un deuxième dossier de plainte individuel.

Les objectifs de l'enquête ont été définis en grande partie par la demande du bourgmestre et du chef de corps et par la jonction des deux plaintes concrètes au dossier.

Avant toute chose, le concept même de « taxe d'incivilité » (impôt indirect sur le transport de personnes faisant l'objet d'une arrestation administrative ou judiciaire) a été examiné sur le plan juridique. La procédure mise au point par la police locale de Malines a été disséquée en fonction de l'intégration de la taxe d'incivilité dans l'ensemble des tâches de la police de Malines et de l'application de celle-ci.

Il a fallu examiner attentivement la mise en pratique de cette taxe dans les deux dossiers de plainte. Tous les dossiers relatifs à l'application de cette taxe d'incivilité en 2003 ont également été analysés.

Le corps de police nous a transmis la documentation de base sur le sujet, laquelle a été complétée et explicitée au cours d'une présentation par le chef de corps, l'officier en charge du contrôle interne ainsi que l'officier du bureau judiciaire et le gestionnaire de dossier du bureau judiciaire. Les données suivantes ont été demandées pour les besoins d'une analyse plus approfondie : (1) les données de base de tous les dossiers 2003 relatifs à la taxe d'incivilité ; (2) le règlement existant concernant l'impôt sur le transport de personnes ivres ; (3) le nombre de dossiers relatifs à l'impôt sur le transport de personnes ivres en 2003 ; (4) un aperçu des arrestations administratives et judiciaires en 2003.

Le registre des taxes d'incivilité dans l'*Integrated System for Local Police* (ISLP) portant sur l'application de celle-ci durant l'exercice 2003 a été transmis sous la forme de plusieurs listes récapitulatives. Ces listes ont par la suite été complétées par des documents additionnels (procès-verbaux, fiches d'arrestation administrative et fiches d'intervention).

Le matériel d'enquête a été analysé et converti en constatations générales et en tableaux reflétant la répartition des cas en fonction de l'âge, des faits, du contexte tant pour l'application des perceptions que des avertissements.

Une analyse complémentaire a ensuite été effectuée sur la base du nom des personnes qui ont été soumises à cette taxe en 2003.

L'examen des plaintes concrètes s'est poursuivi : analyse de dossiers, entretien et audition des fonctionnaires de police dirigeants et exécutants.

Les nouvelles initiatives législatives permettant aux communes de sanctionner les incivilités par des amendes administratives ont également été intégrées dans notre enquête.

Enfin, le Comité permanent P a transmis son rapport de synthèse ainsi que les rapports préalables au bourgmestre et au chef de corps. Les conclusions de l'enquête et les observations du chef de corps ont été débattues au cours d'une réunion entre un membre et un commissaire-auditeur du Comité permanent P, le bourgmestre, le chef de corps et son équipe technique. Le rapport final a ensuite été rédigé, reprenant un certain nombre de recommandations visant à garantir au mieux le respect des droits et libertés de toutes les personnes auxquelles le système s'applique.

18.2. CONSTATATIONS

La procédure de perception a été appliquée dans 10 % des arrestations en 2003. Il s'agissait pour la plupart d'arrestations administratives (2 cas d'arrestation judiciaire). Les perceptions ont été infligées à 132 personnes et les avertissements, à 83 personnes. Un procès-verbal a été dressé dans 39 cas, dont 21 pour trouble de l'ordre et de la tranquillité publiques. Deux tiers des faits ayant donné lieu à une arrestation administrative et pour lesquels aucun procès-verbal n'a été rédigé ont reçu comme qualification « personne qui trouble effectivement la tranquillité publique ». La tranche d'âge 18-25 ans se taille la part du lion dans les procédures de perception. Les arrestations ont principalement eu lieu dans le contexte d'événements footballistiques, d'incivilités en rue et de sorties.

La perception de l'impôt indirect sur le transport des personnes arrêtées en 2003 a davantage concerné des personnes portant un patronyme à consonance néerlandophone ou occidentale (60 % des cas) que sur des personnes avec un nom à consonance autre. Le principal constat qui ressort de la comparaison de ces deux variables avec le matériel d'enquête existant porte sur le renversement de la proportion des noms à consonance occidentale/noms à consonance autre lorsque l'on fait abstraction des événements footballistiques. En effet, la taxe d'incivilité est alors appliquée dans 66 % des cas à des personnes dont le patronyme à une consonance autre. Ce pourcentage va même jusqu'à 78 % pour la procédure d'avertissement.

Si les chiffres permettent de se faire une idée des proportions concernant l'application de la taxe d'incivilité par la police en 2003, ils ne livrent aucune information sur l'intervention même de la police. L'intervention de la police se fait toujours en réaction au comportement posé par une certaine personne dans un contexte déterminé. Ledit comportement n'est pas uniquement constaté par la police de manière proactive, il peut aussi lui être signalé par des riverains ou des tiers.

L'application du règlement dans la pratique contient deux points critiques : (1) la manifestation concrète du comportement constituant l'incivilité ; (2) l'arrestation de la personne.

Les circonstances ayant donné lieu à l'arrestation font bien souvent l'objet d'une description en termes généraux. Or, de telles descriptions ne permettent pas de se faire une idée concrète des événements précis. Le contrôle sur les arrestations administratives n'a pas toujours été vérifié.

L'examen du premier dossier individuel a révélé que les conditions requises pour pouvoir procéder à une arrestation administrative, telles que définies à l'article 31 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police, n'étaient pas présentes et que la perception n'était donc pas justifiée.

L'examen du deuxième dossier individuel a révélé qu'il n'y avait pas d'éléments concrets attestant de comportements matériels individuels par lesquels la personne a occasionné l'incivilité. Il s'agit là d'une méconnaissance des conditions justifiant la perception. Dans les deux dossiers de plainte, la procédure explicitée à l'article 33 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police (avertissement d'un officier de police administrative et enregistrement) n'a pas ou pas entièrement été respectée.

La définition assez large du concept d'incivilité en tant que « comportement qui restreint la qualité de vie des habitants d'une manière qui excède la pression normale de la vie sociale » laisse la place à l'interprétation et, partant, porte en germe le risque d'une application arbitraire.

La procédure de perception semble le plus souvent correctement appliquée. Quelques cas montrent cependant que l'arrestation administrative est partiellement considérée comme une formalité. Le danger est donc bien réel de voir pratiquer un transfert ou une arrestation dans le but de pouvoir appliquer la procédure.

L'enquête relative à l'application en 2003 de la taxe d'incivilité par la police de Malines n'a pas mis en lumière le moindre élément permettant de supposer des comportements racistes ou des abus de pouvoir. Les allégations de l'AEL, selon lesquelles la police locale de Malines utiliserait abusivement la taxe d'incivilité pour s'en prendre à un groupe bien déterminé, constituent une généralisation dénuée de fondement. L'enquête a toutefois démontré que, dans le cas concret qui a suscité la réaction de l'AEL dans la presse, la police a procédé à la légère à une arrestation administrative. Plus précisément, la condition d'absolue nécessité prévue à l'article 31 du 5 août 1992 de la loi sur la fonction de police pour une arrestation administrative, n'était pas présente dans le premier dossier individuel examiné. Ce cas précis peut dès lors être considéré comme un excès de pouvoir, qui a consisté à recourir à la contrainte pour poser des actes policiers inopportuns.

L'enquête relative à l'application de la taxe d'incivilité par la police locale de Malines a mis en évidence le fait que cet instrument est utilisé de manière réactive pour des événements qui constituent des incivilités, ce qui se solde généralement par une arrestation administrative et, plus exceptionnellement, par une arrestation judiciaire. Il appert de l'analyse des dossiers d'application de la taxe en 2003 que la procédure a été correctement suivie dans la majorité des cas.

18.3. PERSPECTIVES

Il serait pourtant souhaitable d'apporter quelques modifications à la procédure, à son application et au contrôle afin de garantir au mieux la légitimité de l'arrestation. Qui plus est, l'enregistrement sur base des comportements individuels concrets constituant l'incivilité et nécessitant l'arrestation devrait servir de pierre de touche à l'aune de laquelle on peut évaluer et contrôler si la police contribue bel et bien à la protection des droits et libertés

individuels.

L'avenir nous dira si l'arsenal législatif rénové en matière de sanctions administratives communales répond aux attentes en matière de sanction des actes d'incivilité au moyen d'amendes administratives. En termes d'efficacité, on peut espérer que l'application par la police d'un système d'imposition indirecte sur les transports de personnes arrêtées pourra être facilement maintenu dans le cadre de l'approche de la problématique des incivilités, tel que c'est le cas à Malines.

19. PARTENARIAT PUBLIC - PRIVÉ [53]

Ces dernières années, la tendance à la privatisation du secteur public a également fait son entrée dans le domaine de la politique de sécurité ainsi que dans la mise en œuvre de la fonction de police. Le législateur a ainsi, entre autres, attribué à un certain nombre de fonctionnaires et agents de services de sécurité privés une compétence spécifique qui présente des points communs particuliers avec l'exercice de la fonction de police. Ces personnes et services ressortissent de ce fait et en cette qualité à la compétence de contrôle du Comité permanent P. De la même manière que celui des services de police réguliers, leur fonctionnement est ainsi en principe examiné à la lumière des trois tâches fondamentales du Comité permanent P : (1) le respect et la protection des droits de l'homme ; (2) la coordination et (3) l'efficacité et l'efficacité.

Un certain nombre d'enquêtes a déjà démontré qu'il peut y avoir un impact considérable sur, si pas une zone de tension entre, les activités du secteur de la sécurité (semi-)privée et l'exercice de tâches par les services de police réguliers. En conséquence, il convient que le contrôle se concentre aussi et surtout sur l'effet possible du fonctionnement de ces organisations (semi-)privées sur (la perception de) l'efficacité/l'efficacité et la coordination du secteur policier régulier. Il s'agit ici spécifiquement des effets de la sous-traitance de tâches qui jusqu'à présent étaient exercées par les services de police, l'appel à l'extension des compétences en matière d'usage de la contrainte et de la force en faveur des agents de gardiennage et la mise à disposition d'armes et de menottes dans ce cadre.

Dans ce contexte, il convient également d'examiner si ce groupe cible satisfait à un certain nombre de conditions essentielles, parmi lesquelles une délimitation concrète des tâches et un contrôle de qualité sur toutes les tâches qui ne ressortissent pas à leur compétence policière. Une telle évolution politique requiert en tout cas de la réflexion, tant d'ordre pratique que fondamentalement juridique et de l'ordre de la philosophie du droit.

L'enquête se trouve encore dans ses premiers développements. En ce qui concerne les phases ultérieures, le Comité permanent P pense examiner la problématique sous différents angles. Une première idée consiste à définir les conditions auxquelles la collaboration privé-public doit satisfaire dans un état de droit et à partir desquelles les tâches essentielles de l'autorité au sein d'un état de droit peuvent être clairement définies. Les initiatives existantes et planifiées feront ensuite l'objet d'un inventaire.

À partir de cette vue d'ensemble, un certain nombre de sujets seront traités et examinés de manière thématique sur base annuelle à l'aide d'une analyse des risques. Cette approche thématique doit permettre, à l'issue d'une enquête, de formuler des recommandations concrètes, le cas échéant, de mesurer et de suivre des résultats. Cette approche offre également la flexibilité nécessaire pour réajuster les priorités en fonction d'éléments nouveaux.

SOUS-SECTION 3 : MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE DE SÉCURITÉ SOUS LA RESPONSABILITÉ DES AUTORITÉS JUDICIAIRES

20. CONTRÔLE DE LA POLICE SUR LES DIVERSES FORMES DE PROSTITUTION ET LUTTE CONTRE LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS DANS CE CONTEXTE [54]

20.1. PROBLÉMATIQUE

Le phénomène de la traite des êtres humains constitue l'une des priorités du Plan national de sécurité [55] et, à ce titre, fait partie des préoccupations contraignantes évoquées dans le service de police intégré. De manière globale, le Plan national de sécurité met en évidence les concepts de base suivants dans l'optique d'un travail performant : mode de fonctionnement par programmes, police de proximité et police axée sur l'information. La Note-cadre de sécurité intégrale rédigée dans le cadre du Conseil des ministres des 30 et 31 mars 2004 définit un certain nombre d'objectifs stratégiques visant à contribuer de manière efficace à la lutte contre la traite et le trafic d'êtres humains [56] : (1) meilleures connaissances et définitions opérationnelles de la traite des êtres humains et du trafic d'êtres humains ; (2) mesures préventives globales et spécifiques ; (3) amélioration et multiplication des contrôles ; (4) coordination, concertation, coopération et échange d'informations entre tous les acteurs concernés au niveau national et international ; (5) durcissement de la répression ; (6) amélioration de la prise en charge des victimes.

En ce qui concerne le volet répressif, les recherches, enquêtes et auditions ainsi que les poursuites et les jugements et arrêts peuvent être améliorés par la réalisation notamment des objectifs suivants : (1) une meilleure coopération entre les différents services d'inspection, les services de police, les centres d'accueil pour les victimes de la traite des êtres humains, l'Office des étrangers et les autorités judiciaires ; (2) la poursuite du développement de la banque de données policières en matière de traite des êtres humains et l'amélioration de l'image de la police ; (3) la déstabilisation des groupements et réseaux criminels et l'exécution d'enquêtes financières ; (4) la sanction des commanditaires, à savoir les personnes qui commandent à des « sous-traitants » et se rendent coupables de traite des êtres humains.

L'efficacité des contrôles des services de police, des services de l'inspection sociale et de l'inspection des lois sociales est considérée comme un facteur critique de succès pour la réalisation des objectifs formulés.

Par l'enquête menée, il s'agit d'obtenir une image, d'une part, de la manière dont la police locale et le Service judiciaire d'arrondissement (SJA) maîtrisent les diverses formes de prostitution au sein de leur circonscription et, d'autre part, des efforts consentis dans la lutte contre la traite des êtres humains et, en particulier, la prostitution. Conformément aux missions fondamentales du Comité permanent P et aux objectifs formulés dans le Plan national de sécurité et la Note-cadre de sécurité intégrale, l'accent a été mis dans ce volet de l'enquête sur l'évolution en matière d'approche intégrée du phénomène de la prostitution, tant au sein des corps de police locale qu'en connexion avec le SJA et les acteurs externes, ainsi que sur les échanges d'informations entre les différents services.

À la lecture des sources ouvertes, l'idée s'est fait jour de conférer une plus-value à la présente enquête de suivi par une comparaison entre plusieurs affirmations récurrentes dans les publications et l'expérience des services de police belges. Ont notamment retenu notre attention, les allégations selon lesquelles des menaces de mort seraient proférées à l'encontre de fonctionnaires de police belges actifs dans la lutte contre la traite organisée des êtres humains ainsi que les déclarations qui évoquent un glissement du phénomène.

20.2. MÉTHODOLOGIE

Contrairement au premier volet de l'enquête, qui portait sur le contrôle policier de la prostitution en vitrine et dans les bars, l'enquête de suivi n'a pas permis d'interroger les prostituées en raison de la nature des autres formes de prostitution étudiées dans ce cadre.

Le champ de l'enquête s'est donc limité à un questionnement de plusieurs personnages-clés au sein des zones de police et au niveau des SJA. À cet égard, il a été opté pour le système des interviews semi-ouvertes, le but étant de conférer une certaine structure aux entretiens tout en évitant d'imposer un carcan. Ce choix n'a pas été induit par cette seule dimension psychologique, il résulte également de la difficulté d'établir un questionnaire entièrement structuré et utilisable par l'ensemble des services en raison de leurs morphologies divergentes et de la spécificité des situations locales.

Ratione loci, le choix s'est porté sur un certain nombre de villes et communes dans lesquelles des prostituées ont déjà été interrogées au cours du premier ou du deuxième volet de l'enquête. Outre Anvers et Gand, les communes de Schaerbeek et Saint-Josse-ten-Noode au niveau local, ainsi que les SJA de Bruxelles et de Gand au niveau de l'arrondissement, la ville de Saint-Nicolas a été jointe à la liste. L'ouvrage « *Femmes dans les griffes*

des aigles », écrit par la journaliste et assistante à l'ULB Hermine Bokhorst, évoque un déplacement du milieu albanais de la prostitution d'Anvers vers Saint-Nicolas où, selon un enquêteur, la police se trouverait « désarmée » face au phénomène [57] .

Ratione materiae, les thèmes suivants ont été traités, sans préjudice du suivi des points sensibles mis au jour par l'enquête sur la prostitution en vitrine : (1) quelles sont les formes de prostitution auxquelles les services de police sont confrontés et dans quelle mesure sont-ils capables d'exercer un contrôle ou de mener des enquêtes sur ces formes de prostitution ? (2) dans quelle mesure s'agit-il de prostitution volontaire ou de prostitution organisée ? (3) dans quelle mesure la police a-t-elle connaissance d'incivilités (de plaintes en la matière) commises dans le cadre de la prostitution ? (4) existe-t-il une connexion avec d'autres délits et, s'il échet, veille-t-on à une approche intégrée (coopération, échanges d'informations, feed-back) ? (5) quels sont les problèmes éventuels auxquels les enquêteurs sont confrontés dans leur approche de la traite des êtres humains et de l'étude du phénomène (enquête – moyens – coopération entre les services internes et externes tels que le parquet ou les services de secours – flux d'informations, CIA) ? (6) dans quelle mesure ce type de travail a-t-il des répercussions psychologiques particulières et, le cas échéant, existe-t-il un accompagnement ou une prise en charge ? (7) surtout pour Bruxelles, Anvers et Saint-Nicolas, dans quelle mesure les services de police sont-ils confrontés à des bandes de personnes d'origine albanaise et quelles en sont les éventuelles implications particulières (vérification des allégations dans les sources ouvertes, des efforts qui ont été consentis, des résultats, des problèmes spécifiques) ? (8) des menaces ont-elles déjà été proférées à l'encontre des enquêteurs et comment y a-t-on fait face ? (9) quelles sont les attentes parmi les services de police, tant en interne (vis-à-vis de la hiérarchie et des autres services de police) qu'en externe (vis-à-vis de l'Office des étrangers, de l'inspection sociale et l'inspection du travail, des autorités judiciaires et administratives, du Comité permanent P, du Parlement, etc.) ? (10) quel est l'impact du statut protégé de victime de la traite des êtres humains sur la maîtrise du phénomène et sur le déroulement de l'enquête en particulier ?

20.3. CONSTATATIONS

20.3.1. Politique locale en matière de prostitution

Les corps visités disposent tous, au sein de la recherche locale, d'une division spécialisée dans la lutte contre la traite des êtres humains.

Il est apparu clairement dans la première phase de l'enquête qu'en dépit de certaines divergences dans les diverses approches de la prostitution, il existe une tendance générale à la concentration du phénomène dans une zone de tolérance. Les instruments de contrôle ne sont cependant pas les mêmes d'un endroit à l'autre : vérification des contrats de bail des carrées, taxes communales, statut de serveuse de bar et obligation y afférente de le signaler à la police dès le début du contrat, etc. Depuis la réforme des services de police, le corps de Schaerbeek, où les contrôles s'effectuaient sur la base du statut de serveuse et celui de Saint-Josse-ten-Noode, où la prostitution se pratiquait dans des carrées, ont été regroupés en une seule zone. On y fonctionne de manière plus structurée et systématique et l'on se fonde parfois sur un *beeldvorming* préalable, une image de la problématique. C'est notamment le cas dans la zone de Schaerbeek/Saint-Josse-ten-Noode/Evere, où une sociologue a effectué une étude en 2003, qui a donné lieu à une approche réfléchie du phénomène de la traite des êtres humains en général et de la prostitution en particulier. À Anvers aussi, un inspecteur principal de police et un étudiant en dernière année de criminologie ont procédé à une évaluation du fonctionnement de la police concernant la problématique de *l'escort service* et de la prostitution dans les bars et à domicile. Cette étude, qui s'inscrit dans la dernière phase du plan politique « prostitution » de la ville d'Anvers, présente une image détaillée de ces différentes formes de prostitution. Elle a, par ailleurs, été transmise au parquet et sert à l'élaboration de la politique.

À l'instar d'Anvers, Schaerbeek s'est attaché à développer plusieurs initiatives communales concernant les possibilités de maîtrise du phénomène de la prostitution. Ainsi, dans le cadre d'une approche intégrée de la prostitution, Schaerbeek a mené une politique consistant à acheter massivement les immeubles situés au coin des rues afin d'empêcher toute expansion du terrain de travail des prostituées vers les rues adjacentes. « MILAN », l'enquête proactive initiée en juillet 1998 sur la traite des êtres humains, y est toujours menée.

À Anvers, le plan politique tel qu'il a été explicité dans les deux premières phases de l'enquête relative à l'approche policière de la prostitution en vitrine se poursuit et se concentre aussi, dans sa dernière phase, sur les différentes formes de prostitution cachée. Cette approche se fait, comme par le passé, de manière ciblée. Elle fait partie d'une vision et d'une stratégie claires et repose sur des enquêtes ainsi que sur une analyse du phénomène. Qui plus est, elle reste vigilante par rapport aux possibles glissements du phénomène, tant du point de vue géographique qu'entre les diverses formes de prostitution.

En ce qui concerne la consolidation des résultats déjà obtenus, la police assure une présence permanente dans le Schipperskwartier en vertu du constat selon lequel le moindre relâchement de son attention ne tarde pas à entraîner une recrudescence de la criminalité connexe, problème qui a déjà été évoqué au cours des entretiens effectués dans le cadre de la première phase d'enquête. La cellule Schipperskwartier a en outre été convertie en cellule Prostitution et son cadre s'est vu élargi. Quant au choix de l'implantation d'une antenne de police à l'Eros

Center, seul l'avenir nous dira s'il est absent de toute conséquence pour le fonctionnement et la crédibilité de la police.

À Gand, l'unité MEPROSCH maintient sa politique, qui est apparue fructueuse dans le premier volet de l'enquête, tout en tenant compte des réserves formulées à l'époque quant à l'enregistrement de certaines données, notamment médicales, des prostituées et après approbation de la Commission de la protection de la vie privée. La recherche travaille main dans la main avec de nombreux services externes offrant une plus-value au contrôle de la prostitution et à la lutte contre la traite des êtres humains. En interne, des membres du service d'intervention et du travail de quartier sont également impliqués dans les actions de grande envergure. La mise en œuvre particulière d'un responsable de quartier, qui a répertorié dans sa circonscription l'ensemble des bars turcs constitués en asbl a également été soulignée.

La priorité des services de police locale des zones visitées consiste à maîtriser les différentes formes de prostitution en se faisant une idée de qui travaille où, plutôt qu'en réprimant le phénomène, pour autant qu'il ne soit pas question de traite des êtres humains, de prostitution forcée ou de prostitution de mineur(e)s d'âge. Les informations livrées par les contrôles présentent une certaine valeur en ce sens qu'elles fournissent une image globale au niveau du Carrefour d'information d'arrondissement (CIA) et qu'elles permettent une exploitation des données dans les enquêtes judiciaires.

Hormis la zone de Saint-Nicolas, qui ne connaît ni prostitution en vitrine ni tapin, les zones visitées sont confrontées à quatre formes de prostitution, abordées plus en détail ci-après.

20.3.1.1. Prostitution en vitrine et bars

Il semble que cette forme de prostitution soit sous contrôle dans les zones visitées. Tant les bars que les carrées sont fréquemment visités et font l'objet de contrôles approfondis. Une autre pratique courante consiste à inviter les prostituées rencontrées pour la première fois à un entretien, au cours duquel on leur donne notamment des informations sur le statut de victime de la traite des êtres humains.

À Anvers, on s'attend à ce que l'ouverture d'un Eros center et d'une cinquantaine de vitrines provoque un glissement du phénomène dans le Schipperskwartier. Les vitrines y sont meilleur marché et la sécurité accrue grâce à la présence d'une antenne de police dans le quartier. Qui plus est, une évolution semble se dessiner dans le sens d'un passage de deux shifts à trois shifts.

20.3.1.2. Prostitution de rue

La prostitution de rue constitue un problème particulier dans les zones où elle se manifeste. Elle représente en effet une charge importante pour la communauté locale, qui ne dispose dans le même temps que d'un arsenal juridique et technique limité pour y répondre. En outre, la prostitution de rue étant un phénomène mobile par nature, elle se « déplace » très facilement après des actions policières et réintègre tout aussi facilement ses endroits de prédilection dès qu'elle le peut.

L'*Atheneumbuurt* à Anvers a été le théâtre d'une recrudescence de la prostitution de rue. Le quartier aurait à présent été « nettoyé », si ce n'est la présence occasionnelle d'une cinquantaine de prostituées héroïnomanes. La police y voit un lien avec la proximité de la Freeclinic, institution à laquelle les toxicomanes peuvent s'adresser. Pour la ville de Bruxelles, la problématique prend des aspects assez particuliers. En effet, si les décideurs s'inspirent de l'approche anversoise, il n'en reste pas moins que la localisation géographique du quartier à problème pose certaines difficultés. La prostitution dans et aux alentours de la rue des Commerçants se situe à cheval sur le territoire de la ville de Bruxelles et des communes de Schaerbeek et Saint-Josse-ten-Noode. Une approche coordonnée du problème par les deux zones concernées est donc indispensable si l'on veut empêcher tout déplacement du phénomène.

Un organe de concertation permanente composé des trois bourgmestres et des deux chefs de corps concernés de la police locale veille au suivi de l'ensemble.

20.3.1.3. Prostitution privée et escort service

Ces formes de prostitution échappent certes davantage aux contrôles mais, dans le même temps, elles ne représentent qu'une charge sociale assez faible voire inexistante. Une évolution positive se remarque dans ce domaine également. Il est apparu, lors des premières phases de l'enquête en 2001 et en 2002-2003, qu'aucune activité de contrôle ou presque n'avait été déployée concernant ces formes de prostitution. Les différents entretiens organisés depuis révèlent cependant que la police n'est pas insensible au phénomène. Les stratégies appliquées divergent simplement d'un endroit à l'autre en raison, justement, de la difficulté d'accéder à ce phénomène.

Dans le souci d'éviter tout risque de glissement entre les diverses formes de prostitution, la police d'Anvers a créé une équipe de trois personnes au sein de sa section mœurs, chargée principalement du suivi des questions de

prostitution privée (qui consiste à recevoir des clients dans un appartement ou un studio à la suite d'annonces dans les journaux (régionaux) et par Internet) et des bureaux d'« escort service ». Jusqu'à présent, lors des actions ciblées sur la prostitution de rue et en vitrine, aucun glissement du phénomène n'a été observé vers la prostitution privée ou l'escort service. Par contre, on a constaté un déplacement du phénomène vers le nord de la France (Lille). Certaines des prostituées qui ont franchi le pas, la plupart d'origine étrangère, retourneraient à Anvers grâce à des mariages blancs.

Dans le cadre de l'approche de la prostitution privée, l'auditeur du travail d'Anvers ne serait, aux dires de la police, pas très enclin à poursuivre ce genre de faits. Le procureur du Roi tient par contre à ce que la police continue à effectuer des contrôles afin de garder une certaine vision du phénomène. Dans l'optique d'un contrôle de la prostitution privée et de l'escort service, une procédure juridique a été développée en concertation avec le parquet et permet d'entrer en contact avec les prostituées. Dans ce cadre également, les prostituées que la police rencontre pour la première fois sont invitées à un entretien d'information. L'objectif de ces mesures consiste tout autant à garder le contrôle du phénomène qu'à rechercher les cas de prostitution forcée en vue d'une intervention. Des cas de prostitution forcée sont en effet parfois rencontrés dans le domaine de l'escort service. Le système de contrôle ainsi appliqué permet à la police de fonctionner de manière autonome, sans l'intervention de l'inspection sociale et sans devoir chaque fois solliciter une autorisation de visite domiciliaire. Les autres zones ont cependant opté pour un système d'actions communes avec l'inspection sociale ou l'inspection des lois sociales.

20.3.1.4. Asbl

Certains groupements de personnes sous forme de asbl constituent, à notre sens, une formule qui se prête, dans certains cas et circonstances, particulièrement bien à la prostitution forcée et, à ce titre, méritent toute notre attention. Il appert des entretiens menés avec les responsables que toutes les zones étudiées s'intéressent au développement de telles asbl. Schaerbeek et Saint-Josse-ten-Noode mènent plusieurs centaines de contrôle par an. Les institutions suspectes sont même contrôlées jusqu'à dix fois par an environ, en tout cas jusqu'à ce qu'elles se mettent en ordre avec la législation en vigueur. Ces contrôles sont en outre répertoriés pour pouvoir doser les actions au cas par cas.

À Anvers, certaines asbl s'affichant comme turques ou bulgares se concentrent surtout sur la Sint-Jansplein et alentours. Les investigations reposent essentiellement sur les informations qui émanent du voisinage. Ces asbl sont déjà contrôlées par les équipes de quartier dans le cadre de la lutte antidrogue et, si on soupçonne lors de ces contrôles qu'une asbl se livrerait aussi à des activités relevant de la prostitution, cette information est directement transmise à la section des mœurs. D'après notre interlocuteur, il ne règne dans ce domaine pas la moindre concurrence entre les différents rouages de la structure policière, la politique étant avant tout de maintenir le phénomène sous contrôle. La police d'Anvers sait toutefois d'expérience que la liquidation de telles associations ne rime finalement pas à grand-chose puisqu'elles se reconstituent ailleurs.

La police de Gand aussi contrôle régulièrement ce type d'asbl qui exercent une activité sur son territoire, avec pour résultat de nombreux procès-verbaux, la plupart du temps pour séjour illégal avec un rapatriement à la clé.

La multiplication des asbl essentiellement turques et bulgares constitue un sujet de préoccupation constant pour le Service judiciaire d'arrondissement (SJA) de Gand.

20.3.2. Services judiciaires d'arrondissement

Tant le SJA de Gand que celui de Bruxelles travaillent de manière multidisciplinaire et intégrée dès qu'il s'agit de lutte contre la traite des êtres humains. Les récents déplacements de personnel au sein du SJA de Bruxelles n'ont eu aucune répercussion sur la politique et l'implémentation de celle-ci en matière de lutte contre la traite des êtres humains. La coopération se fait avec d'autres sections ainsi qu'avec la police locale. À Bruxelles, on ne fait appel que de manière sporadique à des services externes spécialisés. Le SJA de Gand travaille, quant à lui, avec l'inspection sociale, notamment dans le cadre d'actions de contrôle conjointes. À Bruxelles, on observe une coopération intensive avec les zones de police touchées par le phénomène de la prostitution, dont Schaerbeek/Saint-Josse-ten-Noode/Evere. Le SJA de Bruxelles occupe le même bâtiment qu'un commissariat de Schaerbeek et jouit même d'un accès direct aux fichiers spécialisés de ce corps en ce domaine.

Les deux SJA effectuent également des enquêtes financières en matière de lutte contre la traite des êtres humains et ne retiennent que des expériences positives de cette approche multidisciplinaire et intégrée.

En ce qui concerne l'image globale, l'analyse criminelle est effectuée à Gand par la section même, en fonction des contrôles et de la charge de travail. Un analyste serait dès lors le bienvenu. Il pourrait ainsi se charger du suivi du phénomène de la traite des êtres humains, et cela de manière plus systématique. Nonobstant, les deux SJA semblent avoir une vision claire des diverses formes de prostitution rencontrées sur leur territoire.

Le SJA de Gand ne pénètre pas facilement les milieux des asbl et de la prostitution privée, qui sont toutefois contrôlés de manière approfondie par la police locale.

Aucun des deux SJA ne se plaint de la circulation de l'information, ni celle en provenance de la police locale, ni le

feed-back émanant de la Direction générale de la police judiciaire (DGJ).

20.3.3. Fonctionnement intégré

20.3.3.1. Au sein des zones de police

L'importance croissante du rôle de l'inspecteur de quartier dans le *beeldvorming* de la problématique est, à notre sens, à classer parmi les évolutions positives que connaissent tant le contrôle policier de la prostitution et la lutte contre la traite des êtres humains que le concept de police de proximité dans son contexte le plus large. Dans toutes les zones étudiées, l'inspecteur de quartier est sensibilisé de manière plus ou moins structurée à la problématique et les nombreuses informations générées par cette fonctionnalité sont transmises aux services spécialisés de la police locale.

À Anvers, des accords clairs sont pris lors de réunions hebdomadaires communes entre la recherche et la police de quartier du Schipperskwartier (prostitution en vitrine) et de l'atheneumbuurt (prostitution de rue). Un feed-back est également prévu quant aux suites données aux informations communiquées et aux actions posées en collaboration. Les services de quartier sont, dans la mesure du possible, impliqués dans les enquêtes de la section mœurs. Outre cette coopération ciblée, la recherche reçoit de nombreux rapports d'information des inspecteurs de quartier, y compris des inspecteurs des autres quartiers que les deux précités.

Dans la zone Schaerbeek/Saint-Josse-ten-Noode/Evere, une partie de la recherche a été décentralisée. Outre les sections spécialisées, des sections recherche ont été implantées dans les commissariats de quartier. D'un point de vue hiérarchique, elles dépendent du commissaire en charge de la direction du commissariat de quartier dans lequel elles se trouvent mais pour le reste, elles travaillent sous la coordination du directeur judiciaire de la zone. Ces sections de recherche se concentrent tout particulièrement sur les délits avec violence (la « violence urbaine »).

Dans la zone de police d'Anvers, l'adresse e-mail centrale diffusée au sein du corps permet aux policiers de signaler toute présomption d'activité de prostitution. Cette adresse figure même sur le protecteur d'écran du système ISLP et se rappelle ainsi régulièrement au bon souvenir de chacun.

À Gand et à Saint-Nicolas également, la fonctionnalité du travail de quartier se trouve impliquée dans les actions ciblées et la communication avec la recherche est encouragée. À Saint-Nicolas, elle se fait de manière tant formelle, lors de réunions périodiques, qu'informelle, dans le cadre de l'occupation conjointe du même bâtiment. Dans la zone Schaerbeek/Saint-Josse-ten-Noode/Evere, on n'oublie pas la source d'informations que peuvent représenter les inspecteurs de quartier. Une procédure de rapport trimestriel, à transmettre à la recherche locale, a ainsi été mise en place. Il est en outre envisagé d'organiser aussi des réunions entre les diverses fonctionnalités par quartier.

Plusieurs zones ont développé de bons contacts et se transmettent ce que l'on appelle des *best practices* de sorte qu'il existe à présent une certaine harmonisation dans les approches des différentes formes de prostitution. Qui plus est, l'accent est mis sur les aspects proactifs tels que l'image globale et le maintien sous contrôle du phénomène plutôt que sur la répression, réservée aux cas de traite des êtres humains. C'est ainsi que quatre inspecteurs de la zone Schaerbeek/Saint-Josse-ten-Noode/Evere ont suivi une formation à la cellule MEPROSCH de la police locale de Gand.

Parmi les services de police locale, seuls les membres de la section spécialisée peuvent, en principe, entrer en contact avec les prostituées. Les autres policiers ne peuvent pénétrer dans des endroits où s'exerce la prostitution qu'en cas d'appel.

Dans la zone Schaerbeek/Saint-Josse-ten-Noode/Evere, la règle veut que, le cas échéant, les policiers informent immédiatement la section traite des êtres humains si des mesures doivent être prises. Si ce n'est pas le cas, un rapport est en tout cas rédigé.

Le service d'inspection sociale de la police locale de la zone Schaerbeek/Saint-Josse-ten-Noode/Evere collabore systématiquement avec les autres services et assiste la recherche locale dans ses missions de contrôle.

20.3.3.2. Coopération et coordination

Tant à Bruxelles qu'à Gand et à Anvers, les relations avec les corps de police locale peuvent être qualifiées de bonnes. Les informations s'échangeraient correctement avec le SJA, le CIA et la cellule centrale « Traite des êtres humains ». Quant au feed-back à partir de ces services, la police locale se dit tout à fait satisfaite. Outre les liens de coopération explicités *supra*, le SJA de Bruxelles est invité à participer aux descentes organisées par la police locale dans le milieu de la prostitution. Il s'agit toutefois d'une présence à titre informatif qui permet au SJA de vérifier sur le terrain si telle ou telle action n'entre pas en conflit avec d'éventuelles enquêtes déjà existantes au sein de la police fédérale.

Le SJA de Bruxelles échange tous les mois des informations avec la DGJ et le feed-back se déroule de manière satisfaisante. Les échanges d'informations se font grâce aux nouveaux formulaires qui servent à l'alimentation de la banque de données traite des êtres humains, conformément aux directives contenues dans la COL 10/2004 [58]. Pour l'instant, la transmission physique se déroule encore manuellement mais cela devrait changer dès

l'implémentation du logiciel FEEDIS. Il est toutefois à remarquer que la disparition des formulaires uniformes entraîne la perte de nombreuses informations relatives aux prostituées belges et européennes, parfois victimes de souteneurs d'origine albanaise.

20.3.4. Coopération avec les services externes

En ce qui concerne les institutions ayant le statut de bar, la zone de Schaerbeek/Saint-Josse-ten-Noode/Evere ainsi que Gand coopèrent de manière multilatérale avec d'autres services et utilisent tout l'arsenal législatif disponible pour les contrôles.

À Bruxelles, le service des lois sociales exécute également les apostilles du parquet. La police locale de Schaerbeek/Saint-Josse-ten-Noode/Evere a demandé à avoir un contact préalable afin de vérifier qu'il ne peut y avoir de conflit avec d'autres enquêtes. En pratique, cette concertation n'a cependant pas lieu. Pour sa part, la police locale de Schaerbeek/Saint-Josse-ten-Noode/Evere ne prend aucune initiative sans un contact préalable avec la cellule centrale « Traite des êtres humains » de la police fédérale.

Dans la zone de police d'Anvers, la coopération avec les services externes est peu fréquente en matière de prostitution. Il a en effet été décidé au niveau de la politique que l'on fonctionnerait de manière autonome hors les cas où une personne ou une organisation nécessite des mesures importantes. Le SJA de Bruxelles travaille sporadiquement avec les services externes lorsque leur compétence spécifique est requise. Le SJA est tenu au courant des enquêtes de l'inspection sociale via la concertation recherche mensuelle.

Le SJA et la police locale de Gand s'accordent à dire qu'un accès à la banque de données DIMONA des entreprises constituerait une plus-value certaine, tant dans le domaine du contrôle de la prostitution tolérée que dans la lutte contre la traite des êtres humains.

Le SJA de Gand fait état d'un problème de coopération avec l'Office des étrangers lorsqu'il s'agit de dresser un rapport administratif.

L'Office des étrangers attend de la police qu'elle détermine le statut de victime de la traite des êtres humains et, en cas de séjour illégal, qu'elle mentionne aussi l'article de loi adéquat. La police estime pour sa part qu'elle doit certes décrire les circonstances et les éléments constitutifs des faits mais que c'est au fonctionnaire de l'Office des étrangers qu'il revient de déterminer une qualification sur cette base.

20.3.5. Cadre logistique, législatif et réglementaire

Le besoin d'uniformisation de la politique en matière de prostitution avait déjà été évoqué dans le rapport et reste d'actualité de nos jours. À cet égard, les facteurs critiques de succès résident notamment dans une collaboration étroite avec le parquet et les services externes ainsi que dans des accords clairs pris avec ces instances.

L'absence de statut légal pour les prostituées engendre, d'après l'étude de la police d'Anvers, un climat d'impunité dans la zone grise qui se situe entre la politique de tolérance et la politique de poursuite.

Une amélioration consisterait à imposer des mesures de contrainte telles que l'apposition de scellés sur les carrées tant qu'il n'est pas satisfait aux conditions requises : inscription au registre du commerce, tenue d'un registre du personnel, TVA, etc.

Une uniformisation du contrôle de la prostitution privée et de l'*escort service* s'impose avec acuité. Il en va de même de directives concrètes pour cette forme d'enquête proactive, qui conférerait une certaine sécurité juridique tant aux policiers qu'aux personnes contrôlées.

En ce qui concerne les services de police, l'impact de la nouvelle circulaire COL 10/2004 ne serait pas vraiment tangible. Il se fait surtout sentir au niveau des parquets. La loi du 6 janvier 2003 concernant les méthodes particulières de recherche et quelques autres méthodes d'enquête est par contre perçue comme une amélioration dans le cadre de la lutte contre la prostitution organisée.

L'expérience est également positive au niveau du statut de victime de la traite des êtres humains, pour autant que les enquêteurs en évaluent bien les possibilités et qu'ils ne transfèrent pas la première prostituée venue. Presque toutes les personnes interviewées considèrent qu'il s'agit là d'un facteur critique de succès. Il serait en outre nécessaire de multiplier et d'améliorer les structures d'accueil.

Certains (à Anvers) privilégient l'option des *safe houses*, dont l'adresse change régulièrement, par rapport aux centres d'accueil fixes. D'autres (SJA Bruxelles) considèrent plutôt que les centres d'accueil offrent un niveau de sécurité suffisant grâce aux différentes mesures de précaution déployées et à l'attention spéciale que leur portent les services de police locale. Il a en outre été constaté que les filles qui étaient directement transférées dans ces centres retombaient plus rarement dans la prostitution et que, par contre, lorsqu'une place ne se libérait pas immédiatement, elles replongeaient pour la plupart dans le milieu de la prostitution.

Dans le domaine de la prostitution de rue surtout, le manque d'instruments permettant d'endiguer efficacement le phénomène est particulièrement dénoncé. Tant les nuisances occasionnées que les incitations à la débauche sont particulièrement difficiles à établir dans la pratique. Dans l'état actuel des choses, les maisons de passe ne sont pas tenues de tenir à jour des fiches d'hôtel. L'instauration d'une telle obligation serait intéressante, non seulement dans l'optique d'une perception fiscale correcte mais aussi, du point de vue du chef de corps de la zone Schaerbeek/Saint-Josse-ten-Noode/Evere, elle permettrait aux services de police d'obtenir une meilleure

compréhension des relations entre les personnes (qui connaît qui dans le milieu de la prostitution).

20.3.6. Implications sur le plan psychologique

Vérification faite, il n'est manifestement pas question de menaces de mort systématiques à l'encontre des enquêteurs. Il n'est fait état de tels faits qu'au niveau du SJA de Bruxelles, à raison d'une fois par an en moyenne. Une approche proactive est nécessaire pour réagir à de telles menaces. Il faut clairement montrer aux intéressés que la police et la justice sont au courant de leurs plans.

Compte tenu du nombre de facteurs liés à la traite des êtres humains (victimes mineures, difficultés à aider concrètement les victimes, etc.), on a également vérifié l'impact que pouvaient avoir les enquêteurs sur le plan psychologique. Dans tous les corps, ils peuvent faire appel à l'assistance d'un psychologue ou d'un assistant social bien que, de l'avis des personnes interviewées, ce ne soit pas nécessaire, notamment et surtout parce que le personnel des sections traite des êtres humains est sélectionné aussi sur la base de ses capacités de psychologue.

20.3.7. Formations

Depuis 2004, l'école de police de Flandre occidentale intègre dans son programme une formation traite des êtres humains/trafic d'êtres humains, qui vient en réponse à un besoin de plus en plus pressant.

Il est apparu, lors de l'évaluation de cette formation, qu'elle traitait de tous les aspects de l'immigration illégale et de la traite des êtres humains. Elle n'est en outre pas uniquement réservée aux fonctionnaires de police. Elle est aussi accessible aux magistrats, au personnel de l'inspection sociale, à l'Office des étrangers, au service de la population de la ville et au service de la politique criminelle.

Le fait que cette formation réunisse pour ainsi dire tous les acteurs de terrain présente une certaine plus-value, non seulement dans la voie d'une harmonisation des niveaux de connaissance mais aussi sur le plan de la formation des réseaux. La formation prévoit également des visites sur place, qui peuvent aider à mieux comprendre la manière dont les partenaires fonctionnent ainsi que les problèmes auxquels ils sont confrontés.

20.3.8. Conclusions finales

Au fil des différentes phases de cette enquête de contrôle, il a été constaté de manière globale que l'on travaille de plus en plus dans l'optique d'une approche multidisciplinaire, tant au sein de la police intégrée que dans les relations avec les partenaires externes. L'implication croissante des inspecteurs de quartier représente sans doute l'évolution la plus positive en la matière. Ils peuvent en effet contribuer de manière significative à la lutte contre la traite des êtres humains et au maintien sous contrôle de la prostitution tolérée. Plus encore, leur apport se situe dans le cadre de l'attention permanente demandée par le Plan national de sécurité pour le fonctionnement intégré, qui repose essentiellement sur la philosophie de la police de proximité.

Au niveau du SJA, on dispose d'une vue relativement claire des diverses formes de prostitution grâce aux propres enquêtes et aux informations fournies par la police locale. En ce qui concerne justement la circulation de l'information en cette matière précise, une tendance positive semble se dessiner par rapport au fonctionnement des CIA. Aucun des services visités n'a émis la moindre critique à son sujet quant au flux des informations du niveau local au niveau fédéral ou au feedback obtenu.

Un besoin semble par contre se faire sentir au niveau d'un accès à certaines bases de données externes. Vu la dimension internationale de la traite des êtres humains, les SJA de Bruxelles et de Gand entretiennent des contacts avec des services spécialisés appartenant aux pays limitrophes ou aux pays de transit.

Les initiatives qui ont été développées sont à considérer comme l'initiation d'une interaction entre les différents rouages de la nouvelle structure policière et avec les partenaires externes. Il en va de même des études de phénomène réalisées dans diverses zones : elles constituent le premier pas vers l'implémentation d'un diagnostic local de sécurité, prévu dans la Note-cadre de sécurité intégrale [59] .

À l'avenir, cette évolution devra être poursuivie de manière structurée. On pourrait d'ailleurs à cet égard envisager une harmonisation des fondements stratégiques et opérationnels de la maîtrise du phénomène de la traite des êtres humains sur la base des *best practices* de différents corps de police. Une telle harmonisation vise notamment à prévenir les déplacements géographiques vers des zones qui se trouvent plus démunies face à ce phénomène.

21. SERVICES DE POLICE ET MINEURS D'ÂGE [60]

Le rapport d'activités 2003 [61] contenait une analyse de l'attitude de certains fonctionnaires de police lorsqu'ils interviennent à l'égard de mineurs en leur qualité d'officier ou agent de police judiciaire ou administrative. En annexe, l'analyse contenait un aperçu des attitudes policières et de leur base légale. Un appel avait également été lancé afin de compléter le droit positif belge sur certains points. Le rapport complet de cette analyse, accompagné de recommandations concrètes, a été transmis début 2004 aux ministres de la Justice et de l'Intérieur.

Le seul résultat concret jusqu'à présent était la publication de la circulaire relative aux mineurs étrangers non

accompagnés (M.E.N.A.) – Premières mesures [62] .

Pour le reste, le ministre de l'Intérieur a transmis les recommandations du Comité permanent P au groupe de travail « arrestations », mis en place sous la présidence de la direction générale Politique de Sécurité et de Prévention du Service public fédéral Intérieur.

Entre-temps, certains services de police continuent à intervenir de manière inacceptable à l'égard de mineurs, comme c'est le cas dans la zone de police de Liège où 4 garçons, entre 8 et 14 ans ont été menottés à la vue de tous dans un supermarché et ont été emmenés attachés deux par deux. La rédaction d'un procès-verbal des faits commis ainsi que de leur arrestation et transfèrement avait également été omise.

Le fait que ces garçons étaient des tsiganes et qu'il y avait une présomption que l'un des enfants avait volé une paire de baskets ne justifie en effet en rien que ces mineurs aient été traités de la sorte. Le fait que les mineurs étaient quatre et que les inspecteurs qui sont descendus sur les lieux n'étaient que deux et que ces derniers craignaient une évasion, n'enlève rien aux principes contenus dans la directive contraignante MFO-1 du ministre de la Justice du 13 décembre 2001 relative à la police des cours et tribunaux, au transfèrement des détenus et au maintien de l'ordre et de la sécurité dans les prisons en cas d'émeute et de trouble.

Ces directives ont été rappelées aux inspecteurs concernés par leur chef de corps.

22. VIOLENCES CONJUGALES [63]

Le Comité permanent P a réalisé, dans le courant des années 2003 et 2004, une enquête de contrôle concernant le phénomène des violences conjugales et la manière dont le service de police intégré y fait face. Vu l'importance de ce phénomène de société, le Comité permanent P continue à suivre cette problématique.

Bien que l'objectif soit de vérifier à long terme si une amélioration de la situation devient visible, le suivi à court terme nous a d'ores et déjà amené à la constatation prometteuse suivante : le nombre de zones où les violences conjugales constituent une priorité ou une question prioritaire dans le plan zonal de sécurité est passé de 31 lors de la précédente enquête à 51 zones [64] . S'il s'agit déjà d'un progrès substantiel, cela reste toutefois encore peu sur un total de 196 zones. Dans notre précédent rapport annuel [65] , nous constatons notamment que le fait de reprendre le phénomène dans le plan zonal de sécurité peut constituer une impulsion pour dégager des capacités et pour attirer l'attention sur le problème.

Cette constatation a été confirmée à l'occasion des contacts pris avec les parquets de Liège et d'Anvers où l'on consacre, depuis longtemps, une attention importante à la problématique des violences intrafamiliales. Dans chacun des deux arrondissements, des zones de police se distinguent positivement dans l'approche de cette problématique. On constate en outre que, à la suite des directives du parquet en la matière, le nombre de prises de contact avec un magistrat du parquet en cas de violences intrafamiliales augmente de manière significative dans toutes les zones.

Nos interlocuteurs ont également mentionné qu'une attention accrue doit être consacrée à la problématique des violences intrafamiliales au niveau de la formation des fonctionnaires de police, ce à quoi nous ne pouvons que souscrire. Le Comité permanent P avait en effet fait une constatation semblable dans son rapport d'activités 2003 ; ce qui a déjà mené à la formulation d'une recommandation en la matière.

L'approche intégrée du phénomène des violences familiales et donc aussi des violences conjugales reçoit de plus en plus d'écho au sein de différents forums. En tant que partenaire dans un certain nombre de ces forums, les deux niveaux du service de police intégré peuvent apporter une contribution structurelle.

Le groupe de travail mis en place par le Collège des Procureurs généraux concernant la problématique des violences conjugales l'illustre bien. D'importants travaux préparatoires en vue d'améliorer l'enregistrement des faits de violences intrafamiliales y sont entre autres réalisés. Le Comité permanent P va continuer à suivre l'évolution de l'approche policière du phénomène durant la période 2005-2007.

SOUS-SECTION 4 : MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE DE SÉCURITÉ DANS LE PROLONGEMENT DE LOIS SPÉCIFIQUES, DE PROCÉDURES OU MESURES PARTICULIÈRES

23. DISCRIMINATION ET RACISME DANS LES SERVICES DE POLICE [66]

23.1. PROBLÉMATIQUE

Au fil du temps, le Comité permanent P s'est efforcé de suivre les problèmes de discrimination, d'intolérance, de racisme et de xénophobie parmi les services et fonctionnaires de police.

La législation en la matière a sensiblement évolué ces dernières années. La loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie [67] a été complétée par la loi du 20 janvier 2003 relative au renforcement de la législation contre le racisme [68] et par la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination [69].

En 2003, le Comité permanent P a réorienté ses démarches en matière de discrimination, de racisme et d'intolérance *sensu lato* dans le chef de certains membres de services de police. Il a aussi fait un premier point des problèmes et des pistes de réflexion et de solution et, enfin, il a poursuivi la préparation d'une enquête thématique plus approfondie.

En 2004, le Comité permanent P a procédé à une analyse complète des plaintes qualifiées de racisme ou de discrimination pour les années 2000 à 2004. Cette analyse, intitulée « zéro tage *bis* », vise à détecter les accents et tendances que prennent certaines problématiques spécifiques en matière de fonctionnement des services de police et de mise en œuvre de la fonction de police. Elle a fait l'objet d'un rapport distinct.

Une enquête thématique sur la discrimination interne au sein des services de police a également été initiée. Elle a pour but de suivre les activités entreprises par la police intégrée relatives à la problématique du racisme et de la discrimination dans les services de police, soit plus spécifiquement le plan d'action approuvé le 8 décembre 2003 par le comité composé du commissaire général de la police fédérale et des directeurs généraux. Un comité d'accompagnement, composé de membres de la police fédérale, de la Commission permanente de la police (communale) locale, du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, suit la réalisation de ce plan d'action.

Depuis 2003, le Comité permanent P réalise un *follow-up*, d'une part, de l'ensemble des mesures et initiatives prises au sein de la police, notamment fédérale, afin de lutter en interne contre les actes dits de discrimination raciste et de favoriser l'intégration des membres du personnel allochtones et, d'autre part, de l'ensemble des mesures et initiatives prises au sein de la police, essentiellement fédérale, afin de mettre en œuvre et de faire connaître en interne la nouvelle législation sur les actes de discrimination *sensu lato*.

Des entretiens réguliers avec les responsables finaux et les responsables du plan d'action au sein de la police fédérale (essentiellement la Cellule égalité des chances qui supervise le projet) ont eu lieu tout au long de l'année et particulièrement à l'occasion des réunions du comité d'accompagnement.

Au fur et à mesure de l'avancement du dossier, les plaintes et dénonciations en matière de discrimination et de racisme portées à la connaissance du Comité permanent P sont analysées et mises en regard des actions menées par la police intégrée dans le but d'en vérifier l'efficacité et l'étendue de l'approche. L'analyse des plaintes pour l'ensemble de l'année 2004 est sur le point d'être finalisée. Elle sera comparée aux résultats du « zéro tage *bis* » et fera l'objet d'un rapport spécifique au Parlement.

23.2. CONSTATATIONS

La question de la discrimination et du racisme au sein des services de police fait l'objet d'une politique dénommée « diversité », qui a été initiée dès la réforme des services de police en 2001 et qui s'inscrit dans le processus de changement de culture mis en place.

Lors de la création du service de police intégré, la charte des missions et valeurs de la police fédérale et, dans une moindre mesure, des composantes locales du service de police intégré, structuré à deux niveaux a été établie. En parallèle aux processus et structures instaurés, des actions ont été initiées en matière de culture, qui ont fait l'objet d'une approche intégrée de la part de la Direction générale des ressources humaines/Direction des relations internes. Des normes, valeurs et symboles ont été définis et, au fil du temps, des objectifs et indicateurs ont été déterminés. Le premier plan national de sécurité comportait déjà un aspect intégrité et déontologie.

La politique de diversité a été développée en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et avec le soutien de la Commission permanente de la police (communale) locale. Un groupe de travail unissant le service de police intégré et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme s'est réuni à plusieurs reprises afin de réfléchir sur le concept de « diversité culturelle » et sur son application aux services de police. La notion de « diversité » a été retenue afin de couvrir l'ensemble des questions et réalités sociales. Dans les services de police se retrouvent des éléments spécifiques pouvant être à l'origine d'inégalités

comme les différentes catégories de personnel, les anciens corps d'origine ou encore les nouvelles dispositions en matière d'octroi de grades. Toutes ces réalités, en plus des aspects repris dans la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination, ne peuvent être négligées dans la politique menée en matière de discrimination. Cette politique de diversité se reflète dans plusieurs textes émanant de différentes composantes du service de police intégré, structuré à deux niveaux. Le code de déontologie en passe de concrétisation – sur lequel nous aurons l'occasion de revenir par ailleurs – comporte un aspect « intégrité ». Deux articles ont en principe trait à l'égalité des chances, dans lesquels la notion d'équité entre les membres du personnel, qui place chacun sur le même pied, apparaît clairement. Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a été choisi comme partenaire à part entière pour l'élaboration du code de déontologie.

La concrétisation de l'approche a lieu à travers la mise en œuvre du plan d'action diversité. Ce dernier se compose des cinq axes que sont la communication, le recrutement, la formation, l'intégration et la gestion des carrières et est mené par différents pilotes. Le plan d'action s'envisage dans le cadre de la problématique de la discrimination interne au sein des services de police et en corollaire de celle de la discrimination externe. Les actions menées peuvent en effet avoir un impact sur la police intégrée en tant qu'employeur et, de la même manière, en tant que service public, dans la relation policier-citoyen.

Par ailleurs, un projet de « personnes ressources diversité » a vu le jour. Ces personnes seront chargées de transmettre leur expertise en matière de diversité aux membres du personnel de la police intégrée qui en éprouvent le besoin.

Deux études réalisées conjointement avec des centres universitaires ont été envisagées. L'une consiste à identifier les stratégies les plus appropriées en termes de prévention des facteurs de risque organisationnels de la violence au travail ; ses résultats serviront à déterminer de nouvelles actions à insérer dans le plan d'action diversité. L'autre a pour thème l'intégration au sein de la police ; elle doit également compléter le plan d'action. Rappelons finalement que, depuis quelques années, des formations dites *pre-entry training* sont réalisées à destination des allochtones avec des partenaires comme le Forem, l'Orbem et les centres d'intégration. Le public cible s'est plus récemment étendu aux personnes socialement défavorisées.

23.3. RECOMMANDATIONS

La problématique de la discrimination et du racisme au sein des services de police fait l'objet d'une politique intégrée recouvrant plusieurs projets et initiatives en collaboration avec des partenaires externes. Les actions entreprises ne se déroulent cependant pas sans difficultés. Dans le courant du mois de septembre 2004, une première rencontre de la Cellule égalité des chances a eu lieu avec les pilotes du plan d'action dans le but de dresser un bilan intermédiaire. Le comité d'accompagnement s'est, quant à lui, réuni en novembre 2004. Des réalisations ont ainsi été effectuées dans les 5 axes du plan d'action mais dans des proportions différentes. Le plan d'action a toutefois été jugé trop ambitieux étant donné les agendas des pilotes par rapport au nombre d'actions programmées dans les délais fixés. Il nécessite donc une réadaptation, essentiellement au niveau du timing. À ce stade, il est encore prématuré de s'intéresser aux indicateurs déterminés.

Par ailleurs, l'étude universitaire sur l'intégration au sein de la police a été abandonnée pour des raisons budgétaires et les formations *pre-entry training*, qui nécessitent des ressources financières de la part des autorités, semblent remises en cause par certaines parties prenantes externes à la police fédérale, au vu des résultats obtenus. D'autre part, la mise en place du réseau des « personnes ressources diversité » requiert un certain investissement du personnel concerné et évolue lentement.

Il conviendra donc d'aboutir à une version définitive du plan d'action et de pouvoir maintenir la politique prédéfinie face aux contraintes matérielles qui se présentent. Il est possible que certaines actions soient abandonnées ou postposées, notamment pour des motifs budgétaires, et soient éventuellement remplacées par d'autres.

Le défi pour le service de police intégré, structuré à deux niveaux sera de poursuivre l'effort qu'il a entrepris et de conserver une approche cohérente de la problématique.

Le Comité permanent P suivra avec intérêt l'ensemble de cette question en 2005-2007.

24. REGISTRES LOCAUX DES ARMES ET REGISTRE CENTRAL DES ARMES [70]

Un article de presse paru dans le quotidien « De Tijd » du 7 octobre 2004 a donné lieu à une enquête portant sur le mode d'enregistrement des armes à feu par les services de police dans le registre central des armes (RCA). Les représentants de l'Unact [71] posaient dans cet article que : (1) la police n'effectuerait pas d'enquête de moralité sur les personnes qui font l'acquisition d'une arme de sport ou de chasse et qui sont signalées par les vendeurs ; (2) la police locale n'encoderait bien souvent pas au RCA les achats d'armes à feu (armes de chasse, de sport ou de défense) réalisés auprès des commerçants spécialisés ; (3) les armes de chasse et de sport acquises avant 1989 ne seraient pas connues des autorités ; (4) les autorités ignoraient le nombre d'armes légales en Belgique ; (5) le RCA serait tout sauf bien organisé, au vu notamment des lacunes dans l'encodage des armes à feu et du retard dans l'enregistrement de celles-ci, lesquels s'expliqueraient par un manque de personnel et un matériel informatique déficient.

Ces affirmations devant être vérifiées, il a fallu, d'une part, examiner l'état des registres locaux des armes et de la circulation de l'information vers le RCA et, d'autre part, étudier dans quelle mesure et comment les services de police procédaient à l'enregistrement des armes légales.

L'enquête a consisté à rendre visite aux trois principaux acteurs de la problématique et à leur poser différentes questions, ceci aux fins de cerner le contenu du RCA et de comprendre comment il est alimenté par les services de police. Dans un premier temps, les enquêteurs ont visité plusieurs armureries. Ils y ont consulté les registres obligatoires de manière à pouvoir par la suite faire le lien avec les enregistrements dans le RCA. Ils se sont ensuite rendus dans cinq zones de police locale afin de glaner des informations quant à la manière dont les obligations légales en matière de législation sur les armes sont respectées et quant à l'existence de problèmes éventuels. Dans le prolongement de ces démarches, les enquêteurs ont finalement visité les services du RCA.

L'analyse des données d'enquête permet d'affirmer que la qualité et la fiabilité des registres locaux des armes et du RCA ne permettent pas une exploitation adéquate des données. Les facteurs spécifiques à l'origine de ces problèmes dans les registres locaux des armes et dans le RCA peuvent se résumer comme suit : (1) arriéré dans le suivi des changements d'adresse ; (2) arriéré dans le suivi des armes à feu enregistrées au nom de personnes décédées ; (3) arriéré dans le suivi des armes vendues ou cédées ; (4) arriéré dans l'enregistrement des armes saisies ; (5) arriéré dans la vérification des armes inventoriées à l'époque des inscriptions simplifiées ; (6) arriéré dans la correction des enregistrements fautifs dans le RCA consécutifs au traitement des données sur les anciens supports papier ; (7) transition d'un input papier vers un input automatisé dans le RCA ; (8) arriéré dans l'enregistrement des armes à feu en possession de collectionneurs agréés.

Les manquements dans l'enregistrement des armes à feu s'expliquent par deux facteurs. Au niveau local, il est essentiellement question d'un manque d'attention pour la problématique ou d'un manque de capacité qui entrave l'exécution des tâches policières découlant de la loi du 3 janvier 1933 relative à la fabrication, au commerce et au port des armes et au commerce des munitions [72] .

La gestion du registre local des armes et l'alimentation du RCA ne sont pas non plus considérées comme prioritaires par la majorité des zones de police. L'ampleur de cet arriéré est toutefois difficile à estimer précisément, que ce soit dans les registres locaux des armes ou dans le RCA. Lorsqu'il a été repris par la police fédérale en 2001, le RCA ne constituait alors pas une donnée fiable et la responsabilité en incombe tant aux zones de police qu'aux anciens gestionnaires fédéraux du RCA, qui ont failli sur le plan fonctionnel et politique. Le RCA est encore et toujours une banque de données externe [73] , détenue par le Service public fédéral Justice. L'idée de départ consistait à faire de cette banque de données un instrument statistique visant à suivre les évolutions des détentions d'arme par des particuliers. Jusqu'en 1994, le RCA était géré par le Commissariat général de la police judiciaire, cette tâche ayant par la suite été confiée au Service général d'appui policier dépendant du ministère de l'Intérieur.

Depuis le 1^{er} janvier 2001, le RCA est administré par la police fédérale, Direction générale de l'appui opérationnel/Direction de la banque de données nationale (DGS/DSB), qui assure la gestion de toutes les banques de données policières. Les gestionnaires actuels s'appliquent, en collaboration avec les zones de police, à améliorer la qualité et la fiabilité du RCA. Au niveau local, les moyens investis ou disponibles s'avèrent insuffisants pour rectifier les dysfonctionnements du passé, y compris ceux des autres, dans un délai acceptable.

Au vu des résultats de l'enquête, il est permis de conclure que l'article de presse susmentionné ne repose pas que sur des allégations non fondées ou non vérifiables. Ainsi par exemple, il est malheureusement avéré que les autorités ne connaissent pas le nombre d'armes à feu légales en Belgique ni toujours l'identité des détenteurs de ces armes. Cette situation est essentiellement imputable au nombre élevé d'enregistrements fautifs ou obsolètes dans le RCA. Si, par contre, l'absence d'enquêtes de moralité dénoncé dans l'article est à nuancer, la législation actuelle ne prévoyant pas cette mesure pour les armes à feu de chasse et de sport, la mauvaise transmission de l'information vers le RCA est bel et bien attestée par l'enquête.

L'enquête a en outre révélé, pour autant que l'échantillon étudié puisse être considéré comme représentatif, que 21 % des armes à feu légalement acquises ne sont pas (encore) enregistrées dans le RCA ou ne l'ont été que tardivement et que 30 % des enregistrements comportent des erreurs au niveau de la description de l'arme ou des données du détenteur.

Le caractère peu fiable du RCA dans son état actuel fait en sorte qu'il ne constitue pas encore un instrument utilisable sur le plan politique ou opérationnel. Nous précisons cependant que les problèmes ne sont pas imputables à un service de police unique. Des manquements se sont manifestés à différents niveaux depuis l'instauration même du RCA.

On ne pourra rectifier le tir – si l'on ose dire – que si toutes les composantes du service de police intégré, structuré à deux niveaux, ainsi que les autorités administratives et judiciaires, décident de consentir les investissements nécessaires et de traiter cette problématique à titre prioritaire.

Indépendamment des responsabilités en jeu, cette tâche viendra indubitablement alourdir la charge de travail des zones de police principalement et, qui plus est, la situation ne se régularisera pas du jour au lendemain.

On peut même douter qu'elle se régularisera vraiment un jour compte tenu du nombre d'armes légales qui se sont entre-temps perdues dans le circuit illégal.

SECTION 3 : EFFICACITÉ ET COORDINATION

25. APPUI DE LA COMPOSANTE FÉDÉRALE À LA COMPOSANTE LOCALE DU SERVICE DE POLICE INTÉGRÉ, STRUCTURÉ À DEUX NIVEAUX [74]

25.1. PROBLÉMATIQUE

Dans quelle mesure les services, les directions générales et le commissariat général de la police fédérale peuvent-ils obtenir une bonne compréhension des besoins de la police locale en termes d'appui fédéral, de l'offre d'appui de la police fédérale à la police locale, de la présence et de la pertinence des critères d'évaluation et d'attribution, de l'appui fédéral le plus demandé et le plus obtenu et finalement du degré de satisfaction et de la qualité de l'appui fédéral obtenu ?

Le Comité permanent P s'efforce de répondre à ces questions à travers une enquête de contrôle relative à l'appui octroyé par la police fédérale à la police locale. Il dispose d'un large panel d'informations dans ce domaine grâce aux enquêtes menées à grande échelle auprès des composantes locale et fédérale de la police intégrée, structurée à deux niveaux, ainsi qu'à des contacts avec divers responsables de la police fédérale. Ce nonobstant, le Comité permanent P a déploré, à de multiples reprises, le fait que les informations rassemblées ne lui permettent pas suffisamment de faire le point sur la mesure dans laquelle l'appui fourni l'est à la satisfaction du bénéficiaire et dans l'esprit du fonctionnement intégré de la police.

La dernière phase de l'enquête a consisté en une analyse des réponses du commissaire général et des directeurs généraux à différents questionnaires en vue d'une part, de mieux appréhender l'offre d'appui par direction générale et, d'autre part, de vérifier si, pour ces différents types d'appui, des données qualitatives et quantitatives sont tenues à jour en vue du développement ou de l'adaptation d'une politique en la matière.

25.2. MÉTHODOLOGIE

25.2.1. Période 2002-2003

Cette enquête thématique du Comité permanent P a été initiée fin 2002. Un premier rapport d'analyse a été réalisé en 2003, après s'être renseigné auprès d'un échantillon représentatif de services de police locale concernant 46 types d'appui prévus. La conclusion principale concernait alors la constatation qu'il n'existait pas d'inventaire concret et pratique des différents types d'appui que la composante fédérale peut mettre à disposition de la composante locale. À défaut d'inventaire, il a également été constaté qu'il n'existe pas de critères explicites ni pour la demande ni pour son octroi.

Il convient de signaler qu'un certain nombre d'initiatives ont été prises par la police fédérale dans le courant des années 2003-2004 pour développer entre autres les missions d'appui que la police fédérale exécute au profit des services de police locale, sur base des principes du « *Service Level Agreement* » (SLA). L'objectif était d'inciter le fournisseur de services à identifier et décrire les services fournis, à définir les procédures de mise en oeuvre et de suivi, à déterminer les modalités d'exécution et à fixer la méthode de récupération et de facturation des frais. Les différents directeurs généraux responsables ont été chargés de cet aspect et les services du commissaire général, notamment la Direction du fonctionnement et de la coordination de la police fédérale (CGC) s'occupaient de la coordination générale.

Dans notre rapport intermédiaire de fin octobre 2003, nous constatons qu'il n'était pas encore question d'un quelconque intérêt digne de ce nom de la part de la police fédérale pour procéder à l'élaboration d'un inventaire de l'offre d'appui fédéral à la police locale, sous la forme d'un catalogue manuel ou automatisé.

Nous constatons en outre qu'il n'a jusqu'à présent pas été donné clairement suite à notre demande de devenir destinataire de toute documentation relative aux rapports concernant les progrès réalisés dans le cadre du système de contrôle de gestion consolidé et informatisé sur base des principes d'un « *balanced scorecard* ».

25.2.2. Période 2004

Dans l'attente de quelques initiatives en cours et/ou achevées, telles que la finalisation des plans nationaux de sécurité (PNS) 2003-2004 et 2004-2007, le dépôt des constatations du groupe de travail « appui à la police locale », la mise en place d'un « *balanced scorecard* » dans le cadre du plan national de sécurité et le développement d'un système de description des missions d'appui sur base des principes du « *Service Level Agreement* », le cours de cette enquête thématique a pu être repris dans le courant de l'année 2004.

Dans le prolongement de quelques entretiens préparatoires avec les services du commissaire général, il a été décidé d'envoyer un questionnaire aux services du commissariat général et aux différentes directions générales afin de sonder l'existence de sources d'informations valables concernant l'extension et le développement des

missions d'appui.

Il est en effet impensable que le Comité permanent P fasse un audit concernant l'appui fourni sans avoir préalablement connaissance des résultats des instruments existants auprès de la police fédérale en termes de suivi et d'évaluation.

25.3. CONSTATATIONS

Une première analyse des informations disponibles permet de formuler les constats suivants : (1) il règne un certain flou quant aux processus de planning et d'évaluation ; (2) le contenu des « *Service Level Agreements* » n'est pas suffisamment explicite ; (3) il y a des divergences au niveau du suivi de l'appui au sein de la police fédérale ; (4) les instruments de politique et de gestion prévus ne sont pas assez clairs ; (5) il ne semble pas évident non plus de savoir qui est responsable du système de planning et de suivi.

25.3.1. Planning et évaluation de l'appui

L'enquête du Comité permanent P a démontré que les fonctionnaires de police locale ne perçoivent pas tous de la même manière l'offre d'appui du fédéral, selon qu'ils ont appartenu à l'ancienne gendarmerie ou à l'ancienne police communale.

Il n'a pas été possible dans ce dossier d'obtenir des informations quant à la manière dont la police fédérale procède à ses sondages systématiques des besoins et attentes de la police locale. En tout état de cause, certaines directions générales ont sollicité l'avis de la Commission permanente de la police locale (CPPL) concernant les projets de « *Service Level Agreements* [75] » mais la nature et la consistance des réponses fournies par cette dernière peuvent fortement différer d'une question à l'autre.

Les réponses de la CPPL aux questions du Comité permanent P laissent également à penser que la Commission ne procède pas à la collecte et à l'évaluation systématiques des besoins, attentes et satisfaction de la police locale [76] .

L'enquête menée par le Comité permanent P auprès d'un certain nombre de corps de la police locale a démontré qu'il existe auprès de la police locale une image hétérogène de la connaissance de l'offre, des besoins et des attentes et de la satisfaction mais souligne également le fait qu'un tel questionnement est relativement facile à organiser.

À titre de conclusion intermédiaire, le Comité permanent P souhaite poser que pour organiser l'appui de manière sérieuse, il convient tout d'abord de réaliser une analyse approfondie de la question et de la satisfaction actuelle du preneur. Les données rassemblées avec difficulté ne donnent pas l'impression que cela est actuellement organisé de manière systématique dans le paysage policier.

25.3.2. Manque de clarté concernant le contenu des « *Service Level Agreements* »

L'un des objectifs prioritaires du plan national de sécurité 2003-2004 prévoit, pour la fin 2003, de développer les missions d'appui que la police fédérale exécute au profit des services de police sur base des principes de « *Service Level Agreement* » (SLA) [77] . Un suivi de la mesure de mise en place du SLA est prévu [78] . À ce propos, certains des directeurs généraux interrogés renvoient à un tableau de suivi contenant les rubriques : « développé », « diffusé », « date de diffusion attendue » et « forme de diffusion ».

Il ressort en outre d'un rapport de suivi de la police fédérale que l'objectif concernant l'établissement du SLA ne pouvait pas constituer un problème et devait être réalisé dans un délai acceptable [79] . Néanmoins, ce processus n'a pu se réaliser que relativement lentement de manière coordonnée et intégrée et n'est d'ailleurs toujours pas encore complètement achevé.

La mise en place d'un « *Service level agreement* » est une bonne idée mais ne semble donc pas encore tout à fait au point. Il existe bien une structure univoque [80] mais le contenu qui y est donné ne donne pas l'impression que le SLA vaut comme un véritable contrat entre deux services distincts. Les SLA mis à disposition présentent entre autres les caractéristiques suivantes : (1) il n'est pas fait mention d'une indication précise du volume d'appui pouvant être mis spécifiquement à la disposition de la police locale, ex. x % de la capacité sur base annuelle ; (2) il n'est pas fait mention d'une indication de la garantie de qualité qui est de mise. Il s'agit pourtant d'un aspect important pour pouvoir parler d'un SLA, ex. x % des demandes sera certainement exécuté et y % de satisfaction de la police locale concernant la fourniture de services.

25.3.3. Divergences au sein de la police fédérale en matière de suivi de l'appui

25.3.3.1. Introduction

Les réponses fournies par le commissaire général et les directeurs généraux de la police fédérale à l'enquête du Comité permanent P sur la manière selon laquelle l'appui à la police locale est suivi, peuvent être synthétisées de

la manière suivante.

D'une part, la comparaison des réponses mène à la constatation qu'il n'existe **pas d'approche uniforme en matière d'encadrement et de suivi de l'octroi d'appui**. Il est néanmoins fait référence à des facteurs communs. Le plan national de sécurité (PNS) devrait prévoir, pour chacune des directions générales, un ou plusieurs indicateurs par objectif stratégique et opérationnel. Leur mise en œuvre devrait être encadrée au moyen de réunions de suivi [81]. Une vue d'ensemble de ces indicateurs ne nous a toutefois pas été communiquée. Les quelques rapports dont nous disposons qui renvoient à des réunions de suivi en rapport avec le PNS, restent généraux en ce qui concerne l'appui (renvoi à la mesure dans laquelle les SLA sont mis en place). Il est peu probable qu'une suite d'enquête sur ce point mène à de meilleurs résultats étant donné que la formulation des questions du Comité permanent P était claire et que les réponses fournies par les directeurs généraux et le commissaire général n'y réagissent pas plus avant, plus profondément et plus clairement.

D'autre part, **les différences sont grandes en ce qui concerne le contenu et le suivi** : (1) certains mettent l'accent sur les heures prestées sans plus (input) ; (2) d'autres regardent le nombre de demandes (input), parfois combiné avec le nombre de demandes autorisées et refusées (output) ; (3) d'autres encore font état dans leur réponse au Comité permanent P de « *la mesure dans laquelle les corps de police locale respectent leurs obligations* » mais ne fournissent pas d'informations concernant leurs propres prestations ; (4) un seul service a préparé un instrument pour mesurer la satisfaction relative à la fourniture de service (qualité) [82].

L'information disponible donne l'impression que, à l'heure actuelle, il n'existe pas de grille uniforme pour rendre compte des performances dans l'exécution des tâches d'appui.

25.3.3.2. Enquête auprès du commissaire général et des directeurs généraux

Il est utile de passer une nouvelle fois en revue les fondements de cette phase de l'enquête. Dans quelle mesure les directions et les services de la composante fédérale du service de police intégré, structuré à deux niveaux, peuvent-ils obtenir une bonne compréhension : (1) des besoins de la composante locale en termes d'appui fédéral ; (2) de l'offre d'appui de la composante fédérale à la composante locale ; (3) de l'existence ou de la présence et de la pertinence des critères d'évaluation et d'attribution ; (4) de l'appui fédéral le plus demandé et le plus obtenu ; (5) du degré de satisfaction et de la qualité de l'appui fédéral obtenu ?

25.3.3.2.1. Réponse du commissaire général

De notre analyses réponses, il apparaît clairement qu'au moment de l'enquête en 2004, on ne disposait au niveau du commissaire général d'aucune donnée systématisée concrète ou globale qui aurait pu aider le Comité permanent P à concevoir une stratégie pertinente en vue d'effectuer, par direction générale et en connaissance de cause, une radioscopie de certaines composantes de l'offre d'appui au moyen de contrôles marginaux et de les examiner à la lumière des informations existantes en matière de management. En d'autres termes, il semblait à l'époque ne pas y avoir le moindre service, qui soit en mesure de dresser un aperçu global de la situation en matière d'appui, de manière coordonnée pour les différents directeurs généraux.

Dans ce sens, nous sommes d'avis qu'il est tout aussi impossible pour la composante fédérale du service de police intégré, structuré à deux niveaux, de justifier, sur une base scientifique ou suffisamment pertinente et vérifiable, le rapport entre l'offre et la demande des différents types d'appui. De cette manière, il est difficile pour la police fédérale de réagir de manière simple et rapide à toutes les critiques possibles, fondées ou non, émanant des divers acteurs du paysage policier en plein développement.

En conséquence, la question pourtant toute simple de savoir si l'appui du fédéral au local évolue de manière favorable reste, dans l'ensemble et dans l'état actuel des choses, sans réponse en raison de l'absence d'informations claires ou suffisamment complètes.

Nous pouvons néanmoins constater que tous les instruments et données sont, dans une moindre ou plus large mesure, rassemblés et présents, sans réelle systématique cependant, au sein des services du commissaire général, pour pouvoir notamment examiner l'évolution de l'octroi d'appui, bien que ce soit alors sur demande expresse des autorités.

Reste alors à savoir comment il se fait que cette information ou documentation dont on dispose de manière non systématisée ne soit pas utilisée comme instrument de mesure au bénéfice des autorités ?

Premièrement, les personnes interrogées à la police fédérale ne sont ni organisées ni équipées pour répondre de manière simple et rapide à de telles questions. Les quelques instruments de mesure disponibles en matière d'appui ne semblent pas encore être pleinement opérationnels ou sont en voie de conception ou de mise en place et ne sont en tout cas pas conçus au profit du contrôle externe.

Bien que l'on sache depuis longtemps que l'appui fédéral fait l'objet d'une enquête prioritaire par le Comité permanent P et attendu que de telles enquêtes nécessitent beaucoup de temps et d'organisation, on ne peut pas vraiment dire que la police fédérale ait essayé de façon convaincante de combler les retards ni qu'elle ait pris des initiatives pour répondre à la question. À cet égard, il est utile de renvoyer à un extrait de la réponse intéressante

[83] que nous ont fait parvenir les services du commissaire général : « [...] le commissariat général peut, à tout moment, fournir un état général de la situation en matière d'appui. Cet état de la situation se fonde sur les informations transmises **à la demande** du commissaire général et traitées dans un document global ». Nous pouvons en conclure qu'un tel document peut être produit et qu'il répondrait d'ailleurs parfaitement à notre demande d'informations de nature managériale pour les besoins de notre enquête.

Dans ce sens, les services du commissaire général faisaient remarquer à juste titre dans leurs réponses aux mêmes questions que : « Ce n'est pas l'information mais bien l'accès à l'information qui est la clé du succès ». Cette réflexion illustre, une fois de plus, que le succès d'un contrôle, plus particulièrement du contrôle externe, est tributaire de l'information fournie et que certains 'contrôlés' en sont d'ailleurs bien conscients. La Commission d'accompagnement parlementaire du Comité permanent de contrôle des services de police faisait remarquer en juillet 2004 à cet égard : « Les commissions d'accompagnement soulignent que la principale mission du Comité permanent P, qui a été mis en place par le Parlement, consiste à veiller à ce que ces services remplissent le rôle qui leur est assigné dans notre régime démocratique. Dans ce contexte, elles insistent pour que toutes les autorités légalement tenues de transmettre à ce Comité les informations nécessaires à cette fin, remplissent strictement leurs obligations en la matière » [84] .

Deuxièmement, les différentes personnes interrogées répondent de manière différente à un seul et même questionnaire. Qui plus est, la façon de répondre ainsi que le timing divergent aussi d'une direction générale à l'autre et d'une direction à l'autre. Cette situation est essentiellement imputable à la méthodologie utilisée et au fait que, dans le prolongement d'un échange de vues avec le commissaire général, les différents directeurs généraux n'ont été impliqués de manière directe dans la présente enquête qu'à partir de mai 2004. Nous constatons également dans ce cadre que, en raison de l'emploi de cette méthodologie et du laps de temps relativement court, les services du commissaire général n'ont pas rempli (pu remplir) le moindre rôle de coordination ou d'impulsion.

Nous retiendrons notamment de la réponse à la question 1 du questionnaire des services du commissaire général (*Quelle direction du commissariat général est responsable pour le suivi centralisé et la coordination de l'appui de la police fédérale à la police locale ?*) que : « En outre, un suivi centralisé et une coordination sont organisés à partir des différents services du commissariat général, conformément à la réglementation légale ».

Troisièmement, il faut compter avec la manière dont les différentes personnes interrogées conçoivent le concept de « rendre des comptes ». Chacun aborde le questionnaire à sa façon. En tout état de cause, chaque direction ou service qui mène une politique déterminée doit faire un choix quant à la capacité qu'il ou elle souhaite consacrer au suivi et à la mesure de sa politique en vue de rendre des comptes.

La capacité investie, la vision du directeur ainsi que la créativité et l'enthousiasme des principaux collaborateurs à l'arrière-plan, plus précisément au niveau de la gestion et de la stratégie seront aussi déterminants pour la qualité et la précision de l'instrument et du compte rendu.

Un tel système de suivi présente des avantages non négligeables pour le fonctionnement de l'institution même. Qui plus est, un tel choix se traduira par une plus grande cohérence dans le suivi ainsi que davantage de transparence dans le contenu de la politique implémentée, d'où une situation ambivalente. D'une part, on s'expose nettement plus en étalant ses points forts et ses points faibles, avec les possibles effets pervers qui s'ensuivent, comme une trop grande sollicitation due à une certaine notoriété, des critiques de la part des autorités, une pression médiatique qui se répercute en interne et en externe, etc. D'autre part, on anticipe les possibles attaques et critiques en pointant du doigt les limites des services fournis, pour autant qu'une politique de qualité, fondée sur des bases solides soit menée.

Une telle attitude permettrait au service en question de se positionner de manière solide et offrirait ainsi la possibilité de montrer que, compte tenu des limites, on n'en mène pas moins une politique d'efficacité et d'effectivité digne de ce nom. Chacun sera finalement amené à faire un choix et à définir une stratégie en la matière, également les services de la police fédérale impliqués dans la présente enquête relative à la qualité et à l'effectivité de l'appui.

Enfin, il ne faudrait pas oublier l'aspect communication entre les personnes interrogées et le Comité permanent P. Il est incontestable que la manière dont cette communication s'est déroulée a été compliquée et ralentie par les développements en cours dans le nouveau paysage policier.

D'entrée de jeu, nos services ont opté pour une communication via les services spécialisés du commissaire général, en partant du principe qu'ils étaient les mieux à même, vu leur expérience et les missions qui sont les leurs, d'apporter leur coopération à notre enquête.

Il apparaît maintenant que cette option n'était pas la meilleure à l'époque et n'a pas obtenu les effets escomptés en ce qui concerne les objectifs de l'enquête et les résultats souhaités.

25.3.3.2.2. Autres personnes interrogées – Directions générales

Rappelons que les directeurs généraux disposent d'informations en matière de politique ou de gestion sous diverses formes.

Cette documentation n'est certes pas spécifiquement conçue pour fournir une réponse aux questions de notre enquête mais ce n'est pas nécessaire non plus. Le Comité permanent P ne doit jamais perdre de vue les éventuels désagréments ou doubles emplois qu'une enquête de contrôle, aussi importante soit-elle, est susceptible de générer. Sur ce plan aussi donc, la communication avec les intéressés a été et est toujours vraiment cruciale.

25.3.4. Manque de clarté concernant les instruments de politique et de gestion

Les réponses de la police fédérale font référence à un certain nombre de projets qui contribueront à un meilleur suivi, une meilleure évaluation et planification de l'appui : (1) le modèle fédéral pour la mesure de la capacité et le système de gestion des prestations; (2) le tableau de bord de la police fédérale sur base de la capacité, le budget et le PNS [85] .

Le contenu et les délais d'implémentation ne sont pas développés dans les documents transmis.

Les éléments d'information, même peu nombreux, sur le plan du contenu qui ont pu être clarifiés après contrôle du dossier laissent présumer que l'approche à l'aide de la mesure de la capacité et des tableaux de bord peut constituer un bon point de départ pour le développement d'un instrument de suivi pour l'octroi d'appui à la police locale : (1) le système de capacité PPP (Planning Prestation Personnel) prévoit par direction générale une rubrique spécifique « appui à la police locale » réparti entre l'appui gratuit et l'appui payant [86] ; (2) le tableau de bord contient des indicateurs pour le suivi de l'emploi du temps consacré à l'appui de la police locale (relation temps consacré à l'appui local *versus* capacité totale de la police fédérale : + 20 % est o.k, entre 15-20 % est +/-, moins de 15% n'est pas o.k. [87] ; (3) dans les réponses des directeurs généraux, il est parfois fait usage de fiches d'indicateurs qui sont conçues pour le « *balanced scorecard* ». Ce dernier aspect est positif en tant que point de départ pour développement ultérieur car ces fiches montrent que le travail à l'aide d'indicateurs et de normes de performance est déjà partiellement introduit [88] .

25.3.5. Manque de clarté concernant la responsabilité

La diversité d'instruments de suivi existants auprès des directions générales, telle que précitée, est difficilement compatible avec l'importance de la mission d'appui de la police fédérale. L'appui entre les deux niveaux de la police intégrée forme en effet un des piliers du modèle policier belge. Vu l'importance de la mission, on s'attend à un monitoring univoque de cette tâche de sorte qu'un planning bien étayé et une justification doivent pouvoir avoir lieu.

La police fédérale a signalé que le service d'audit interne sert de responsable du dossier et coordinateur interne pour un certain nombre d'initiatives qui doivent être prises dans le cadre de la police fédérale en matière d'appui et qui dépassent le niveau des directions générales [89] .

En même temps, le commissaire général fait référence, dans sa correspondance avec le Comité permanent P, au fait que le commissariat général n'a pas l'ensemble de la régie en matière d'appui entre ses mains [90] et que les directeurs généraux ont également leur propre responsabilité en la matière. Certains directeurs généraux réfèrent dans leur réponse à nouveau au projet « *balanced scorecard* » qui est développé au niveau du commissaire général.

Le fait que la Commission permanente de la police locale (police communale) ne fournit pas de réponse claire aux questions du Comité permanent P démontre que cet aspect important de la réforme des polices ne se passe pas non plus de manière systématique à la police locale [91] .

Indépendamment de la question de la responsabilité, cette imprécision mène bel et bien à un développement trop lent d'un instrument intégré pour le suivi de l'appui. À moins que la police fédérale et la police locale ne soient confrontées à d'autres priorités plus élevées, ce point devrait recevoir de l'attention de manière à ce qu'un système cohérent puisse être mis en place.

25.3.6. Conclusion(s) intermédiaire(s)

Après prise de connaissance des résultats du questionnement des services du commissaire général concernant l'appui fédéral à la police locale, il semble, dans l'état actuel des choses, relativement clair que ce niveau ne dispose pas de données concrètes et générales qui puissent aider le Comité permanent P dans la détermination d'une stratégie pertinente en vue de clarifier, par direction générale et en connaissance de cause, certains aspects de l'offre d'appui de ces directions générales au moyen d'un contrôle marginal et de les confronter aux informations existantes en matière de management.

Tel que déjà posé, il est impensable que le Comité permanent P réalise une radioscopie de la totalité de l'appui fédéral sans préalablement prendre connaissance des sources d'informations existant aux différents niveaux, à commencer par les services du commissaire général.

Un premier pas dans cette direction consiste à vérifier s'il existe au niveau du commissaire général un inventaire général et accessible des différentes formes d'appui disponibles dans les différentes directions générales, accompagné de critères d'attribution clairs. Rien n'indique qu'un tel document existe en ce moment.

L'objectif est ensuite de vérifier si les services du commissaire général disposent d'informations générales et centralisées pour les différentes directions générales en matière de qualité, de satisfaction, de quantité, de répartition territoriale, etc. des formes d'appui proposées et fournies.

Actuellement, rien n'indique qu'une telle appréciation de valeur soit disponible, ni de manière générale, en ce qui concerne les directions générales, ni de manière spécifique, en ce qui concerne les différentes formes d'appui.

25.4. RECOMMANDATIONS

La production d'une information adéquate et la mise au point de nouveaux instruments de mesure (ou le développement des instruments existants) nécessitent l'utilisation réfléchie de la capacité de la part de la police fédérale. La mesure dans laquelle la police fédérale peut s'inscrire dans les objectifs de notre enquête relève donc d'un choix délibéré et dépend du caractère prioritaire qui s'y rattache.

Il nous semble dès lors de bon aloi de donner un nouveau souffle à cet aspect des choses et de souligner une fois encore l'importance de notre enquête aux intéressés. Cette phase de l'enquête comporte une adaptation de la méthodologie et de la forme de communication. Compte tenu des limites légales auxquelles, selon le commissaire général, sont soumis ses services, il est souhaitable d'impliquer également les directions générales et certains de leurs collaborateurs de première ligne dans une série de réunions par paliers avec des représentants du Comité permanent P, dont l'objectif serait d'accompagner en quelque sorte les différentes étapes vers un processus de compte rendu approprié.

Il importe de faire concorder le timing de cette enquête avec celui du cycle de politique et de gestion de la police fédérale ; ce qui suppose une collaboration loyale de la part des différents participants à cette enquête.

Le Comité permanent P discutera de cette enquête et surtout de la poursuite de celle-ci avec sa Commission parlementaire d'accompagnement à l'aide d'un rapport particulier *ad hoc*. Dans le prolongement de cette discussion, le Comité permanent P fera, en 2005-2007, conformément aux accords convenus, une évaluation des informations disponibles et formulera des propositions à sa Commission parlementaire d'accompagnement concernant la manière d'établir le compte rendu susmentionné.

26. GESTION DE L'INFORMATION [92]

26.1. PROBLÉMATIQUE

Le rapport annuel 2003 du Comité permanent P présentait une analyse de la gestion de l'information, dont la conclusion était que les objectifs posés en cette matière n'ont pas été entièrement réalisés [93].

Dans le même temps, il avait été annoncé que le Comité permanent P envisageait de continuer à suivre la question des nouveaux plans d'action ou plans d'action revus et corrigés.

Diverses initiatives en la matière ont été déployées par la police fédérale depuis le rapport annuel 2003. Celles-ci ont été inventoriées, pour ensuite être analysées dans le courant de l'année 2004. L'objectif premier était donc d'établir un inventaire (provisoire) à expliciter lors d'une réunion *ad hoc* avec la Commission parlementaire d'accompagnement du Comité permanent P.

Cet inventaire a été réalisé sur la base des rapports existants au sein du Comité permanent P, sans qu'il n'y ait eu, à ce stade du processus, une enquête spécifique ou en profondeur auprès des différents acteurs de terrain.

26.2. CONSTATATIONS

De manière générale, on peut affirmer que les constatations et recommandations figurant dans le rapport annuel 2003 du Comité permanent P ont été transposées dans les objectifs du plan national de sécurité 2004-2007.

L'inventaire s'articule ainsi en grande partie autour des initiatives nées de ces objectifs.

Les initiatives suivantes ont déjà pu être répertoriées dans un certain nombre de domaines significatifs :

26.2.1. Moyens

Les budgets additionnels ont été approuvés en Conseil des ministres les 30 et 31 mars 2004. Ils sont toutefois étalés dans le temps et peuvent être revus en fonction du déroulement des projets.

Tableau 2 : Budgets

Année Jaar	2004	2005	2006	2007
BNG	3,89	7,19	0,13	0,13
ANG				

Communication/système de mails Communicatie/mailingsysteem			3,3	0,19
Personnel et logistique (système ERP) Personeel en logistiek (ERP-systeem)			2,25	1,50
Statistiques (datawarehouse) Statistieken (datawarehouse)		0,63	2,80	1,10

Les 3,89 millions d'euros déjà prévus dans le budget 2004 sont inclus. Concrètement, cela signifie qu'aucun budget n'est prévu avant 2006 pour le système de communication (e-mails) et le système ERP tandis que les crédits nécessaires au *datawarehouse* ne devraient être dégagés qu'en 2005.

26.2.2. Communication

L'étude scientifique menée par l'université de Namur en collaboration avec la police fédérale n'a pas permis de tirer des conclusions quant à l'efficacité de l'information opérationnelle aux fins d'enquêtes car les systèmes n'étaient pas suffisamment connus. La police fédérale a mis au point un plan de communication, reprenant les points suivants :

(1) **Intranet – information policière opérationnelle** : L'objectif est de rendre l'information accessible, claire et conviviale. Ce site s'efforce de compiler toute la réglementation (MFO-3 [94] ou vade-mecum pour la saisie de données) et les manuels sur le sujet pour les mettre à disposition de l'utilisateur final. Les acteurs-clés (carrefours d'information d'arrondissement (CIA) et gestionnaires fonctionnels) sont tenus informés des récents changements par voie d'e-mails. Dans le même temps, on a abandonné les versions papier et CD-rom des réglementations et manuels.

(2) **Journal d'information BNG** : Des informations sont diffusées mensuellement concernant les nouveautés et adaptations. Depuis son lancement, on compte cinq éditions du genre pour un public cible composé non seulement des acteurs-clés (CIA et gestionnaires fonctionnels) mais aussi de tous les membres des services de police. Cette publication est également disponible sur l'Intranet.

(3) **Réunions avec les partenaires** : La Direction de la banque de données nationale (DSB) et de la télématique (DST) ont maintenu les réunions mensuelles avec les CIA. Ils élargissent même leur champ de fonctionnement par des réunions avec les gestionnaires fonctionnels, les DirCo et les DirJu. Les résultats concrets de ces initiatives ne sont pas connus.

(4) **Helpdesk** : Un helpdesk venant en appui de la police fédérale et de la police locale grâce à un numéro de téléphone central unique est opérationnel depuis le 24 octobre 2004. Il est issu du helpdesk déjà existant, pour sa part essentiellement axé sur les problèmes techniques. Ce nouveau helpdesk vise à répondre aux questions fonctionnelles et à en assurer le suivi. Précisons que les questions sont filtrées de manière spécifique puisque seuls les gestionnaires fonctionnels et les membres des CIA peuvent en poser.

26.2.3. Formation

Une formation barémique a été instaurée en matière de gestion opérationnelle de l'information, pour un public cible composé de tous les membres des services de police.

De même, les CIA bénéficient d'une formation spécifique portant sur l'extension de la Banque de données nationale générale (BNG) (cf. *infra*).

26.2.4. Carrefours d'information d'arrondissement (CIA)

Le concept se retrouve dans la circulaire MFO-6 [95] .

L'orientation *output* ne progresse que lentement et certains CIA sont confrontés à un manque de capacité qui freine leur évolution. Néanmoins, d'après la police fédérale, 36 % d'entre eux fonctionneraient de manière optimale ; ce qui reste bien entendu à vérifier.

La capacité reste donc un problème. Tous les arrondissements n'ont pas encore conclu d'accord définitif quant à la participation de la police locale. Il importe de préciser toutefois qu'en chiffres absolus, la capacité augmente bel et bien [96] . La plupart des places à la police fédérale sont comblées par des déplacements, ce qui ne favorise pas toujours la qualité. Seuls 15 CIA comptent parmi leurs rangs un officier de police locale. L'arrêté royal régissant le détachement des membres de la police locale [97] ayant été approuvé, cela devrait permettre de lever les obstacles éventuels à la participation de certaines zones.

En ce qui concerne la formation des membres des CIA, les efforts consentis sont passés de 2 à 5,5 % de la capacité totale.

La disponibilité des CIA a également été améliorée. Chacun d'entre eux compte à présent au moins un membre

du personnel contactable et rappelable, ce qui constitue incontestablement un élément positif.

Un constat moins positif concerne les budgets de fonctionnement et d'investissement, qui régressent, ainsi que le taux d'absentéisme élevé.

Enfin, toutes les zones transmettent des informations aux CIA mais il est encore prématuré de déterminer si ces flux de données se déroulent de manière optimale ou non.

26.2.5. Mesures visant à améliorer le contenu de la BNG au sens strict [98]

La publication sur l'Intranet d'un vade-mecum pour la saisie des données a été mise en place afin d'optimiser l'uniformité de la saisie des données dans la BNG. Ce vade-mecum n'est toutefois pas encore exhaustif.

La police fédérale a en outre lancé un plan d'action « contrôle qualité » en juin 2004, dont la double finalité consiste à corriger les erreurs repérées, sans perdre l'efficacité de vue.

La structure de la banque de données centrale a été élargie afin de permettre la saisie de données complémentaires, qu'elle ne pouvait contenir auparavant et qui n'étaient répertoriées que dans certains systèmes. Ces données vont de l'information douce aux organisations en passant par des numéros, des enquêtes ou des personnes morales. Dès qu'elle sera devenue optimale, l'alimentation de la banque de données s'avèrera très utile dans le cadre de la coordination des enquêtes.

La sécurisation des données est assurée par un système de profils d'accès. Dans l'état actuel des choses, les anciens systèmes de gestion de l'information douce sont maintenus.

Les variables qui permettent aux différents services de transmettre de manière uniforme leurs informations à la BNG et de consulter ces informations de façon structurée ont été adaptées (projet gestion des tableaux). La police fédérale a également fait savoir que toutes les zones alimentent à présent effectivement la BNG, ce qui ne nous fournit toutefois pas d'information concernant la qualité des données intégrées. Ce dernier point doit encore faire l'objet d'une vérification.

En ce qui concerne la ventilation (retrait) des données, plusieurs étapes ont été franchies sur le plan conceptuel mais il n'existe encore aucune exécution concrète.

Un projet a en outre été initié afin de remplacer l'envoi de copies papier de documents tels que des procès-verbaux par la transmission de versions électroniques. Sur ce plan également, on en est toujours dans une phase conceptuelle.

Un autre projet concerne les signalements judiciaires (provenant directement des autorités judiciaires). Selon la police fédérale, le retard actuel serait résorbé à 80 %.

Citons en outre le projet qui vient d'être lancé en vue d'accélérer le flux des données des systèmes d'enregistrement de base (FEEDIS [99] et ISLP [100]) dont il n'existe encore aucune réalisation concrète sur le terrain.

Enfin, plusieurs banques de données « expert » ont vu le jour dans le but d'intégrer dans un système central toutes les données « expert » actuellement disséminées dans diverses banques de données et de les rendre ainsi accessibles à tous. Celles qui ont déjà été créées portent e.a. sur la falsification d'euros, les disparitions, les raptus parentaux, les car-jackings, etc.

La mise en place de banques de données relatives aux stupéfiants, au terrorisme et à la corruption est en cours de réalisation.

26.2.6. Développement d'outils de traitement des informations et d'alimentation de la banque de données centrale

Le système FEEDIS doit intégrer les processus suivants pour la police fédérale : la rédaction de documents en matière judiciaire, la gestion des enquêtes et des informations, la rédaction de documents en matière de roulage et la gestion de la correspondance. À ce jour, seul le volet judiciaire a été réalisé (à l'exception des volets roulage et enquêtes). L'installation par arrondissement du système « arrondissement » a été initiée au premier semestre 2004. Ces nouvelles avancées devraient faciliter le travail des CIA et optimiser l'alimentation de la BNG. Il va de soi que la formation des utilisateurs doit accompagner cette évolution, et cela au même rythme.

Le programme ISLP de la police locale, qui permet la rédaction et la gestion de certains processus, subit d'autres adaptations en conséquence. Ces changements sont principalement axés sur les matières de roulage (révision des tableaux, perception immédiate, conduite sous influence, traitement des données des caméras fixes). Dans le même temps, le module ordre public (ARGOS) est revu et commence à être installé sur le terrain.

Le projet Nemesys, qui consiste en une automatisation des rapports d'information de police administrative portant sur la gestion des événements de police administrative, vient d'être initié mais ne concerne que les services de la composante fédérale.

La plate-forme unique, dite « Poloffice », qui intégrera l'application locale ISLP et l'application fédérale FEEDIS devrait être initiée début 2005. Le Comité permanent P ne manquera pas de suivre les développements en la matière.

26.2.7. Développement d'outils d'exploitation des données de la BNG

Si l'interface utilisateur (Portal) a déjà été développé pour les diverses banques de données, la plus importante d'entre elles (la BNG) n'y a pas encore été intégrée. Un outil standard permettant d'introduire des demandes paramétriques relatives à des données déterminées de la BNG (QUESTIS) est par contre disponible au niveau de la police locale, des arrondissements et de la police fédérale. Enfin, une première connexion a été établie entre le logiciel du dispatching Astrid et l'ISLP, ce qui permet de récupérer des données lors de la rédaction de procès-verbaux d'intervention.

26.2.8. Datawarehouse

Cette application sert à regrouper de manière structurée les données de gestion disponibles au sein de l'organisation policière. Si ce projet a déjà vu le jour, rappelons que les crédits nécessaires ne seront débloqués qu'à partir de 2005.

26.2.9. Difficultés subsistantes

À la date de clôture de la rédaction du rapport annuel, l'arrêté royal prévoyant l'exécution des articles 44/1 à 44/11 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police n'a toujours pas été promulgué. Et pourtant, différents projets (e.a. concernant le flux des informations judiciaires) sont prêts.

26.3. RECOMMANDATIONS

Il est recommandé de se tenir scrupuleusement aux projets postulés ainsi qu'à leur timing.

La bonne pratique existante de la Commission d'accompagnement de la BNG, encouragée et organisée par la police fédérale, au sein de laquelle tous les acteurs de terrain sont tenus au courant, est une très bonne initiative qui mérite d'être encouragée et poursuivie.

Il convient en outre de chercher une manière plus aisée pour mieux faire correspondre les directives en matière de gestion de l'information aux évolutions sur le terrain, tout en ne perdant pas de vue la capacité d'assimilation de la police locale.

27. STATISTIQUES CRIMINELLES INTERPOLICIÈRES [101]

Fin 2002, la pertinence des chiffres de criminalité pour 2000 et 2001 et les comparaisons effectuées sur la base de ceux-ci ont fait l'objet d'une polémique. Comme à plus d'une reprise dans un passé plus ou moins lointain, la Commission parlementaire spéciale chargée du suivi du Comité permanent P a diligenté une enquête de contrôle relative à la manière dont les chiffres de criminalité sont établis afin que les recommandations nécessaires soient formulées en vue d'arriver dans des délais acceptables à un enregistrement et à un traitement corrects des données relatives à la criminalité.

Dans le cadre d'un premier rapport intermédiaire approuvé le 10 mars 2003 par la Commission parlementaire d'accompagnement, le Comité permanent P s'est attaché à vérifier si les statistiques policières criminelles permettaient au Parlement et aux autorités responsables à différents niveaux de l'établissement d'un plan de sécurité de se constituer une image fiable des phénomènes de criminalité, du fonctionnement des services de police et de leur évolution dans le temps.

En 2003, une enquête complémentaire consistant à effectuer un suivi général de l'évolution des flux d'information et des mesures prises en vue d'améliorer la situation en matière de production de statistiques criminelles a été menée dans le prolongement du rapport intermédiaire. À cette occasion, il a été constaté au niveau de la police fédérale que diverses initiatives avaient été mises en œuvre dans le but d'améliorer la production des statistiques policières criminelles, notamment l'adoption d'une nouvelle approche consistant à mettre en commun toutes les informations issues des banques de données disponibles de manière à accroître l'exhaustivité des faits enregistrés et donc la fiabilité des chiffres.

Cette enquête a été limitée sur le plan de l'examen de l'évolution des flux d'information étant donné qu'une enquête de contrôle de portée beaucoup plus générale concernant la problématique de la gestion de l'information au sein de la police intégrée a été entreprise [102].

Un nouveau suivi de la situation a été effectué en 2004 à l'occasion de la publication des chiffres de criminalité 2003. Le champ de cette enquête a porté sur l'examen de la manière dont les statistiques criminelles ont été produites ainsi que sur les initiatives prises en vue d'améliorer la situation. Aucun examen détaillé des flux d'information alimentant la Banque de données nationale générale (BNG) n'a été effectué.

La méthode utilisée dans le cadre de cette enquête a essentiellement consisté à rencontrer un certain nombre de parties prenantes ou d'intervenants-clés parmi lesquels le directeur général de la Direction générale de l'appui opérationnel de la police fédérale (DGS) et le directeur de la Direction de la banque de données nationale (DSB). Les documents accompagnant la publication des chiffres de criminalité 2003 ont également fait l'objet d'une analyse (notamment la note méthodologique et la note d'accompagnement de la police fédérale).

Les chiffres pour les années 2000, 2001 et 2002 ont à nouveau été produits [103] afin de permettre leur comparabilité. Dans ce cadre, c'est donc l'apport de nouvelles données dans le système informatique policier qui explique les divergences constatées par rapport aux chiffres anciennement publiés. Les règles de comptage n'ont pas subi de modification et aucune extrapolation des chiffres n'a été effectuée. La maximalisation de l'exhaustivité [104] des données a été obtenue en 2004, comme en 2003, par la mise en commun des données issues des différentes banques de données disponibles [105] .

La production des chiffres de la criminalité enregistrée se heurte principalement au fait que toutes les données ne sont pas disponibles à temps et à heure pour permettre la publication de chiffres fiables. En effet, les données parviennent à la BNG parfois très longtemps après la commission des faits auxquelles elles ont trait [106] . Cette constatation a amené les responsables de la police fédérale à s'interroger sur la détermination du moment propice pour le comptage et à définir, en collaboration avec des experts universitaires [107] , une méthode permettant d'établir ce moment idéal. Il s'agit en fait de déterminer le moment à partir duquel l'adjonction de nouvelles données n'a plus d'influence sur les conclusions que l'on peut tirer de l'examen des chiffres en termes de tendance. Cette approche est comparable à celle utilisée en matière de recherches épidémiologiques. Il existe ainsi parfois un écart important entre la période d'incubation d'une maladie et le moment où la maladie se déclare clairement. En matière de chiffres de criminalité, un phénomène similaire peut être observé à la suite des différences parfois notables caractérisant les différents moments importants d'un fait criminel : moment de la commission du fait, moment de la déclaration du fait à la police, moment de la saisie et de la validation dans la BNG par la police, etc.

Grâce à l'examen de l'alimentation de la BNG et du retard de saisie, sur la base des courbes des retards moyens des années précédentes, il est possible de déterminer la durée d'attente nécessaire afin de produire des chiffres fiables pour l'année précédente avec une certaine marge de confiance [108] . Dans cette perspective, il est également envisagé d'accélérer la production des chiffres de criminalité pour pallier les griefs formulés ces dernières années à l'encontre de la police fédérale.

Lorsque l'on examine les derniers chiffres ayant fait l'objet du comptage de la police fédérale en 2004, on ne constate plus de rupture brutale entre certaines années, comme cela avait été le cas par le passé. À l'heure actuelle, la police fédérale estime, sur la base d'une analyse statistique, que les chiffres pour 2000, 2001 et 2002 sont suffisamment complets pour indiquer une tendance de criminalité fiable [109] . Ce n'est toutefois pas encore le cas pour les chiffres de 2003.

Le manque d'exhaustivité des données policières enregistrées dans le système informatique commun aux différentes composantes du service de police intégré, structuré à deux niveaux a inévitablement des conséquences sur la fiabilité des chiffres publiés. Le fait qu'il faille encore recourir à des artifices, statistiques ou autres, pour obtenir des chiffres exploitables est révélateur d'un problème d'alimentation en données du système policier, bien que la situation s'améliore. Toutefois, même si les chiffres absolus qui ont été publiés ne sont pas encore strictement corrects et conformes à la réalité de la criminalité enregistrée, il est d'ores et déjà possible de tirer des tendances, ce qui correspond à une de leurs vocations premières.

Diverses initiatives annoncées en 2003, notamment dans le cadre du plan national de sécurité, ont été mises en œuvre au niveau de la police fédérale. Il s'agit, entre autres, de la création d'un système de gestion de qualité pour les informations opérationnelles et statistiques et de l'implantation d'un outil informatique permettant l'exploitation statistique des données aux niveaux local et fédéral.

On peut également souligner la mise en œuvre prévue au niveau de DSB d'un centre d'expertise permettant de répondre aux difficultés et questions des services de police. Celui-ci a pour finalité d'apporter aux policiers une réponse à tout ce qui a trait à la gestion fonctionnelle de l'information au sens large.

Ce sont essentiellement les zones de police qui alimentent la BNG. Il convient donc d'insister encore sur l'impérieuse nécessité d'une alimentation rapide et correcte du système informatique par ces corps de police, non seulement en vue de la production de chiffres de criminalité corrects mais également dans le cadre d'une utilisation efficace du système sur un plan purement opérationnel.

Nous ne pouvons également que recommander la prudence dans l'utilisation des chiffres publiés tant que la situation ne sera pas complètement régularisée au niveau de l'alimentation de la BNG. Il convient, à cet égard, de tenir strictement compte des limitations d'utilisation des chiffres formulées par la composante fédérale du service de police intégré, structuré à deux niveaux.

Force est cependant de constater que, souvent, les commentaires relatifs aux chiffres de criminalité font l'impasse sur ces limitations clairement évoquées. Des chiffres absolus sont ainsi comparés sans qu'il soit fait référence à leur fiabilité relative [110] ou à leur pertinence et sans tenir compte de l'ensemble des données de contextualisation ni du fait qu'ils ne reflètent qu'une partie limitée de la criminalité réelle.

SECTION 4 : EFFICACITÉ DU FONCTIONNEMENT GÉNÉRAL D'UN OU PLUSIEURS SERVICES OU CORPS DE POLICE OU D'UNE DE LEURS COMPOSANTES

28. CAPACITÉ ARRONDISSEMENT BRUXELLES-CAPITALE [111]

28.1. PROBLÉMATIQUE

À la demande du gouverneur de l'arrondissement de Bruxelles-Capitale, précisée et complétée par sa Commission d'accompagnement parlementaire, le Comité permanent P a été chargé d'effectuer une enquête de contrôle en vue de rendre un avis sur la correspondance entre les effectifs disponibles de la police locale et de la police fédérale et les missions légales au sein de l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale [112].

Comme l'a souligné le Comité permanent P lors de la discussion avec sa Commission d'accompagnement parlementaire, le peu d'informations fournies et disponibles ne permet pas suffisamment d'apprécier la mesure dans laquelle la demande d'effectifs additionnels est fondée.

En 2005-2006, le Comité permanent P effectuera une évaluation supplémentaire des informations disponibles et formulera des propositions sur la manière de gérer le dossier, le réorienter ou le clôturer.

28.2. CONSTATATIONS

28.2.1. Introduction

Le recueil des informations disponibles à un moment donné auprès des autorités locales et fédérales, des zones de police locale et de la police fédérale a mené à la constitution d'un dossier de base.

L'approche du Comité permanent P dans ce dossier a été évolutive et peut être caractérisée comme suit: (1) les arguments avancés ont été évalués de manière pragmatique via un recueil et une analyse systématiques des informations auprès de toutes les sources ; (2) une multitude de personnes ont été impliquées et interrogées à certains moments dans le temps dans le cadre de ce dossier.

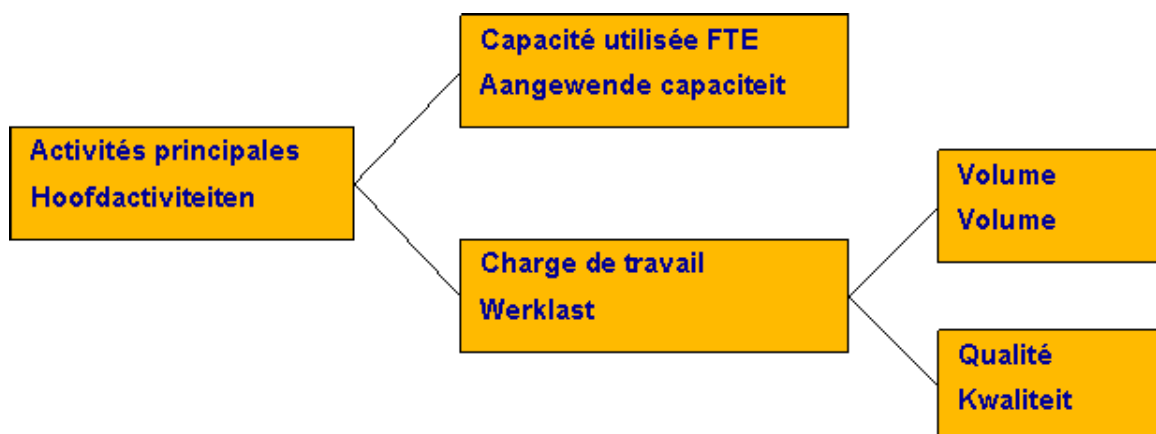
On peut dégager les premières constatations suivantes sur base des différents documents ou autres données disponibles: (1) disponibilité limitée d'informations et systèmes de gestion de la capacité ; (2) argumentation insuffisamment développée pour l'augmentation de la capacité ; (3) mesures sans évaluation globale.

28.2.2. Disponibilité limitée des informations et des systèmes de mesure en matière de capacité

Pour différentes raisons indépendantes de sa volonté, le Comité permanent P reste confronté à une impossibilité permanente d'obtenir des chiffres suffisamment fiables et pertinents, vérifiables et vérifiés, sur une période suffisamment longue et significative [113].

Ni les différents corps de police locale ni la police fédérale ne lui ont fourni d'informations précises et pertinentes sur les points repris dans le schéma ci-dessous. De nombreuses composantes, essentiellement locales, auraient d'ailleurs des difficultés pour le faire ou ne sont pas en mesure de le faire de manière cohérente, responsable et transparente. De telles données ne peuvent pas non plus être déduites des rapports annuels éventuels et ne sont, à de rares exceptions près, conservées de manière centrale ou centralisée.

Figure 1 : Données prises en considération



D'après ce que nous avons pu constater en 2003-2004 et affiner en 2004, aucune des 6 zones n'utilise actuellement un système automatisé de mesure de la capacité suffisamment performant et pertinent, et ce pour

les raisons suivantes: (1) la valeur ajoutée d'un tel système est assez souvent voire systématiquement mise en doute [114] ; (2) un manque de temps et de moyens informatiques [115] ; (3) le PPP ou « Planning Prestation Personnel », un instrument pour l'enregistrement des prestations journalières du personnel, n'est pas encore vraiment ou pas encore totalement fonctionnel dans les zones étant donné que le matériel et la formation (adéquate à suffisamment de membres du personnel) font notamment défaut [116] . Le système ne sera d'ailleurs pas imposé obligatoirement, ce qui semblerait pourtant indiqué. Les zones de police seront toujours libres d'acquiescer et d'implémenter un (autre) système de mesure de la capacité disponible sur le marché [117] . Dans son audit [118] , la Cour des comptes attire également l'attention sur la nécessité : (1) de rapports d'activités fiables qui doivent permettre une évaluation et un suivi des normes minimales ; (2) d'un système d'information qui doit pouvoir anticiper sur les manquements ; (3) de l'attribution expresse à une autorité fédérale du suivi, du contrôle et de l'évaluation du respect des normes et de l'occupation minimale. Ces mesures devraient conduire à un suivi et une adaptation et, au besoin, à un contrôle contraignant, accompagné ou non de stimuli et/ou de retenue de la dotation fédérale.

L'absence de système uniforme de mesure de la capacité [119] est une explication partielle mais néanmoins insuffisante de cette constatation.

Il ressort des éléments recueillis que certaines informations de nature à pouvoir faciliter la poursuite de l'analyse de la capacité sont à tout le moins disponibles dans une mesure relative dans certaines zones: (1) justification budgétaire ; (2) application des normes minimales pour le service de base [120] : (a) agent de quartier/nombre d'habitants ; (b) accueil ; (c) normes d'intervention ; (d) recherche (10 % du cadre opérationnel effectif) ; (e) capacité hypothéquée (10-20 %) ; (f) traitement des informations (2 %) ; (g) formation (10 % du cadre opérationnel effectif). Toutes ces normes sont dans l'ensemble relativement bien respectées au niveau structurel.

28.2.3. Argumentation insuffisamment développée en faveur d'une augmentation de la capacité

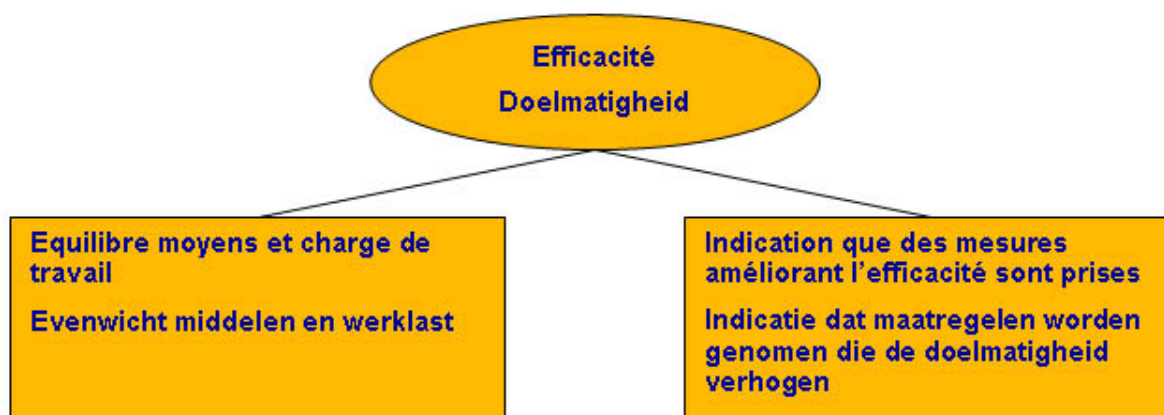
À plusieurs reprises, différents partenaires ont, directement, au nom des corps bruxellois ou non, avancé des raisons pour lesquelles une augmentation de la capacité est justifiée. Les informations recueillies par le Comité permanent P mettent partiellement à néant les arguments avancés.

Une comparaison avec d'autres corps pour savoir si les arguments avancés pèsent plus lourd dans les corps bruxellois que dans d'autres corps ne peut, dans l'état actuel des choses, toujours pas être faite à défaut de données pertinentes [121] . Une telle évaluation est cependant importante parce que le but premier de la réforme ne consistait certainement pas à solutionner les sous-investissements existants précédemment ni certains problèmes structurels ou conjoncturels spécifiques préexistants.

Si la comparaison ne peut pas être faite, on peut cependant encore procéder à cette évaluation de manière indirecte en examinant dans quelle mesure il y aurait une explication plausible au fait que les arguments avancés ont plus de poids à Bruxelles qu'ailleurs. Si c'est le cas, des mesures correctrices peuvent être envisagées. Un examen des données relatives aux paiements effectués en fait pourrait être riche d'enseignement, mais demanderait une analyse et une collaboration poussée de toutes les parties concernées.

Il est toutefois fondamental de poser au préalable qu'une demande de moyens supplémentaires ne peut être rencontrée de manière justifiée que s'il est démontré parallèlement que les moyens actuels sont bien gérés, ce que d'aucuns auront cependant certaines difficultés à faire.

Figure 2 : Gestion efficace des moyens disponibles



Les données disponibles sur les zones de police bruxelloises n'en donnent aucune indication. L'enquête montre que d'autres corps ou services parviennent à prendre des mesures accroissant l'efficacité via un suivi correct de l'utilisation de leur capacité. À notre avis, le manque de données pertinentes relatives à l'utilisation efficace des moyens actuels est indubitablement lié à l'absence d'un système valable de gestion de la capacité ou d'une volonté suffisante en la matière. Le Comité permanent P en a déjà discuté à plus d'une reprise avec sa

Commission d'accompagnement ad hoc.

Ceci constitue toutefois à nouveau une explication insuffisante. Ce n'est pas parce que l'on n'a pas de système global pour le suivi de la capacité que l'on ne peut pas prendre de mesure ni faire de propositions pour aboutir à un fonctionnement plus efficace.

L'absence d'argumentation valable n'implique toutefois pas non plus que toute demande de renfort en personnel soit injustifiée. Cela signifie par contre que l'on doit procéder de manière beaucoup plus prudente lors de l'attribution de moyens supplémentaires et exiger des éléments de motivation ou de preuves vérifiables et instaurer un suivi acceptable de la recherche d'une plus grande efficacité et efficience.

28.2.4. Mesures correctrices sans une évaluation globale

Dans un premier temps, certains chefs de corps ont refusé plusieurs fois, tant par écrit que verbalement, leur plus ample collaboration au questionnement du Comité permanent P [122]. Par ailleurs, on peut constater que différents groupes de travail se sont déjà penchés sur les arguments avancés par les zones de police de l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale et ont formulé des propositions d'amélioration.

Les mesures (correctrices) les plus envisageables sont le plus souvent exclusivement décidées ou prises sur le plan politique : (1) groupe de travail fédéral (Intérieur et premier ministre) ; (2) courrier de hauts responsables [123] ; (3) demande du gouverneur de l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale concernant le moment auquel l'étude peut être achevée [124] ; etc.

Les problèmes évoqués et les mesures prises concernent la demande de plus de capacité et la réponse à cette question sans qu'une radioscopie de l'utilisation de l'ensemble de la capacité ou une évaluation sur la base d'un système fiable de gestion de la capacité n'en constitue la base. De plus, une telle volonté semble faire défaut chez la plupart des partenaires.

Ce qui précède semble indiquer qu'il n'y a aujourd'hui qu'une portée limitée (politique) à la demande de mieux justifier avant d'accorder une quelconque augmentation de capacité.

28.3. PERSPECTIVES

28.3.1. À court terme

Le Comité permanent P examinera tout d'abord dans quelle mesure les solutions décidées par la police et les autorités ont été mises à exécution. En ce qui concerne la Région bruxelloise, la Cour des comptes a constaté dans son audit que : (1) les mesures destinées à soutenir ces zones de police traitent de manière égale des situations différentes et ne concernent pas d'autres zones de police qui éprouvent des difficultés semblables ; (2) les stimuli d'ordre financier à l'attention du personnel ne sont pas associés à l'obligation de disposer d'un effectif minimal ; ce qui est à déplorer et n'incite pas les corps à améliorer leur efficience et efficacité ; (3) les stimuli d'ordre financier ne sont pas liés au caractère attractif de la zone pour les candidats respectifs. Il ressort également de l'audit réalisé par la Cour des comptes, comme d'ailleurs déjà signalé par le Comité permanent P auparavant, que les modalités actuelles en matière de mobilité ne permettent pas de combler de manière optimale les places vacantes. En 2002, aucune candidature n'a été introduite pour 40 % des emplois des 3 cycles de mobilité ni pour 72 % (!) des emplois vacants en Région bruxelloise. Dans les autres zones de police, le chiffre s'élevait à 23 %. Au total, seuls 43 % des emplois vacants ont été comblés.

Lorsque des moyens supplémentaires ont déjà été attribués ou qu'il existe un consensus politique à ce sujet, il ne nous semble pas opportun de les remettre en question. On passera de préférence aux solutions à moyen terme.

Si ce n'est pas le cas, on peut d'abord orienter les renforts vers les activités critiques. Il serait incompréhensible de ne pas envisager d'augmentation pour ces activités parce que, eu égard aux problèmes qui l'occupent sur le terrain, le demandeur n'est aujourd'hui pas suffisamment en mesure d'étayer correctement sa demande ; ce qui n'empêche toutefois pas que la demande puisse quand même être fondée.

À condition qu'un accord politique soit atteint, on peut lier les moyens supplémentaires à une obligation de faire rapport sur l'affectation de la charge de travail et de la capacité.

28.3.2. À moyen terme

Le développement d'un modèle de projet pilote d'un système de mesure de la capacité adapté au contexte caractéristique de la (grande) ville dans ou en dehors de Bruxelles (par ex. Charleroi, Namur) semble la meilleure approche, car elle apporterait la preuve de sa faisabilité ; ce qui pourrait ensuite être utilisé comme argument pour une application à Bruxelles.

Dans ce contexte, la radioscopie des activités non opérationnelles peut aussi jouer un rôle important pour :

(1) libérer de la capacité et (2) renforcer l'argumentation que d'autres augmentations de capacité sans modification de la gestion et sans justification ne sont pas possibles.

28.4. RECOMMANDATIONS

28.4.1. Possibilités identifiées

Les possibilités suivantes ont été identifiées en vue de répondre aux difficultés en termes de capacité et de charge de travail : (1) l'introduction obligatoire d'un système de mesure de la capacité et des prestations via une directive ministérielle ; (2) la réalisation d'une radioscopie de l'utilisation de la capacité et de la charge de travail actuelles: (i) via un interrogatoire propre des corps bruxellois et autres, suivis par une interview en profondeur (cf. la méthodologie suivie par l'ancienne gendarmerie lors de l'élaboration de son dossier capacité); (ii) avec l'aide d'un bureau externe qui réalise une analyse « *activity based costing* ». Une comparaison entre les corps bruxellois entre eux, avec d'autres corps et avec d'autres données disponibles relatives à la charge de travail [125] permettrait également de détecter des inconsistances éventuelles (attributions de capacité trop élevées, gestion des inconvénients, des prestations de nuit, de week-end ...) ; (3) l'identification des principaux centres de frais (par ex. intervention, accueil, fonction de quartier, etc.) et (i) l'obligation d'organiser un rapportage valable sur l'évolution de la charge de travail et la capacité; ainsi que (ii) l'identification de la possibilité de recueillir des informations à ce sujet via d'autres sources indépendantes (Astrid, etc.) ; (4) la réalisation d'une radioscopie des secteurs non-opérationnels (*overhead*, services intérieurs) pour libérer ainsi de la capacité en compensation des lacunes opérationnelles ; (5) la mise en place d'un projet pilote dans une zone bruxelloise ou autre avec l'introduction d'un système pratique de mesure de la capacité et de la charge de travail. Via ce projet pilote, on pourrait apporter la preuve que l'approche est applicable et les zones de police bruxelloises pourraient être incitées à appliquer ce système ; (6) la réalisation d'un *bench marking*, en renvoyant à des zones où des mesures efficaces sont prises et où un suivi et une justification efficaces des moyens sont réalisés, et en insistant sur l'introduction d'un plan d'action concret pour la police bruxelloise.

28.4.2. Évaluation des alternatives possibles

L'évaluation des mesures alternatives possibles sera envisagée et explicitée avec la Commission parlementaire d'accompagnement et communiquée au ministre de l'Intérieur avant de faire l'objet d'un échange de vues constructif avec le gouverneur de l'arrondissement de Bruxelles-Capitale, dans le prolongement de l'intéressante étude *ad hoc* qu'elle a dirigée et supervisée sur la question « La concrétisation du *community policing* et du service minimum relatif à la police de base au sein des zones de police de l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale – État de la situation » [126] , dont le Comité permanent P rejoint d'ailleurs assez largement les considérations et conclusions relatives à la nécessité de développer plus avant une police d'orientation communautaire (parfois aussi appelée police de proximité).

29. APPUI AUX INTERVENANTS DE TERRAIN DANS UNE GRANDE ZONE DE POLICE [127]

29.1. PROBLÉMATIQUE

L'enquête a trait au fonctionnement des *terreinondersteuners* (TO) au niveau d'une direction générale d'une grande zone de police. Le *terreinondersteuner* est un inspecteur de police principal, officier de police judiciaire (OPJ) dispensé de permanences et de traitement des plaintes, qui a pour mission principale l'accompagnement, le *coaching* sur le terrain des inspecteurs d'intervention.

Il a été opté pour l'interview d'un nombre représentatif de TO (7 sur 9). En vue d'obtenir une composition équilibrée du groupe, tant au niveau du sexe que de l'âge et de l'expérience, étant donné qu'ils constituent le groupe cible de cette fonction spécifique, 30 des 75 inspecteurs d'intervention ont été interrogés. Les entretiens se sont déroulés entre le 12 juillet 2004 et le 4 août 2004.

Étant donné que l'environnement de travail joue également un rôle déterminant dans la création de la fonction de *terreinondersteuner* et son fonctionnement, l'enquête comportait également des questions sur la vision des inspecteurs sur la fonction d'inspecteur d'intervention au sein du service en tenant compte des caractéristiques spécifiques de la description de fonction.

Pour assurer le bon déroulement des entretiens et la collecte d'un maximum d'informations au cours des entretiens, anonymes, on a utilisé un questionnaire structuré contenant des questions ouvertes.

Les questions relatives à la vision des fonctions respectivement d'inspecteur d'intervention et de TO ont été traitées dans le cadre d'une analyse SWOT basée sur quatre piliers : *Strengths*, *Weaknesses*, *Opportunities* et *Threats*. Ce modèle reprenait les points forts et les points faibles concernant l'organisation policière même, les opportunités, les menaces constituant des paramètres environnementaux.

Étant donné qu'aussi bien l'organisation en tant que telle que l'environnement constituent des facteurs importants dans le cadre de la problématique de ce service, le modèle SWOT permet de dégager des éléments clairs tant sur le plan stratégique qu'opérationnel. La simplicité du modèle SWOT permet, en outre, d'analyser facilement les résultats de l'enquête en tenant compte du choix des entretiens basés sur un questionnaire structuré ouvert et d'optimiser l'utilisation des informations obtenues. En ce qui concerne les autres questions, on a procédé à une synthèse des réponses données par thème.

29.2. CONSTATATIONS

29.2.1. Vision des inspecteurs d'intervention

Parmi les points forts, les personnes interrogées ont surtout mis en avant la collégialité, le côté très enrichissant de la situation et un certain degré d'autonomie. L'encadrement et l'assistance qui, étant donné le profil des inspecteurs, sont ressentis comme une nécessité ont également été très appréciés.

Les points faibles ont été plus nombreux et se situent à différents niveaux : organisation, moyens (critique surtout de la qualité et de la quantité du parc de voitures et des radios de service), fonctionnement, attitude de la hiérarchie.

Entre-temps, la direction du corps s'est cependant penchée sur la majorité de ces points, dont certains étaient directement liés à des manquements personnels et dans la mesure du possible, des solutions ou alternatives ont été proposées.

Indépendamment des problèmes spécifiques au service, plusieurs personnes interrogées ont cité parmi les points faibles le fait que les nouveaux, qui n'ont pas encore d'expérience, ont le même grade que leurs collègues expérimentés et que de ce fait, certains d'entre eux, sont moins réceptifs aux conseils et critiques des 'anciens'.

Parmi les facteurs externes, la diversité culturelle des quartiers est considérée comme un élément potentiellement enrichissant, ceci surtout, de par l'opportunité qu'elle offre de parler différentes langues.

L'aspect multiculturel du quartier est cependant aussi ressenti comme une menace qui a été beaucoup plus détaillée que les *opportunités*. Il ressort, à ce niveau, que la marginalité s'avère plus déterminante que la nationalité ainsi qu'un sentiment d'impuissance face au phénomène de l'immigration illégale.

Cette matière est cependant une matière fédérale dans le cadre de laquelle les services de police locale ne remplissent qu'un rôle mineur. De plus, toujours selon les personnes interrogées, les menaces les plus tangibles sont celles liées au comportement d'errance des jeunes et à leur manque de respect à l'égard de la population. L'absence de réglementation en la matière et les attentes irréalistes de la population au niveau de la police, considérée comme le sauveur universel et dont on attend qu'elle règle tout à son niveau, entraînent que cette situation constitue une menace aussi pour le corps.

Enfin, la grande majorité des personnes interrogées ont estimé que leur formation ne les préparait pas suffisamment à l'interaction avec une population multiculturelle. Les menaces citées augmentent le risque d'incidents au niveau des interactions avec la population. Dans la formation, il faudrait consacrer une attention suffisante au cadre législatif du racisme et approfondir les spécificités des différentes cultures qui sont parfois injustement considérées comme des menaces.

La direction du corps fait allusion, avec raison, au fait que la formation est une matière fédérale. Elle a néanmoins essayé de remédier aux lacunes constatées en mettant en place un « trajet » qui permet aux nouveaux de se familiariser avec les spécificités de la zone. La direction du corps envisage, en outre, à l'avenir, également d'organiser une formation supplémentaire qui serait donnée à l'arrivée des nouveaux dans le corps.

La vision des inspecteurs sur la fonction de TO correspond, dans les grandes lignes à la description de fonction. Les inspecteurs considèrent donc le TO surtout comme une sorte de *helpdesk*. Les jeunes inspecteurs surtout, apprécient que le TO se rende sur place dans les interventions 'compliquées'. Les 'anciens' – dans ce service les inspecteurs jouissant de trois ans d'expérience en moyenne – considèrent le TO plutôt comme quelqu'un qui reste au commissariat et ne se rend sur le terrain que lorsqu'on fait appel à lui en raison de ses compétences d'officier de police judiciaire.

Le fait que certaines réponses à la question relative aux attentes vis-à-vis du TO aient été les mêmes que celles mentionnées dans le cadre de la vision de cette fonction laisse supposer qu'il existe des différences individuelles au niveau de l'intervention des TO. Et ceci plus spécialement au niveau de la présence sur le terrain. Certains TO prendraient aussi le relais des inspecteurs en difficulté, tandis que d'autres les laisseraient tout simplement se débrouiller. Cette situation peut être due aux différents modes de recrutement de la première génération de TO. Une réorganisation du personnel par la direction du corps et le fait de ne confier cette fonction qu'à des volontaires devraient garantir une plus grande uniformité et une meilleure qualité des interventions. De plus, aussi bien les TO que la hiérarchie s'attendent à un feed-back plus important, et ceci plus particulièrement au niveau de la qualité de la rédaction des procès-verbaux.

La véritable plus-value du TO réside, à notre avis, non pas dans le fait qu'il prend le relais dans les tâches difficiles ou délicates mais plutôt dans le fait qu'il oriente le processus de travail de sorte à créer une situation d'apprentissage. Cela exige un effort plus important et un investissement en temps plus important aussi au moment même mais permet aux inspecteurs de travailler de manière autonome à long terme. Cette situation d'apprentissage est d'ailleurs étroitement liée au profil de la fonction du *terreinondersteuner*.

Un atout important de la fonction de TO cité est que, contrairement à un inspecteur principal qui effectue du travail de bureau, les inspecteurs demandent au TO de les aider dans les situations difficiles.

De nombreux inspecteurs n'ont pas répondu à la question relative aux opportunités ratées en ce qui concerne la fonction de *terreinondersteuner*. Certains TO et certains inspecteurs considéreraient comme une plus-value l'ajout

d'un inspecteur ou d'un chef de poste susceptible d'effecteur du travail extérieur avec le TO.

La direction du corps est consciente de cette situation mais se doit de tenir compte du rapport coût/bénéfice d'une telle solution qui exigerait 18 membres de personnel supplémentaires par jour.

29.2.2. Vision des « *terreinondersteuners* »

L'analyse SWOT relative à la fonction de *terreinondersteuner* est très proche des résultats de l'enquête sur la perception des inspecteurs de leur fonctionnement et du rôle du TO.

Le principal point fort cité est celui de la tâche-clé du TO, à savoir apporter son soutien aux inspecteurs. Cette tâche est considérée comme indispensable étant donné le profil de la majorité des inspecteurs d'intervention – très jeunes et inexpérimentés et lié à un service particulièrement difficile de par son environnement multiculturel et surtout sa population marginale. L'expérience du TO peut partiellement compenser ces problèmes. Tout comme les inspecteurs, les *terreinondersteuners* apprécient également la variation et le caractère non routinier de leur fonction. Un TO a cité parmi les points forts l'importante concertation mise en place entre les TO. La possibilité de participer à la permanence aux moments où il y a beaucoup de travail est également considérée comme un point fort, bien qu'il ne soit pas prévu dans la description de fonction du TO, sauf exception, que le TO exécute lui-même des missions.

Les réflexions relatives aux relations avec le dispatching central et la permanence ont entre-temps été intégrées dans les nouvelles directives de corps. Les points faibles les plus cités sont le profil des inspecteurs d'intervention, le manque de participation des TO qui y est lié et la composition des équipes ainsi qu'une surcharge de tâches administratives.

Le manque d'uniformité dans les interventions des TO invoqué par les inspecteurs d'intervention et l'interprétation parfois personnelle du profil de la fonction ont également été confirmés à ce niveau. L'impossibilité d'organiser des briefings a été considérée comme un point faible.

Bien que la direction du corps ait fait part de chevauchements évidents entre les équipes, dans la pratique, le dispatching confierait des missions aux nouvelles équipes dès leur arrivée. Enfin, il a également été fait allusion aux risques liés au caractère individuel de l'intervention du TO et ceci plus spécialement la nuit.

En ce qui concerne les facteurs externes, la seule menace ressentie est celle liée à la mauvaise qualité de la formation. Dans les entretiens menés avec les *terreinondersteuners* il n'a pas été fait mention d'*opportunités*, ce qui ne doit pas nécessairement être interprété comme étonnant étant donné que les facteurs externes généraux cités par les inspecteurs sont également d'application sur les TO. Ceux-ci n'ont toutefois ajouté aucun élément spécifique.

Interrogés sur leur vision de leur fonction, les *terreinondersteuners* ont cité comme principale tâche, le soutien des inspecteurs : être prêt à les aider quand ils ont besoin d'aide et les conseiller le cas échéant. Il est important, dans ce cadre, de se rendre sur place afin de pouvoir intervenir en temps utile et ainsi prévenir les erreurs.

Dans l'ensemble, les inspecteurs évaluent bien les situations nécessitant l'assistance d'un TO, bien que, selon les TO, certains aient parfois des doutes liés à leurs expériences passées avec les différents services d'inspection et « utilisent » parfois les TO pour leur faire porter les responsabilités qu'ils ne veulent pas endosser. Veiller à ce que les patrouilles soient bien mélangées au niveau des âges et des sexes, et donc composées d'un mélange de jeunes inspecteurs et d'inspecteurs plus expérimentés, est considéré comme une tâche importante dans le cadre de la prévention des erreurs et donc de l'allègement de la tâche.

La gestion du temps, telle qu'elle est ressentie par les TO, est en légère contradiction avec ce qu'ils considèrent comme leurs tâches principales. Ils consacrent beaucoup de temps à des tâches administratives, notamment la gestion du matériel et du parc de voitures, les recherches et le contrôle des procès-verbaux ainsi qu'à l'aide à leur rédaction.

Entre-temps, ils doivent encore effectuer toute une série de missions moins importantes qui leur sont confiées par la permanence, et qui, selon eux, devraient pouvoir être effectuées par d'autres services et étaient, par le passé, confiées au chef de poste.

La moitié environ du temps disponible devrait pouvoir être consacrée à ce qu'ils considèrent comme leurs tâches principales. Ils consacrent surtout beaucoup de temps à la relecture des procès-verbaux des inspecteurs. Les inspecteurs ne sont pas toujours capables de rédiger eux-mêmes les procès-verbaux parce qu'ils n'ont pas suffisamment appris à réfléchir de manière logique et qu'ils manquent de perspicacité. Selon les TO, le feedback du parquet sur la qualité des procès-verbaux est insuffisant et de ce fait les inspecteurs ne peuvent pas en tirer de leçons et n'ont pas l'impression que leur travail est apprécié.

La gestion du matériel, et plus particulièrement des véhicules de service est également ressentie comme un problème par les TO : c'est ce qu'on appelle parfois le 'syndrome du code 3' [128]. Après la formation, on espère pouvoir mettre plus l'accent sur les dangers potentiels et ce qui est et n'est pas responsable en fonction de la situation. Des problèmes seraient également observés au niveau des attitudes de base et l'uniforme serait parfois

considéré comme un véritable sauf-conduit pour user et parfois abuser du pouvoir qu'il confère.

Les *terreinondersteuners* ont également évoqué une série de problèmes spécifiquement liés au travail dans ce service liée à leur propre expérience. Ces remarques ont été reprises dans le rapport d'enquête mais pas dans ce rapport annuel. Elles seront néanmoins prises en compte et suivies (e.a. en 2005-2007), étant donné que bien qu'elles ne se rapportent pas directement à la fonction de TO, elles peuvent néanmoins s'avérer pertinentes en termes d'efficacité et d'efficience du travail policier dans la zone concernée.

29.2.3. Conclusion générale

Si on tient compte du profil des inspecteurs d'intervention (moyenne d'âge de 25 ans, moyenne de 3 ans d'ancienneté, inspecteur depuis 21 mois et actifs dans le service depuis 20 mois), on peut dire que la fonction de *terreinondersteuner* apporte une importante plus-value au niveau du fonctionnement du service. Un facteur de réussite critique dans ce cadre est que le TO peut fonctionner dans une vision à long terme qui doit être axée sur un « *on the job training* ». Vu la complexité du travail dans cette zone, due à un mélange de multiculturalité et de marginalité surtout, la formation s'avère, en effet, insuffisante. Dans ce cadre, certaines personnes interrogées se demandent dans quelle mesure une formation peut préparer à ce type de situation.

Dans ce cadre, le TO doit, en tant que modèle de rôle, aussi posséder les qualités nécessaires, non seulement sur le plan de l'expérience, des connaissances et des aptitudes mais aussi sur le plan émotionnel, intellectuel et didactique. Il doit, en outre, être motivé par rapport à cette tâche et doit bénéficier du soutien de sa hiérarchie. La distance qui existe manifestement entre les officiers et les inspecteurs ne peut que renforcer encore l'importance de la fonction du TO, de par son caractère *de facto* de chaînon entre le cadre de base et le cadre des officiers.

La direction a déjà pallié le risque identifié pendant l'enquête, à savoir celui lié au fait que deux TO seulement s'étaient volontairement proposés pour cette fonction.

Depuis l'enquête, 8 nouveaux inspecteurs principaux ont été engagés, ce qui a permis des glissements internes. Contrairement au premier contingent, les TO actuels sont tous volontaires. Le cadre des inspecteurs d'intervention a été élargi de 75 à 90 unités.

29.3. RECOMMANDATIONS

On peut envisager de vérifier, dans le cadre d'une enquête de suivi (e.a. en 2005-2007), dans quelle mesure les démarches prises par la direction du corps auront eu un impact sur les *threats* et *weaknesses* mentionnés par les TO interrogés dans le cadre de l'analyse SWOT. Si on tient compte du calendrier de ces adaptations, la première phase de cette enquête de suivi devrait pouvoir être planifiée pour la deuxième moitié de 2006.

30. FONCTIONNEMENT DE CERTAINES ZONES DE POLICE

30.1. PROBLÉMATIQUE

Durant sa précédente année d'activités, le Comité permanent P a mené ou clôturé des enquêtes de contrôle ou de suivi dans un certain nombre de zones de police locale. Il s'agit au total de 27 corps. Les résultats de ces enquêtes font l'objet d'un rapport particulier à l'attention du Parlement et des ministres de l'Intérieur et de la Justice. Le Comité permanent P ne se prononcera qu'en 2005-2006 sur la publicité qui sera donnée à ce rapport particulier.

Le Comité permanent P a en outre plus particulièrement prêté attention aux fonctionnalités « accueil » et « intervention » dans différentes zones.

Les différentes conclusions du Comité permanent P sont reprises ci-après sous forme synthétisée pour 4 des 6 fonctionnalités de base, à savoir : le travail de quartier, la recherche et l'enquête locale, le maintien de l'ordre public et l'assistance policière aux victimes. Les fonctionnalités « accueil » et « intervention » sont examinées quelque peu plus en détail.

30.2. CONSTATATIONS

30.2.1. Travail de quartier, recherche et enquête locales, maintien de l'ordre public et assistance policière aux victimes

Le *travail de quartier* laisse entrevoir une image très diverse, allant de l'obtention de justesse de la norme d'activité et de fonctionnement au large dépassement de cette norme. Dans toutes les zones visitées des efforts sont consentis pour développer au mieux le contact avec la population.

D'autre part, la circulation de l'information entre le travail de quartier et les autres composantes du corps et *vice versa* peut encore être améliorée dans un certain nombre de zones.

En ce qui concerne la *recherche locale et l'enquête locale*, à une zone près, la norme minimale de fonctionnement est atteinte. La répartition des tâches entre la recherche locale et le Service judiciaire d'arrondissement (SJA) semble fonctionner. Dans certains corps, la recherche prend également part aux services en uniforme, parmi lesquels la capacité hypothéquée (Hycap).

Dans le domaine du *maintien de l'ordre*, la norme minimale d'un officier de police administrative joignable et rappelable en permanence est atteinte partout. Toutes les zones prennent la problématique de la circulation relativement à coeur. En règle générale, cette dernière est même reprise en tant que point d'attention spécifique dans le plan zonal de sécurité (PZS).

En ce qui concerne *l'assistance policière aux victimes*, la norme minimale n'est pas atteinte partout. De nombreux corps ont conclu un protocole avec les zones voisines à ce sujet en vue d'être disponibles 24 heures sur 24.

30.2.2. Accueil et intervention

30.2.2.1. Introduction

Sur la base d'un contrôle ponctuel initié en 2002 et d'analyses réalisées en 2003 et 2004, le Comité permanent P a décidé qu'une enquête de suivi s'imposait en vue de vérifier l'évolution de l'implémentation des fonctionnalités « *accueil* » et « *intervention* » dans quelques zones de police francophones et néerlandophones. L'objectif était de dresser une première image organisationnelle de synthèse, quant aux aspects structurel, opérationnel et stratégique, des deux fonctionnalités envisagées et d'en tirer, le cas échéant, des recommandations.

Les zones ciblées ont été sélectionnées sur base de deux variables : la présence d'un axe autoroutier et une limite frontalière. L'approche méthodologique fait aussi appel au modèle COSO : une grille d'analyse avec évaluation de facteurs de risques a été proposée à chaque chef de corps lors d'une interview. Une comparaison pertinente avec les éléments de départ est également fondée sur d'autres sources [129].

Dans les différentes zones visitées (également celles visitées dans le cadre des enquêtes de suivi), la norme minimale en ce qui concerne *l'accueil* est atteinte ou dépassée. Les heures d'ouverture semblent avoir été adaptées en fonction de la pression du travail. Dans un certain nombre de zones, les membres du personnel qui assurent *l'accueil* reçoivent une formation spécifique à cette fin, e.a. en ce qui concerne les contacts avec des clients difficiles. L'infrastructure défectueuse constitue parfois un point négatif.

La norme minimale en matière d'*intervention* est suffisamment atteinte et même dépassée dans toutes les zones. Le contenu concret de cette fonctionnalité varie toutefois d'un corps à l'autre : usage de codes de priorités *versus* décision au cas par cas, présence sur le terrain d'un officier de police judiciaire (OPJ) ou d'un officier de police administrative (OPA) ou non, contrôle de deuxième ligne sur les procès-verbaux rédigés ou non, briefing journalier *versus* sporadique ou non structuré, circulation de l'information avec les autres composantes du corps de manière organisée *versus* insuffisante, etc.

30.2.2.2. Considérations

(1) Fonctionnalité « accueil »

Sur le plan structurel, lors de la mise en place des zones, les directions ont presque toutes été tributaires de contextes différents quant aux bâtiments disponibles : l'inégalité voire l'inadéquation des structures environnementales dans lesquelles *l'accueil* est implanté en sont les conséquences. Les chefs de corps, généralement conscients de la problématique, déploient des efforts en vue d'améliorer l'état, la disposition et la convivialité des locaux. Toutefois, force est de constater que la fonctionnalité d'*accueil* dépend encore trop souvent d'infrastructures variables et insatisfaisantes. L'intéressant rapport de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale fait part d'un constat identique.

Pourtant, sur les plans opérationnel et stratégique, la grande majorité des directions zonales manifestent un sentiment de satisfaction quant à l'efficacité de la fonctionnalité, même si souvent cette affirmation repose sur un postulat non argumenté.

En effet, la formation spécifique et la spécialisation du personnel affecté à la fonctionnalité ne sont pas la règle : en général, avec quelques variantes bien sûr, *l'accueil* est assuré dans un système de « *polyvalence* » des fonctionnaires, secondés par des membres Calog et encadrés par du personnel gradé. Il arrive parfois que ce manque de spécialisation entraîne des répercussions sur la manière dont est gérée la relation avec le client externe. On observe que des fonctionnaires peuvent modifier leur attitude à *l'accueil* (mais cela vaut également pour d'autres services) en fonction du client, par exemple lorsqu'ils interviennent dans un contexte où l'interlocuteur est connu des services de police pour un « *délit de bonne ou sale gueule* ».

L'accueil ne fait pas l'objet d'analyses systématiques et généralisées : les études d'efficacité (et/ou des faiblesses éventuelles) sont soit inexistantes soit peu sérieuses. Lorsque c'est le cas, les indicateurs pris en compte ne sont

pas tous du même niveau de pertinence.

Globalement, les heures d'ouverture des commissariats sont respectées et il est bien souvent satisfait à la norme minimale prévue (7 jours sur 7 et 24 heures sur 24) mais par le biais de systèmes différents : à ce titre, en 2003, la Direction des relations avec la police locale (CGL) explique que plus de la moitié des zones ne possèdent plus un point de contact permanent. La centralisation d'un accueil principal est la règle, mais il arrive, certes dans une moindre mesure, que la fonctionnalité soit complètement décentralisée et repose uniquement sur des postes de proximité.

L'évaluation du sentiment de satisfaction du personnel dans cette fonctionnalité semble avoir été peu étudiée depuis la mise en place de la réforme. Quant à l'avis du client externe, il est lui aussi rarement pris en considération. Mais de plus en plus de dispositions techniques sont prises pour limiter au maximum son temps d'attente. L'enquête met en relief l'attention toute particulière pour assurer un encadrement adéquat aux victimes d'infractions et la monopolisation de capacités particulières pour l'enregistrement de faits de criminalité perpétrés hors zone.

Les zones plus modestes ne sont pas souvent équipées du matériel électronique permettant l'enregistrement et la conservation des communications radio et téléphoniques. Quant à l'encodage de l'information, elle paraît performante notamment grâce à l'utilisation d'un réseau informatique étendu ; sa transmission sera encore plus optimale lorsque le système CIC-ASTRID sera généralisé.

(2) Fonctionnalité « intervention »

Sur le plan structurel, cette fonctionnalité oblige les zones à engager un investissement plus conséquent au niveau capacitaire pour maintenir les normes minimales en matière d'équipes d'intervention.

Les directions zonales procèdent à l'évaluation du nombre idéal d'équipages sur le terrain selon des règles qui ne sont pas identiques et les indicateurs retenus manquent d'uniformité.

Dans son application pure, la fonctionnalité n'est pas toujours assortie de normes ou critères de qualité mais elle permet néanmoins de répondre au client, dans bien des cas, avec la qualité voulue. L'option stratégique consiste donc régulièrement en une adaptation de l'offre en fonction de la demande, même lorsqu'un délai d'attente est possible.

Si de plus en plus d'efforts sont consentis pour améliorer le service rendu à la population, la fonctionnalité reste en règle générale de type « *pompier* », soit essentiellement réactive. Les événements extraordinaires font généralement l'objet d'un rappel du personnel ou parfois de procédures basées sur des protocoles d'accord interzonaux d'appui latéral.

Ici aussi, les responsables zonaux attendent beaucoup d'une couverture complète par le système Astrid : ce dernier sera l'opportunité d'améliorer les stratégies appliquées, notamment en ayant la possibilité de suivre les équipages sur le terrain.

À l'instar de la fonctionnalité d'accueil, des analyses pertinentes du sentiment de satisfaction du personnel impliqué dans un système d'intervention ne sont pas souvent réalisées. Les critères d'évaluation restent ici aussi très subjectifs.

30.2.2.3. Conclusions

(1) Fonctionnalité « accueil »

L'accueil est la façade d'un service de police et constitue une part importante de l'image que va donner un corps de police au public. Dès lors, la charge de travail réalisée par les fonctionnaires doit faire l'objet d'un calcul répétitif. La direction déterminera ainsi des périodes et des pics de sollicitation : ce calcul devra bien sûr tenir compte des caractéristiques propres à la zone, ces dernières cernant les risques d'apparition d'événements prévisibles et imprévisibles. L'audit de la Cour des comptes met d'ailleurs en exergue que « *le service de police de base a été défini de façon identique pour chacune des 196 zones de police, sans égard pour les caractéristiques de chaque zone* ».

On remarque la tendance des directions à se concentrer essentiellement sur l'organisation formelle de leur accueil mais beaucoup moins sur les critères de qualité des services à apporter au client externe. En inversant cette dernière stratégie, la résolution des problèmes rencontrés dans ce pilier essentiel de la police de proximité en serait pourtant facilitée.

(2) Fonctionnalité « intervention »

Au niveau structurel, on constate que les directions zonales procèdent à l'évaluation du nombre idéal d'équipages sur le terrain selon des règles qui ne sont pas identiques.

Au niveau stratégique et opérationnel, les procédures directionnelles de fonctionnement ne sont pas toujours établies de manière uniforme ou ne sont parfois pas respectées par les équipages en vue d'atteindre les objectifs déterminés, nombre d'interventions ayant encore lieu sans compte rendu ou établissement d'un rapport.

La fonctionnalité est encore trop centrée sur une stratégie de la réactivité qui veut que les équipages soient commandés comme équipes permanentes ou de pointe.

30.2.3. Relations avec les DirCo's et les DirJu's

À une exception près, les relations avec le directeur coordinateur administratif (DirCo) et avec le directeur judiciaire (DirJu) sont décrites comme bonnes. La plupart des personnes interrogées ou contrôlées sont d'avis que l'échelon du DirCo constitue une plus-value. À une exception près, le rôle de fonctionnaire de liaison du SJA est également décrit de manière positive.

Nous constatons que ces fonctions sont remplies de manières très différenciées. Vu la diversité des zones, un tel pragmatisme est néanmoins indiqué.

30.2.4. Points problématiques dans le fonctionnement

Lors de ces enquêtes, il a également été demandé aux chefs de corps d'énoncer les points qu'il considère comme problématiques. Il en ressort comme dénominateur commun : (1) des problèmes de capacité dus à la fourniture fréquente d'Hycap; (2) une sous-occupation subséquente à un certain nombre de malades de longue durée; (3) un problème d'attitude de la part de (certains) membres du personnel tant à l'égard de la hiérarchie qu'à l'égard du citoyen; (4) une communication interne déficiente.

30.3. RECOMMANDATIONS

Les différents rapports relatifs aux enquêtes particulières relatives à l'une ou l'autre zone de police ou à l'un ou l'autre service ont été communiqués aux autorités compétentes, assorties, s'il échet, des recommandations *ad hoc*. Dans le contexte de la présente synthèse le Comité n'aborde plus particulièrement que les fonctionnalités d'accueil et d'intervention.

Le personnel affecté à la fonctionnalité d'accueil devrait être choisi selon un profil bien déterminé (volontariat, sens inné de l'empathie pour autrui, connaissances professionnelles reconnues, capacité de perception objective d'une situation à analyser, maîtrise des processus internes à l'institution) et principalement sur la base d'une formation commune adaptée, voire d'une sélection psychologique plus pointue encore.

La fonctionnalité d'accueil devrait d'abord être abordée par les directions zonales par sa caractéristique essentielle qui la différencie des autres : sa « *transversalité* ». En effet, elle vient s'imbriquer implicitement dans toutes les démarches policières quelles qu'elles soient, de la plus banale à la plus sérieuse. Le policier devra toujours « accueillir » le client (victime ou auteur), le considérer eu égard aux circonstances de la situation dans laquelle on se situe. La fonctionnalité d'accueil n'est pas, selon nous, exclusive : c'est un processus qui doit être défini dans chaque mission. Les directions devraient absolument insister de manière récurrente sur cet aspect des choses auprès de leur personnel.

C'est une des raisons également pour laquelle l'image conjointe du sentiment de satisfaction du policier et du citoyen doit faire l'objet d'une attention toute particulière de la part des responsables zonaux. Si ceux-ci semblent depuis la réforme se montrer de plus en plus réceptifs à ce type de démarche dont l'objectif est d'améliorer la qualité de gestion, c'est l'opportunité pour eux de conscientiser et sensibiliser leur personnel à l'adoption de modèles organisationnels de travail étalonnés [130].

Enfin, l'accueil dans sa composante structurelle doit privilégier, à la fois, l'accessibilité des commissariats et leur localisation. Des places de stationnement devraient être prévues dans tous les commissariats pour les personnes à mobilité réduite et une attention toute particulière doit être portée à un fléchage routier actualisé et encore plus précis vers les différents postes. Certes, ces derniers sont maintenant presque tous équipés des nouveaux logos. Mais, plusieurs années après la mise en place de la police intégrée, tant au niveau zonal que fédéral, trouver « le poste de police », fût-il même central, relève dans certaines contrées du parcours du combattant ...

L'audit de la Cour des comptes établit que 54 zones de police sur 63 travaillent avec un effectif minimal fixé en dessous de 58 policiers et seraient en difficulté par rapport à leur taille critique. De telles situations ont des répercussions évidentes sur le plan du fonctionnement opérationnel d'un service d'intervention. Dès lors dans ces cas bien précis, le système idéal ne serait-il pas que les capacités nécessaires à cette fonctionnalité soient estimées, calculées, évaluées de manière régulière afin d'assurer la présence d'un service permanent eu égard aux caractéristiques de la zone à couvrir ?

Comme pour l'accueil, la mesure du sentiment de satisfaction du client interne, externe et des partenaires, par rapport à la fonctionnalité, sont des priorités encore ici aussi trop peu abordées par certains responsables zonaux.

31. POLICE DES CHEMINS DE FER [131]

Ce dossier a été initié par une enquête relative à la brigade métro de la police fédérale à Bruxelles. À la suite de la décision des ministres de l'Intérieur et de la Justice d'intégrer cette unité au sein de la police des chemins de

fer, le Comité permanent P a décidé d'élargir le champ de cette enquête à l'ensemble de la police des chemins de fer.

Mis à part la décision des deux ministres, un des éléments ayant mené à cette décision est la constatation que, comme par le passé au niveau de la police des chemins de fer, il y avait un nombre assez important de plaintes adressées au Comité permanent P concernant le fonctionnement de la police des chemins de fer (brigade métro). Après avoir rassemblé toutes les plaintes en la matière et avoir clôturé toutes les enquêtes en cours, nous avons constaté que différents problèmes de fonctionnement se présentaient dans ce service. Il est ainsi apparu entre autres que les membres de l'actuelle police des chemins de fer provenaient de différentes « cultures policières », ce qui n'était pas profitable à son fonctionnement.

Pendant l'enquête, nous avons également pu constater que la direction était bien consciente de la problématique et souhaitait activement collaborer à l'initiative du Comité permanent P. C'est pourquoi il a été décidé de mener cette enquête dans les différents échelons et unités de ce service de police.

Après plusieurs réunions de travail avec la direction et les postes de la police des chemins de fer, une méthodologie a été mise au point dans le courant de l'année 2004 en concertation avec la direction de la police des chemins de fer et un questionnaire a été diffusé à toutes les unités qui donnera lieu à de nouveaux développements d'enquête en 2005.

Toutes les réponses sont actuellement analysées et les résultats des différents éléments de l'enquête seront rassemblés dans un premier rapport intermédiaire qui sera soumis à la Commission d'accompagnement parlementaire du Comité permanent P dans le courant des années 2005-2006.

32. SITES INTERNET DE LA POLICE [132]

Comme les années précédentes, le Comité permanent P a suivi en 2004 l'évolution des sites Internet du service de police intégré.

Un examen succinct de ces websites fin 2004 montre que la situation a peu évolué : il n'y a visiblement pas plus de coordination entre le style et l'agencement d'une part des sites de la police fédérale (polfed.be, police.ac.be, info-zone.be, etc.) et d'autre part du site des polices locales (policelocale.be) tandis que certaines informations sont redondantes (ex. les pages circulation).

Une évolution positive consiste par contre en l'insertion des avis de recherche urgents sur la page d'accueil du site.

Si le site des polices locales présente, lui aussi, quelques liens défectueux, l'aspect le plus négatif reste l'anarchie la plus complète régnant sur les sites gérés par certaines polices locales du point de vue des styles, des couleurs, des informations présentes, etc., sans compter la présence de publicités dans certains cas (ex. publicité, discrète il est vrai, pour le site de rencontres « Meetic » sur www.policemonsquevy.be).

Il a cependant été constaté qu'il existe désormais un réel effort de supprimer les redondances. Ainsi, les informations relatives aux zones sont directement extraites du site www.info-zone.be.

Les autres sites accessibles via le portail de la police (police.ac.be, poldoc.be, info-zone et jobpol) ont également été développés sans coordination et présentent chacun un style et un agencement propres ainsi que quelques redondances d'information mineures (ex. les pages « présentation de la police »). L'impression est toutefois bien moins criarde que lorsqu'on navigue d'un site de police locale vers un autre. Hormis la présence d'un lien vers un antivirus gratuit sur police.ac.be, la publicité semble absente de ces sites.

Au cours de l'enquête, le Service d'enquêtes a appris qu'un projet de cadre fonctionnel basé sur les résultats du questionnaire mentionné dans un rapport du Comité permanent P avait été transmis aux différentes directions générales pour qu'elles puissent formuler remarques et commentaires. À la suite de ce feed-back, une version modifiée du cadre fonctionnel a été remise au responsable de la Direction du fonctionnement et de la coordination de la police fédérale (CGC).

La police fédérale a fait savoir que le projet définitif du cadre fonctionnel sera présenté dans les semaines à venir aux directeurs des directions générales. Dans le prolongement de cette réunion et après d'éventuelles dernières adaptations, le cadre fonctionnel définitif sera transmis au commissaire général et aux directeurs généraux.

Une autorité centrale chargée de la conception et de la coordination du portail Internet policier, telle que suggérée dans un des rapports du Comité permanent P en cette matière, n'a pas été mise en place. La police fédérale considère que cette instance ne sera pas nécessaire si les directeurs et les directions générales adhèrent au cadre fonctionnel.

Au sujet de la mise en place du portail Internet policier en langue allemande, la police fédérale a communiqué que cette étape ne pourra être entreprise qu'après l'adoption du cadre fonctionnel.

Enfin, le Comité permanent P a aussi constaté qu'aucune référence au site Internet du Comité permanent P n'existait dans la longue liste de liens des sites de la police fédérale et de la police locale.

Le Comité permanent P estime intéressant d'être associé au suivi de la mise en place du projet définitif du cadre fonctionnel. Il continuera, en toute hypothèse, à suivre l'évolution et les réalisations en cette matière.

33. OFFICIERS DE POLICE ADMINISTRATIVE [133]

33.1. PROBLÉMATIQUE

Cette enquête de suivi concerne : (1) l'analyse des directives concernant l'officier de police administrative (OPA) ; (2) l'analyse des protocoles de coopération interzonale établis dans le cadre des diverses compétences légales attribuées à l'officier de police administrative.

Les directives concernant le fonctionnement et l'utilisation de l'officier de police administrative (OPA) ont été demandées auprès de vingt-six corps à l'occasion de visites sur les lieux effectuées dans le courant 2004.

Ces directives ont été analysées et comparées aux compétences de l'officier de police administrative fixées dans la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police (LFP).

Les résultats de cette enquête de contrôle ne peuvent néanmoins, en aucun cas, être généralisés parce que nous n'avons interrogé que vingt-six corps et que, dans au moins un corps, nous avons pu constater que l'interlocuteur ne connaissait pas suffisamment les directives existantes.

Par la voie de la police fédérale – Direction des relations avec la police locale (CGL), nous avons également obtenu tous les protocoles d'accord concernant le fonctionnement des OPA, à savoir six documents. Étant donné qu'il est ressorti des directives de corps demandées qu'un corps avait traité les compétences légales de l'OPA dans un protocole relatif à « l'utilisation des cellules », nous avons repris contact avec la CGL afin d'obtenir tous les protocoles d'accord élaborés dans ce cadre. Nous en avons reçu dix-sept.

Sur la base de ces protocoles, nous avons ensuite dressé un aperçu comparatif. Il convient de mentionner que la CGL n'est pas en possession de tous les protocoles élaborés, ce qui hypothèque le caractère complet de l'analyse.

33.2. CONSTATATIONS

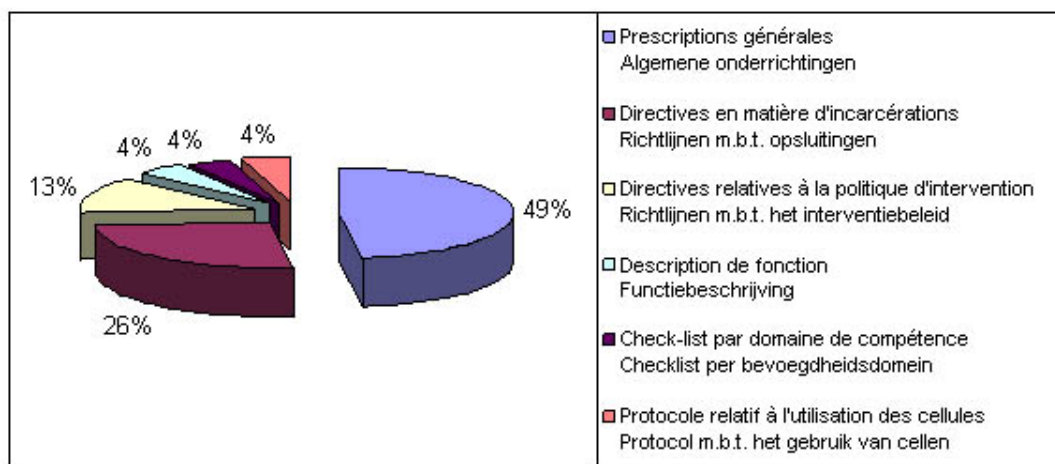
33.2.1. Directives OPA

33.2.1.1. Analyse globale

Parmi les conclusions qu'on peut tirer directement : (1) tous les corps ne disposent pas d'une directive. Dix-neuf des vingt-six corps nous ont remis un ou plusieurs documents dans lesquels est expliqué le fonctionnement de l'OPA. Les sept autres corps se sont contentés de nous dire que l'OPA fonctionnait conformément aux dispositions légales sans que cela ne soit formalisé dans une directive de corps ; (2) les directives de corps disponibles sont très variables ; (3) cinq corps ont transmis plusieurs (formes de) prescriptions. Trois corps ont transmis deux directives et deux corps ont remis trois directives de corps [134] ; (4) une série de directives de corps – et plus précisément trois sur les vingt-trois – ont un caractère provisoire.

L'analyse du type de directive utilisé au sein du corps mène à la conclusion que six différents types de directive sont utilisés.

Graphique 1 : Aperçu des différents types de directives



(1) Directives de corps générales

Il faut entendre par directives générales : (1) les directives de corps qui se limitent à mentionner sans plus dans quels cas un OPA doit être averti ; (2) les directives relatives à l'organisation réelle du service de permanence de l'OPA, à savoir les informations relatives aux moments auxquels il est recommandé de faire appel à un OPA de

service, les données relatives à la disponibilité et au caractère rappelable, la désignation de qui participe au service et, le cas échéant, qui accomplit les tâches et (3) une combinaison des deux. Nous avons reçu onze directives générales, qui représentent 49 % de l'ensemble des documents que nous avons traités.

En ce qui concerne la première forme et la troisième forme, nous avons reçu quatre prescriptions pour chacune et pour la deuxième forme nous en avons reçu trois.

Deux seulement des onze directives de corps reprennent l'ensemble des compétences légales de l'OPA.

Aucune des directives mises à notre disposition ne contient, en ce qui concerne une, plusieurs ou toutes les compétences, de procédures OPA ou de prescriptions pratiques adaptées à la situation locale.

(2) Directives de corps concernant l'incarcération des personnes dans une cellule de passage

Les six directives concernant l'utilisation des cellules de passage du bureau de police représentent 26 % des vingt-trois directives de corps analysées. Ces directives sont, dans l'ensemble, relativement détaillées et les responsabilités de l'OPA y sont également formulées de manière claire. Plusieurs directives de corps contiennent également une transposition pratique des diverses obligations légales à respecter. Il s'agit plus précisément de quatre des six directives de corps qui nous ont été remises.

Dans son « rapport particulier sur l'étude de surveillance concernant les amigos ou chambres de sûreté dans les bâtiments de services de police belges » [135], le Comité permanent P constate toutefois : « [...] Le manque de directives écrites dans un grand nombre de corps de police est frappant. Interrogés à ce sujet, les fonctionnaires dirigeants répondent que tous les fonctionnaires de police sont supposés connaître la loi sur la fonction de police et que des instructions spécifiques en matière d'arrestation, de fouille et d'incarcération des personnes sont superflues. À la lumière de nos constatations, il serait néanmoins judicieux que les instructions générales soient mises sur papier [...] ».

Bien que la méthodologie utilisée dans le cadre de cette enquête ne permette pas de se prononcer sur l'impact du rapport particulier précité sur les directives de corps, l'adaptation des directives existantes et/ou l'élaboration de nouvelles directives a permis de constater : (1) que sept corps ont adopté le même raisonnement que celui suivi dans le rapport particulier, et plus précisément que les officiers sont réputés connaître la LFP et que les prescriptions en la matière n'apportent aucune plus-value ; (2) que quatre corps font référence dans leurs directives à cette enquête ; (3) qu'un corps fait référence, dans sa directive de corps, aux résultats et recommandations du Comité permanent P découlant d'une enquête menée par son Service d'enquêtes dans cette unité ; (4) qu'un corps ne fait pas explicitement référence à l'enquête de contrôle précitée mais qu'il ressort clairement de l'analyse de la documentation fournie que cette enquête de contrôle a constitué une source d'inspiration dans le cadre de l'élaboration de la directive ; (5) qu'un corps a pris les initiatives suivantes dans le cadre du soutien de la procédure élaborée au niveau des incarcérations : le développement d'un *flowchart* et l'élaboration d'un formulaire de plainte qui peut être utilisé lorsque la personne incarcérée désire se plaindre du traitement qu'elle a subi.

Il est relativement fort probable qu'une série de corps ont déjà pu prendre connaissance (d'une partie) des rapports intermédiaires élaborés par le groupe de travail « attitudes policières » [136] et en ont également déjà tenu compte dans l'élaboration de leurs directives de corps.

(3) Directives concernant la politique d'intervention

Trois corps ont élaboré une directive décrivant (de manière sommaire) les tâches du service d'intervention, notamment de la fonction d'officier de garde. Deux de ces directives de corps contiennent une check-list des infractions et/ou événements utilisée soit pour envoyer l'équipe d'intervention, soit pour servir de soutien dans l'élaboration des procès-verbaux et/ou des documents administratifs. Ces check-lists indiquent également qu'une ou plusieurs personnes doivent être averties, notamment les divers dirigeants (chef de corps, OPA, OPJ) ainsi que les autorités administratives et judiciaires en cas de certaines infractions et/ou certains événements.

Sur la base de l'analyse de ces deux check-lists, on a pu constater, d'une part, que certaines situations pouvant très certainement justifier l'avertissement de l'OPA ne sont pas reprises dans la directive et, d'autre part, que certaines réserves peuvent être émises sur une série de cas dans lesquels la documentation fournie préconise de faire appel à un OPA.

Dans aucune des directives analysées, il n'est fait référence aux compétences légales de l'OPA. On n'a pas retrouvé, non plus, dans ces documents de procédures ou de directives pratiques concernant une ou plusieurs de ces compétences.

(4) Une check-list par domaine de compétence

Un corps a élaboré pour chacun des principaux domaines de compétence de l'OPA une check-list distincte dans laquelle on trouve une réponse-clé aux aspects suivants : (1) le cadre légal ; (2) l'objectif de la mesure ; (3) le moment où certaines mesures peuvent être prises ; (4) qui est compétent ; (5) à quelles dispositions légales il doit être satisfait ; (6) comment la mesure doit être exécutée ; (7) quels délais doivent être respectés ; (8) quelles directives peuvent être données par l'OPA. Il s'agit de documents de portée générale qui peuvent donc être utilisés comme fil conducteur général dans tous les services de police. Ces directives de corps doivent être

opérationnalisées au niveau local. Sur la base des documents fournis, nous avons cependant constaté que ce n'est pas le cas pour le corps concerné.

(5) Une description de fonction

Un corps a fait une description de fonction aussi bien de l'officier de semaine (OPA) que de l'officier de garde (OPJ). Ces deux documents décrivent les domaines de résultat, les activités et les domaines de résultat partiels.

Les quelques domaines de compétence de l'OPA repris dans la description de fonction de l'officier de semaine ne débouchent sur rien de concret.

(6) Un protocole d'accord

Un corps a rédigé un protocole d'accord dans le domaine de « *l'utilisation des cellules des services de police de l'arrondissement judiciaire* ».

Étant donné qu'elles sont d'application dans plusieurs corps de police, ces directives sont évidemment de nature générale. Idéalement, une directive de corps de ce type devrait être rédigée au sein des différents corps locaux qui ont signé le protocole. Ce n'était pas le cas au sein du corps qui nous a fourni le protocole.

Nous avons pu constater que la rédaction de cet accord de coopération a tenu compte des recommandations découlant de l'enquête menée par le Comité permanent P en ce qui concerne les cellules de passage.

33.2.1.2. Compétences de l'OPA

La documentation mise à notre disposition pour cette enquête nous a permis d'analyser ce qu'il en est des compétences légales de l'OPA. Nous avons ensuite étudié si les directives prévoient ou non les différentes tâches pratiques englobées par la fonction de contrôle de l'OPA.

On peut tirer de l'analyse effectuée les conclusions générales suivantes : les dispositions légales concernant l'arrestation administrative ont été mises en exergue, sous forme détaillée ou non dans seize des dix-neuf corps. Dans le prolongement de cette constatation, six corps ont élaboré une directive de corps concernant cette problématique dans laquelle ils font référence à (presque) toutes les dispositions légales.

Dans les directives de trois services de police, on ne retrouve aucune forme de référence aux compétences de l'OPA dans le cadre de l'arrestation administrative. Dans une directive, on n'a même retrouvé de référence ni aux diverses compétences légales ni aux tâches englobées par la fonction de contrôle de l'OPA. Dans neuf directives de corps, il est fait référence à la fonction de contrôle de l'OPA de manière superficielle (voir *infra*).

Trois corps seulement font référence aux compétences de l'OPA dans le cadre des fouilles de sécurité. Une explication à ce fait pourrait être que ces directives sont précisément contenues dans l'ordre d'opération dans lequel il est, entre autres, important de clairement définir les limites de tolérance.

Le rôle spécifique de l'OPA dans le cadre des contrôles d'identité a été abordé par quatre corps. L'explication ci-dessous pourrait également s'y appliquer.

Trois corps ont fait référence à la problématique de la saisie administrative. L'exigence d'une assistance de l'OPA lorsque les moyens sont insuffisants et en cas de danger imminent pour les personnes est citée dans deux directives.

En ce qui concerne la référence à la LFP dans les documents mis à notre disposition, nous sommes arrivés aux conclusions suivantes : (1) dans douze documents, on n'y retrouve aucune référence, ni sous la forme d'une référence à un article, ni sous la forme d'un extrait. Dans trois documents, il y est fait référence uniquement sous la forme du numéro de l'article de la LFP concerné ; (2) huit documents contiennent une référence à l'article accompagnée de la reprise (d'une partie) de la disposition légale.

En ce qui concerne les tâches liées à la fonction de contrôle, nous avons procédé aux constatations suivantes. Neuf des dix-neuf corps qui disposent de directives écrites en ont tenu compte.

Cette fonction est interprétée de manière très diverse. Quelques exemples : (1) la surveillance de la tenue du registre des personnes arrêtées ; (2) le contrôle de la surveillance exigée pendant les incarcérations ; (3) le suivi des activités planifiées ; (4) le contrôle de qualité au travail ; (5) le contrôle final sur la procédure des personnes arrêtées ; (6) la surveillance de l'exécution des services de permanence ; (7) le contrôle (de la propreté) des cellules de passage ; (8) s'assurer personnellement de l'état (physique) de la personne qui fait l'objet de l'arrestation administrative.

Les tâches comprises dans cette fonction ne sont pas exclusivement liées aux compétences attribuées dans le cadre des arrestations administratives. Cinq des neuf directives prévoient également un contrôle sur d'autres activités concernant ou non un domaine de compétence spécifique de l'OPA.

33.2.2. Protocoles de coopération

En ce qui concerne le sujet de l'enquête de contrôle, c'est-à-dire le fonctionnement de l'OPA on peut formuler les

conclusions suivantes.

Six accords de coopération ont été conclus, à savoir cinq entre deux communes et un entre trois communes. Tous les protocoles prévoient un aspect pratique (horaire) de disponibilité et d'appel de l'OPA ainsi qu'un tour de rôle.

Un seul accord reprend tous les cas légaux dans lesquels l'OPA doit être averti mais uniquement en faisant référence à l'article concerné. Aucun texte n'est repris ni aucune directive (pratique) supplémentaire ajoutée. Deux protocoles prévoient un accord de coopération sous la forme d'un soutien mutuel d'un OPA en cas de catastrophe, calamité, dommage grave et menace grave de l'ordre public et ceci par rapport à l'article 43 de la loi sur la fonction de police et un soutien mutuel en ce qui concerne la prise en charge de personnes arrêtées. Il s'agit d'un protocole conclu deux fois par le même corps avec une autre zone de police, ce qui explique pourquoi son contenu est fortement similaire. Un fait marquant retrouvé dans les deux protocoles est qu'après chaque forme de soutien figure : « *proposition : conclure un accord de coopération entre les zones de police...* ». Sur la base de la documentation qui nous a été remise, on n'a pas pu déterminer si cette déclaration d'intention avait été opérationnalisée dans un autre document encore. Les deux documents prévoient néanmoins des modalités d'exécution.

Un protocole prévoit un soutien latéral dans les cas suivants : (1) les incidents imprévisibles correspondant aux cas prévus à l'article 43 de la LFP ; (2) les incidents pour lesquels un cadre et des procédures de réaction sont prévus, notamment les catastrophes et les alertes policières ; (3) les interventions urgentes ; (4) la surveillance des personnes arrêtées.

L'apport d'un soutien latéral est lié au cas par cas à une ou plusieurs conditions à remplir mais le protocole ne prévoit cependant pas de modalité d'exécution. L'accord de coopération recommande, entre autres, de développer un cadre d'intervention commune pour mettre en place des processus de travail uniformes.

Deux protocoles ne prévoient aucune forme de modalités d'exécution et ne font aucune référence, de l'une ou de l'autre manière, aux compétences légales de l'OPA.

En ce qui concerne l'utilisation des cellules, on peut conclure de l'analyse des dix-sept protocoles dont nous avons disposé et que nous pouvons ramener à onze différents types d'accord de coopération (parce que nous avons reçu, d'une part, cinq fois et, d'autre part, trois fois des documents identiques), que : (1) un seul des onze types d'accord de coopération disponibles fait référence à toutes les compétences légales de l'OPA, sans toutefois reprendre ni texte ni référence à un article précis de la LFP ; (2) huit types de protocoles font référence à la tenue du registre des personnes arrêtées ou au registre d'écrou ; (3) deux accords de coopération font référence à un règlement ou à un manuel qui ne nous ont cependant pas été remis.

33.2.3. Conclusion(s)

Tenant compte du cadre de référence précité lié à la circulaire ministérielle relativement récente concernant le développement organisationnel [137] dont le contenu est, il est vrai, promu depuis un certain temps déjà par la CGL ainsi que de la nécessité, et non la moindre, de décrire les processus primaires, nous pourrions raisonnablement partir du principe qu'il existe au sein des corps des directives et/ou procédures concernant les domaines de compétence spécifiques de l'OPA [138] .

Cette façon de voir est, en outre, encore renforcée par les résultats de l'enquête de contrôle menée auprès des aspirants inspecteurs de police dont il ressort que la formation est trop théorique et insuffisamment axée sur le fonctionnement sur le terrain [139] .

Force est néanmoins de constater que : (1) aucun des vingt-six corps interrogés ne dispose d'une directive ou d'une procédure décrivant toutes les responsabilités et compétences de l'OPA ; (2) les notes de service sont formulées sur la base de notions générales issues des textes légaux, circulaires, recommandations des instances de contrôle internes ou externes et, à l'exception des dispositions légales concernant l'arrestation administrative, aucun document ne contient de procédure et/ou de transposition pratique des autres compétences de l'OPA.

Un point positif est qu'un certain nombre de corps ont réellement tenu compte des recommandations formulées par le Comité permanent P dans l'élaboration de leurs directives (relatives à l'arrestation administrative).

Les protocoles analysés aussi bien sur le plan du fonctionnement de l'OPA que sur celui de l'utilisation des cellules ne comprennent généralement pas d'énumération des compétences légales de l'OPA ni de directives pratiques ou de modalités d'exécution.

33.3. RECOMMANDATIONS

Sans vouloir faire un plaidoyer en faveur du développement de directives de corps complémentaires à la législation existante, cette recommandation nous semble néanmoins plus que souhaitable si : (1) la réglementation et les lois en vigueur veulent avoir un impact important sur les différents droits constitutionnels et libertés fondamentales du citoyen ; (2) les dispositions légales doivent être relativement souvent opérationnalisées dans la pratique policière quotidienne ; (3) l'application de ces dispositions légales fait l'objet de

nombreuses plaintes dans le paysage policier ; (4) cette problématique est sans cesse rappelée à l'attention des dirigeants par (différentes) instances de contrôle internes et externes.

34. AGENTS AUXILIAIRES DE POLICE [140]

34.1. PROBLÉMATIQUE

Le dernier rapport général relatif à la mise en œuvre des agents auxiliaires de police, datant de 1995 [141], n'avait pas examiné en profondeur les compétences exercées par ces agents en dehors de leur cadre légal. Il relevait toutefois l'absence de cohérence dans les dispositions légales fixant le cadre statutaire des agents auxiliaires et le non-respect par certains corps des normes imposées en matière de proportion d'agents auxiliaires. L'enquête relative au contingent policier à Bruxelles [142] ainsi que deux autres enquêtes [143] démontrent que c'est toujours le cas.

Les analyses que nous avons menées, notre expérience en la matière ainsi que des contacts noués avec différents responsables de police nous permettent d'affirmer que des agents auxiliaires sont/ont été abusés quant à certains domaines de compétence ou s'attribuent eux-mêmes ces compétences. Il a ainsi pu être constaté que : (1) des agents auxiliaires sont affectés à la collecte et au contrôle de fiches logements dans les établissements d'hébergement ; (2) ils font équipe avec un inspecteur de police et, dans ce cadre, procèdent à des interventions. Ils accomplissent alors des tâches normalement dévolues aux fonctionnaires de police ou les assistent dans certaines interventions ressortissant normalement à la compétence exclusive des fonctionnaires de police, comme : (a) les contrôles d'identité ; (b) l'arrestation de coupables ou de suspects ; (c) l'application de la contrainte nécessaire ou de la force requise ; (d) les fouilles de sécurité administratives et judiciaires ; (e) le transport de personnes arrêtées ; (f) l'assistance matérielle lors de perquisitions ; (g) l'assistance matérielle lors de contrôles d'alcoolémie ; (h) toutes sortes de constats en dehors de leur sphère de compétences ; (i) l'assistance lors d'auditions, de confrontations, de rédaction de procès-verbaux, etc. ; (3) ils exécutent des apostilles (police judiciaire) dans un service de quartier ; (4) ils participent à certains services administratifs ou services d'ordre : (a) fouille de supporters pénétrant dans un stade de football ; (b) fouilles lors de toutes sortes de « descentes » ; (c) saisies administratives dans les cas précités ; (5) ils dressent des constats d'accidents de roulage dans lesquels des blessés sont à déplorer ; (6) ils exercent la fonction de chauffeur lors de patrouilles « antibanditisme » ; (7) ils sont affectés à la surveillance de personnes arrêtées ; (8) ils font usage de la contrainte et de la force dans le cadre de leur sphère de compétences (y compris le placement en rétention de personnes) bien qu'ils doivent faire appel, dans ce cas, à des fonctionnaires de police (dans certains corps, ils portent même des menottes, dans d'autres une matraque) ; (9) ils sont affectés à la délivrance de certificats de bonne vie et mœurs [144] ; (10) ils sont employés comme chauffeur du bourgmestre, d'un échevin, du chef de corps, etc. ; (11) ils sont affectés à la correspondance communale, principalement la convocation et l'ordre du jour de conseils communaux ; (12) ils sont employés pour effectuer des tâches de police en assistance à des huissiers ; (13) ils interviennent au niveau local dans des querelles de voisinage, des difficultés conjugales, etc.

Il est très étrange que ce sujet n'ait pas été mis en lumière dans les discussions lors de l'enquête menée par le Comité P auprès des chefs de corps en 1994-1995 malgré que divers signaux eussent laissé supposer le contraire. On peut une nouvelle fois le constater dans l'étude relative aux agents auxiliaires résumée ci-dessous.

Dans un premier temps, il a été procédé à un examen de la compétence des agents auxiliaires au regard de la réglementation existante. Cela a été réalisé entre autres sur la base de l'article 117 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, de l'article 58 de cette même loi, de la circulaire POL 37 [145] et de diverses lois particulières, principalement en matière de police de la circulation routière. Il a également été prêté attention aux dispositions prohibitives énumérées dans la POL 37, telles que l'interdiction du port d'armes, l'interdiction de l'engagement des agents auxiliaires dans la lutte contre la criminalité, etc.

La législation existante a par la suite été examinée au regard de l'avant-projet de loi relatif aux agents auxiliaires de police, à leurs compétences et aux conditions d'exercice de leurs missions, dont l'initiative revient au ministre de l'Intérieur.

Les compétences des agents auxiliaires se verraient élargies comme suit : (1) l'agent auxiliaire serait également compétent pour constater les suites d'un accident de roulage, ce qui implique qu'il aurait entre autres la compétence de constater des accidents de circulation mortels ou comportant des blessés ; (2) les fonctionnaires de police pourraient, en des cas exceptionnels comme l'urgence ou l'absence d'autres fonctionnaires de police, se faire assister par un agent auxiliaire dans l'exercice de leurs tâches administratives et judiciaires ; (3) sur l'ordre d'un officier de police administrative ou judiciaire, les agents auxiliaires seraient autorisés à : (a) procéder à des fouilles de sécurité ou à des fouilles judiciaires visées par l'article 28 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police [146] ; (b) assurer la surveillance de personnes qui ont été privées de leur liberté ; (c) sous sa responsabilité, effectuer des tâches d'assistance dans les prisons lorsque la police locale est requise pour garantir le maintien de l'ordre et la sécurité ; (d) faire usage de la force sous la forme prescrite à l'article 37 de la LFP ;

(4) les agents auxiliaires pourraient saisir le coupable d'une infraction pris en flagrant délit jusqu'à l'arrivée sur place des fonctionnaires de police ; (5) dans les mêmes cas, ils pourraient procéder à un contrôle d'identité conformément aux dispositions de l'article 34, §4 de la LFP ; (6) dans les mêmes cas, ils pourraient procéder à une fouille de sécurité conformément aux dispositions de l'article 28, §2, al. 2 de la LFP ; (7) dans les mêmes cas, ils pourraient procéder à une fouille limitée d'un véhicule ou d'un moyen de transport comme défini dans l'article 29 de la LFP ; (8) ils pourraient procéder aux saisies administratives visées à l'article 30 de la LFP ; (9) le devoir de légitimation leur serait applicable lorsqu'ils se présentent à une habitation en uniforme ; (10) les agents auxiliaires pourraient requérir l'assistance visée à l'article 42 de la LFP ; (11) le devoir d'assistance et de coopération efficace énoncé à l'article 43 de la LFP leur serait applicable.

Une analyse des observations de la Commission permanente de la police (communale) locale à propos de cet avant projet de loi a ensuite été réalisée. En résumé : (1) l'élargissement au domaine de la circulation recueille son adhésion ; (2) elle affirme que les agents auxiliaires devraient au moins disposer des mêmes pouvoirs que les agents de gardiennage^[147] ; (3) elle accepte l'attribution de compétences qui leur permettent d'assister un autre fonctionnaire de police ; (4) le transfert de détenus ne devrait être autorisé que si l'agent auxiliaire intervient en renfort de fonctionnaires de police déjà présents ; (5) elle considère qu'il serait indiqué d'équiper les agents auxiliaires de menottes afin de leur permettre de placer en rétention les personnes arrêtées jusqu'à l'arrivée des fonctionnaires de police ; (6) elle n'a aucune objection vis-à-vis d'un changement de nom et de l'abandon de la dénomination « agent auxiliaire » au profit d'« agent de police » ; (7) elle souhaite une définition stricte des missions de surveillance qui pourraient être confiées aux agents auxiliaires ; (8) elle est favorable à un élargissement du pouvoir d'identification de l'agent auxiliaire à d'autres faits que ceux qui touchent à la réglementation routière et aux règlements communaux ; (9) elle souhaite aussi leur donner ce pouvoir pour les faits que les administrations communales peuvent régler par l'application d'une amende administrative (incivilités) ; (10) elle craint que l'élargissement des compétences ne donne lieu à des revendications salariales ; (11) elle affirme dans un document séparé que l'élargissement des compétences doit être associé à un approfondissement de la formation de base et/ou à une formation complémentaire des agents auxiliaires, ce sur quoi le Comité permanent P a déjà insisté à plus d'une reprise dans le passé.

Les conclusions provisoires du Comité permanent P ont été transmises à 29 zones de police locale pour feedback. Le Comité permanent P a reçu une opinion tranchée ou des observations de la part de 23 de ces zones de police. Celles-ci ont été adjointes et/ou examinées au regard du cadre de fonctionnement des agents auxiliaires tel qu'il existe et tel qu'il est proposé, sur base de quoi le Comité permanent P a formulé ses conclusions finales.

34.2. CONSTATATIONS

Alors qu'en 1995, le Comité permanent P constatait principalement que le statut des agents auxiliaires prêtait à confusion et trouvait son fondement dans la Nouvelle loi communale et la circulaire POL 37, on constate aujourd'hui que c'est essentiellement la description des compétences qui prête à confusion. Le fait que les agents auxiliaires ne soient pas des fonctionnaires de police mais appartiennent bien au cadre policier, joue également un rôle.

Il serait certainement souhaitable que les textes légaux, surtout en matière de circulation routière, décrivent de manière claire si les agents auxiliaires sont ou non compétents *ratione materiae*. Tout comme dans d'autres lois de plus en plus nombreuses, le recours à des termes imprécis, vagues ou variables, en l'espèce, les termes – préposés, agents, fonctionnaires, membres de la police communale ou locale – rendent la base juridique instable. Il en va de même en ce qui concerne la compétence de dresser des procès-verbaux en matière d'infraction aux règlements de police communaux, qu'il serait plus approprié de reprendre sous l'article 58 de la loi organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, comme c'était le cas par le passé sous l'article 217 de la Nouvelle loi communale.

Le Comité permanent P constate également, d'autre part, qu'un trop grand nombre de zones tolèrent des transgressions dans les compétences des agents auxiliaires ou même intègrent celles-ci au niveau du processus de fonctionnement de leur corps. Les signaux qui ont été perçus en la matière s'avèrent dès lors se confirmer. Cette situation engendre non seulement une insécurité juridique à l'égard de la population, mais nécessite également une prise de conscience auprès des responsables hiérarchiques que les conséquences éventuelles d'actes posés par des agents auxiliaires non compétents peuvent à tout le moins entraîner leur co-responsabilité en ce qui concerne les possibles dégâts causés ou d'autres conséquences. En théorie, il est également possible que lors de certains outrepassements de compétences, l'agent auxiliaire lui-même ou son supérieur hiérarchique soit poursuivi pénalement.

Même à l'intérieur du cadre de compétences actuel, il convient de recommander l'applicabilité des articles 35 (concernant l'exposition à la curiosité publique), 41 (concernant l'obligation de légitimation), 43 (concernant l'obligation d'assistance mutuelle et de coopération efficace), et 44/11 (concernant la collecte, le traitement et la transmission d'informations et de données) de la LFP aux agents auxiliaires de police.

En ce qui concerne la compétence *ratione loci*, aucune disposition légale ou réglementaire ne fait explicitement mention de la compétence territoriale des agents auxiliaires. L'article 45 de la LFP ne leur est pas applicable étant donné qu'ils ne sont pas des fonctionnaires de police au sens de l'article 3 de cette loi, ce qui crée de l'incertitude pour certains membres du pouvoir judiciaire dans l'exercice de l'action publique, bien que d'autres interprétations pertinentes de la loi du 7 décembre 1998 soient possibles.

34.3. RECOMMANDATIONS

Dans le respect des prérogatives du pouvoir législatif d'élargir les compétences des agents auxiliaires, le Comité permanent P est, tout comme la plupart de ses correspondants et/ou chefs de zone, d'avis que ce n'est, excepté dans le domaine de la circulation ou en ce qui concerne les règlements locaux, pas opportun. Cela signifierait que les agents auxiliaires seraient engagés de manière effective dans la lutte contre la criminalité, et qu'en conséquence de cela, d'autres priorités, très importantes aux yeux de la population, seraient renvoyées à l'arrière-plan.

Les agents auxiliaires, même avec leurs compétences actuelles, correspondent principalement à ce qu'attend la population : une surveillance générale qui puisse limiter le sentiment subjectif d'insécurité, la surveillance de la circulation routière – une priorité tant fédérale que locale – et le contrôle du respect des règlements de police communaux qui régulent dans la plupart des cas l'essentiel de la cohabitation tolérante dans les quartiers, les villes et les communes. On trouve une confirmation de cette approche dans le fait que le législateur les ait entre-temps rendus compétents pour le règlement administratif du phénomène des incivilités.

Leur équipement ou armement actuel suffit à l'accomplissement de la tâche qui leur est assignée. Leur octroyer une matraque ou des menottes, par analogie à certains services de gardiennage ne ferait que les inciter à intervenir eux-mêmes, à chercher eux-mêmes le danger, alors qu'ils sont sensés faire appel à leurs collègues, inspecteurs de police.

Si l'on en venait à quand même envisager d'élargir les compétences des agents auxiliaires, cela ne pourrait se faire qu'en combinaison avec des formations complémentaires, des formations continues et/ou même l'adaptation des critères de recrutement, à défaut de quoi, la qualité de la police de proximité dont ils assument certaines facettes risque de régresser.

La question qui se pose ici, est de savoir dans quelle mesure ces investissements complémentaires en matière de formation sont justifiés eu égard à la différence minimale avec les inspecteurs de police.

Il n'est pas impensable que tout cela engendre, encore plus qu'aujourd'hui, une zone grise au sein de laquelle les compétences des agents auxiliaires seront outrepassées, que ce soit de manière individuelle ou au niveau du corps.

Le paysage policier actuel n'a pas encore tout à fait intégré les réformes sur le plan social et, dans ce cadre, nous nous demandons dans quelle mesure il est opportun de laisser les agents auxiliaires exécuter un travail considérablement semblable à celui des inspecteurs de police, sans tenir compte du fait que cela pourrait donner lieu non seulement à des revendications complémentaires en termes de rémunération mais aussi à de légitimes interrogations sur le professionnalisme et la qualité de leur nouveau travail.

Ce n'est pas en attribuant plus de compétences aux agents auxiliaires qu'on les empêchera de se sentir relégués au second plan. La différence avec les « véritables » fonctionnaires de police continuera toujours de subsister. Le fait de tendre vers une assignation diversifiée des tâches, une attribution judicieuse des tâches accompagnées d'un travail sur la culture du corps à l'égard de ces agents auxiliaires peut ou pourra mieux contribuer au respect de leurs tâches qu'un élargissement de leurs compétences ou l'adaptation de leur dénomination en « agent de police ».

Étant donné que la compétence territoriale est d'ordre public et qu'elle se doit dès lors d'avoir une base légale spécifique suffisamment claire pour tous, le Comité permanent P est d'avis que la détermination de la compétence territoriale des agents auxiliaires de police est une priorité absolue.

Par analogie avec la compétence territoriale des fonctionnaires de police, le Comité permanent P est d'avis que la même réglementation peut être d'application aux agents auxiliaires de police de manière qu'ils puissent eux aussi juridiquement disposer d'une compétence nationale, bien qu'ils doivent de préférence être engagés dans leur propre zone de police.

SECTION 5 : EFFICACITÉ ET GESTION DES SERVICES OU PERSONNES À COMPÉTENCES DE POLICE LIMITÉES OU AUTRES

35. SERVICES DE POLICE SPÉCIALE ET SERVICES D'INSPECTION SPÉCIALE À COMPÉTENCES DE POLICE [148]

35.1. INTRODUCTION

La vigilance du Comité permanent P s'étend au service de police intégré, structuré à deux niveaux, dans toutes ses composantes ainsi qu'à l'égard de l'ensemble des membres de son personnel. Conformément à son article 3, le champ d'application de la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements, englobe également « outre la police locale et la police fédérale, les services relevant d'autorités publiques et d'organismes d'intérêt public, dont les membres sont revêtus de la qualité d'officier de police judiciaire ou d'agent de police judiciaire ». Le dernier alinéa de cette disposition porte encore très clairement que : « sont assimilées à des services de police pour l'application de la présente loi, les personnes qui ont la qualité à titre individuel pour rechercher et constater les infractions ».

Plus près de nous, la loi programme du 27 décembre 2004 [149] a modifié la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière [150]. Son nouvel article 13.16 pose ainsi que : « Les fonctionnaires et agents désignés par le Roi, visés à l'article 16 et le Comité permanent de contrôle des services de police [...] sont habilités à exercer une surveillance sur les services et les agents de sécurité qui travaillent pour une société publique de transports en commun dans le cadre de cet emploi ou de ces missions ». Le champ de compétences du Comité permanent P se voit ainsi encore renforcé.

Au fil des dernières années, le Comité permanent de contrôle des services de police a régulièrement été saisi de plaintes et de dénonciations à charge de telles personnes, fonctionnaires ou non, à compétence de police, ou de telles administrations, services ou entités. Dans ses rapports annuels ou dans des rapports particuliers, il a aussi traité à plus d'une reprise de la question : police des chemins de fer, police à l'aéroport national, agents à compétence de police des agences ou compagnies de transport en commun ou de la société nationale des chemins de fer. Le Comité permanent de contrôle des services de police a également envisagé le cas d'intervenants spécifiques.

En 2003-2004, il a examiné avec sa Commission parlementaire d'accompagnement la liste des administrations, services ou autres entités relevant du champ d'application de la loi organique du 18 juillet 1991. L'étude en question est actuellement remise à jour et affinée. Elle fera incessamment l'objet d'une publication.

Le plus souvent, les contacts avec les différents services ou personnes, notamment avec le Service d'enquêtes P, se déroulent de manière assez fluide et transparente. Il convient cependant de relever qu'à échéance régulière, quelque difficulté ou contestation surgit à propos de l'Administration des douanes et accises ou avec certains de ses membres. Pourtant, depuis que la loi du 22 avril 2003 a octroyé la qualité d'officier de police judiciaire à certains agents de l'Administration des douanes et accises [151] et que les membres des douanes et accises peuvent également avoir recours aux méthodes particulières [152] dans les limites de leurs compétences matérielles [153], il est incontestable que ces différentes personnes tombent sous le champ d'application de la loi organique du 18 juillet 1991. Les développements opérés *infra* démontrent également que tel était déjà le cas au préalable.

Les prochaines années, il ne fait pas de doute que le Comité permanent P continuera à s'intéresser de plus près – et surtout de façon plus systématique – aux activités et au souci d'excellence dans l'exécution de celles-ci, des services de police spéciale et des services d'inspection spéciale à compétences de police.

35.2. CONTRÔLE SUR LES SERVICES DE SÉCURITÉ ORGANISÉS AU SEIN DES SOCIÉTÉS PUBLIQUES DE TRANSPORTS EN COMMUN

La sécurité des transports en commun a retenu toute l'attention du gouvernement lors du Conseil des ministres des 30 et 31 mars 2004 sur le thème de la Sécurité et de la Justice. À la suite de ce Conseil des ministres, outre la création de « Sécurail » – un service de sécurité spécial de la SNCB, dont les membres seraient équipés de menottes et d'un spray au poivre – le vice-premier ministre et ministre de l'Intérieur a été chargé de créer un cadre légal général pour les services de sécurité de toutes les sociétés de transports en commun [154]. Un tel cadre légal correspond d'ailleurs à une des recommandations formulées par le Comité permanent P dans son rapport d'activités 2002 [155]. C'est à présent chose faite par la voie de la loi programme du 27 décembre 2004 [156] qui insère un chapitre III**bis** dans la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière [157] portant sur les conditions particulières d'exercice pour l'organisation de services de sécurité au sein d'une société publique de transports en commun.

En vertu de ces dispositions, les sociétés de transports en commun sont autorisées à créer un service de sécurité

dans le respect des principes définis par la loi, dont les compétences sont plus étendues qu'une société de gardiennage classique et qui peut se voir accorder des compétences et des moyens supplémentaires adaptés aux besoins auxquels le service est confronté sur le terrain, notamment par rapport au problème spécifique de la violence contre les voyageurs et le personnel des sociétés de transport public. Ces compétences supplémentaires en matière de contrainte peuvent uniquement être exercées dans l'attente de l'arrivée de la police sur place [158] et englobent : (1) l'utilisation de la force dans le cadre du refus de l'accès à la zone délimitée dans laquelle la possession d'un titre de transport est exigée [159] ; (2) le contrôle d'identité [160] ; (3) le droit particulier de rétention [161] et (4) le contrôle de sécurité [162] . Les moyens supplémentaires qui peuvent être octroyés à cette fin sont des menottes [163] et un spray au poivre [164] . Le recours à ces moyens et à ces compétences est strictement réglementé par la loi.

Comme il s'agit de compétences qui portent directement atteinte à la liberté des personnes, le contrôle de l'exercice des compétences spéciales des agents de sécurité des sociétés publiques de transports en commun est également strictement réglementé et est confié (1) au Comité permanent de contrôle des services de police et (2) au service spécial d'inspection de l'Intérieur [165] , qui sont habilités à exercer une surveillance sur les services et les agents de sécurité qui travaillent pour une société publique de transports en commun dans le cadre de cet emploi ou de ces missions [166] , ainsi qu'(3) aux services de police en ce qui concerne la surveillance sur le respect des conditions en matière d'usage du spray, de rétention de personnes, de contrôle de sécurité et d'utilisation de menottes.

Le Comité permanent P a le droit de dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire et qui sont envoyés au service spécial d'inspection de l'Intérieur, si les faits constatés constituent une infraction administrative et au procureur du Roi, si les faits constatés constituent un délit. Le Comité permanent P a, à tout moment, accès à l'infrastructure de la société publique de transports en commun où le service de sécurité exerce ou peut exercer ses missions de contrôle. Il peut prendre connaissance de toutes les pièces à cette fin. Il peut ordonner sur place la cessation d'une action qui constitue une infraction aux dispositions de la présente loi qui concernent les services de sécurité et leurs membres. Il peut, dans l'exercice de ses fonctions, requérir l'assistance des services de police [167] .

Étant donné les compétences plus poussées qui sont attribuées à cette catégorie d'agents de sécurité et qui nécessitent que l'on veille à la primauté des services de police, le législateur a estimé nécessaire que le contrôle de l'observation correcte de ces règles ne soit pas seulement exercé par le service de contrôle du SPF Intérieur, déjà prévu par la loi, mais également par le Comité permanent P [168] .

La compétence en ce qui concerne le contrôle de l'exercice des compétences spéciales des agents de sécurité des sociétés publiques de transports en commun a été confiée au Comité permanent P dans son ensemble et non uniquement à son Service d'enquêtes au motif qu'« Une bonne surveillance de la primauté des services de police implique en effet également une vue d'ensemble sur les actes des services de police compétents et des services de sécurité sur l'infrastructure des entreprises de transport public. Cet objectif est garanti non seulement en attribuant au Service d'enquêtes du Comité P une compétence de constatation, mais en attribuant au Comité, en total, la compétence en ce qui concerne le contrôle de l'exercice des compétences spéciales visées » [169] . Il s'agit ici notamment d'actions spécifiques, telles que l'utilisation de menottes, à propos desquelles le SPF l'Intérieur a reçu des plaintes par le passé et le Comité permanent P a mené des enquêtes et d'où il ressort qu'il s'agit de compétences qui sont particulièrement délicates à la lumière de la protection des droits des citoyens [170] .

35.3. INCIVILITÉS – SANCTIONS ADMINISTRATIVES COMMUNALES

35.3.1. Introduction

La présente analyse a pour objet de définir les éventuelles conséquences de la modification de l'article 119bis de la nouvelle loi communale quant au champ de compétence *ratione personae* du Comité permanent P, sans préjudice du fait que les modifications à la nouvelle loi communale et la problématique des « Incivilités » pourraient néanmoins mériter une analyse plus large de la part du Comité permanent P.

La loi du 17 juin 2004 [171] modifiant la nouvelle loi communale apporte notamment des changements à l'article 119bis de la nouvelle loi communale. Il convient toutefois d'emblée de souligner que l'article 5 de cette loi porte que : « À l'exception du présent article, la présente loi entre en vigueur à la date fixée par le Roi ». L'arrêté royal du 17 mars 2005 [172] a fixé l'entrée en vigueur au 1^{er} avril 2005, date qui avait d'ailleurs été annoncée par le ministre de l'Intérieur [173] .

Il importe de distinguer la situation de deux catégories différentes de personnes : celle qui constate l'infraction et celle qui inflige l'amende administrative (le fonctionnaire sanctionnateur).

Quelques considérations liées à la force probante et aux caractéristiques du constat seront ensuite exposées. Enfin, sans prétention à l'exhaustivité, quelques réflexions de portée plus générale seront exprimées quant à certaines difficultés de mise en œuvre de cette loi du 17 juin 2004.

35.3.2. « Fonctionnaire sanctionnateur »

Le paragraphe 2 du nouvel article 119*bis* de la nouvelle loi communale précise que : « [...] L'amende administrative est infligée par le fonctionnaire appartenant à une des catégories déterminées par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et désigné à cette fin par le conseil, ci-après dénommé « le fonctionnaire ». Ce fonctionnaire ne peut être le même que celui qui, en application du § 6, constate les infractions [...] ». Le paragraphe 13 de ce même article 119*bis* de la nouvelle loi communale, non modifié d'ailleurs par la loi du 17 juin 2004, stipule quant à lui que : « Le Roi règle par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la procédure de désignation par la commune du fonctionnaire qui infligera l'amende administrative, ainsi que la manière de percevoir l'amende administrative [...] ».

L'arrêté royal du 7 janvier 2001 [174] fixant la procédure de désignation du fonctionnaire et de perception des amendes en exécution de la loi du 13 mai 1999 relative aux sanctions administratives dans les communes, précise les conditions auxquelles doit répondre ce fonctionnaire sanctionnateur [175] .

À l'occasion d'une récente question parlementaire, le ministre de l'Intérieur a précisé que : « Étant donné que l'arrêté précise simplement qu'il s'agit de 'un fonctionnaire', rien ne s'oppose à [ses] yeux à ce que le même fonctionnaire soit désigné pour l'ensemble du territoire d'une zone pluricommunale. Dans ce cas, les communes doivent néanmoins convenir entre elles de certaines dispositions pratiques. Il peut également être demandé au conseil provincial de proposer un fonctionnaire provincial du niveau adéquat » [176] . Et le ministre de l'Intérieur de poursuivre en interprétant la loi d'une manière qui semble tout à la fois pertinente et logique : « Aux termes de la loi, le fonctionnaire qui impose l'amende ne peut être le même que celui qui constate l'infraction. Il me paraît dès lors exclu qu'un membre de la police locale puisse agir en qualité de fonctionnaire infligeant la sanction. À mon sens, même un membre du personnel CALog ne devrait pas entrer en ligne de compte. Par ailleurs, la surcharge de travail qui en découlerait pour la police serait contraire à l'objectif visé à l'article 119 » [177] .

Force est de constater que la mission du fonctionnaire sanctionnateur est d'infliger, ou non, une amende administrative. Il n'a pas qualité pour rechercher et constater des infractions. Un recours contre la décision du fonctionnaire sanctionnateur est d'ailleurs prévu auprès du tribunal de police (ou du tribunal de la Jeunesse si la décision se rapporte à un mineur ayant atteint l'âge de 16 ans accomplis au moment des faits). Le Comité permanent P n'est dès lors pas compétent pour contrôler le fonctionnaire sanctionnateur.

35.3.3. Personnes pouvant constater l'infraction

Quatre catégories de personnes sont ici à envisager : (1) les fonctionnaires de police ou agents auxiliaires de police ; (2) les agents communaux répondant à certaines conditions et désignés à cette fin par le conseil communal ; (3) les agents des sociétés de transport en commun appartenant à certaines catégories déterminées par le Roi ; (4) les agents de gardiennage.

De par l'article 3 de la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements (loi organique), le Comité permanent P est bien évidemment compétent par rapport à ces fonctionnaires de police et agents auxiliaires de police. D'autant plus que le paragraphe 6 de l'article 119*bis* de la nouvelle loi communale précise que « les infractions qui peuvent faire l'objet de sanctions administratives sont constatées par un fonctionnaire de police ou par un agent auxiliaire de police ».

Le paragraphe 6, 1^o de l'article 119*bis* de la nouvelle loi communale porte que les infractions qui sont uniquement susceptibles de sanctions administratives peuvent également faire l'objet d'un constat par « les agents communaux qui répondent aux conditions minimales fixées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres en matière de sélection, de recrutement, de formation et de compétence, et désignés à cette fin par le conseil communal ».

L'arrêté royal du 5 décembre 2004 [178] fixant les conditions minimales auxquelles doivent répondre les agents communaux [179] tels que définis par l'article 119*bis*, §6, alinéa 2, 1^o de la nouvelle loi communale, est entré en vigueur le 1^{er} avril 2005 [180] .

L'article 3 de la loi organique pose que : « Sont assimilées à des services de police pour l'application de la présente loi, les personnes qui ont qualité à titre individuel pour rechercher et constater des infractions ».

Le Comité permanent P est dès lors également compétent pour exercer un contrôle sur les fonctionnaires communaux désignés à cet effet, étant donné que l'on peut admettre que les infractions aux ordonnances communales sanctionnées de manière purement administrative sont également visées au titre de « faits punissables ». Pour obtenir la liste exhaustive des agents communaux concernés, le Comité permanent P devra toutefois s'adresser à chaque commune.

Un problème risque toutefois de se produire au niveau du constat des infractions. Les agents communaux « constatateurs » n'ont en effet pas reçu le pouvoir d'obliger un contrevenant à décliner son identité. Cette prérogative est réservée aux fonctionnaires de police et aux agents qui en sont expressément investis par la loi. Que va-t-il dès lors se passer si un contrevenant refuse de décliner son identité ? Sauf la possibilité de faire appel

immédiatement à la police pour relever l'identité du contrevenant, on aperçoit ici les limites de cette faculté nouvelle offerte aux communes [181] .

Le paragraphe 6, 2^o, de l'article 119bis de la nouvelle loi communale stipule que les infractions qui sont uniquement susceptibles de sanctions administratives peuvent également faire l'objet d'un constat par « *les agents des sociétés de transport en commun appartenant à une des catégories déterminées par le Roi* ». L'arrêté royal *ad hoc* n'a pas encore été adopté.

Comme développé *supra* pour les agents communaux, le Comité permanent P sera également compétent en ce qui concerne ces agents d'une société de transport en commun.

Le paragraphe 6, *in fine*, de l'article 119bis de la nouvelle loi communale prévoit que : « *Les agents de gardiennage, désignés à cette fin par le conseil communal, peuvent également déclarer les infractions qui peuvent uniquement être sanctionnées par des sanctions administratives, auprès de l'agent de police ou de l'agent auxiliaire de police, visés à l'article 1^{er}, et ceci uniquement dans le cadre des activités, visées à l'article 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 6^o de la loi du 10 avril 1990 sur les entreprises de gardiennage, les entreprises de sécurité et les services internes de gardiennage* ».

Les agents de gardiennage n'ont donc pas l'habilitation pour réaliser un constat comme peuvent le faire un agent communal ou un agent d'une société de transport en commun dans les conditions développées *supra*.

La circulaire OOP 30bis du 3 janvier 2005 concerne la mise en œuvre des lois du 13 mai 1999 relative aux sanctions administratives dans les communes, du 7 mai 2004 modifiant la loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse et la nouvelle loi communale et du 17 juin 2004 modifiant la nouvelle loi communale [182] . En son point 21, elle précise notamment que : « *Les agents de gardiennage ne peuvent pas procéder à des constatations et leur déclaration a la même valeur que celle de tout citoyen témoin d'une infraction quelconque, mais ils peuvent remplir leurs missions de surveillance pour la commune* ».

L'exposé des motifs de la loi du 17 juin 2004 évoque également cette problématique. Après avoir expliqué que les fonctionnaires communaux et les agents des sociétés de transport en commun pourront également faire des constats relatifs aux infractions qu'ils auront constatées, une distinction est ensuite opérée avec les agents des entreprises de gardiennage. « *Les premiers peuvent établir les constats sur lesquels une sanction communale pourra être fondée, les seconds pas. Ils pourront tout au plus faire une déclaration, comme tout citoyen privé, portant sur certaines infractions bien définies par le règlement communal. Cette déclaration peut alors donner lieu à l'établissement d'un procès-verbal (par un agent de police, un auxiliaire de police ou un agent assermenté) qui à son tour peut jeter la base d'une sanction administrative. Cette distinction a également à faire au fait que les agents prêtent serment, ce qui n'est pas le cas pour les agents des sociétés de gardiennage et des entreprises de sécurité. Les constats légitimes (la base d'une sanction) ne peuvent être établis exclusivement que par des personnes assermentées* » [183] .

Le commentaire de l'article 119bis porte lui que : « *À tous égards, il est important de répéter que les agents de gardiennage susmentionnés ne disposent pas de plus de compétences que n'importe quel témoin qui, par exemple conformément à l'article 30 du Code d'Instruction criminelle, pourrait déclarer à la police ce qu'il a constaté. De plus, chez les agents de gardiennage, il ne peut s'agir que de dépositions concernant des biens (et pas des personnes) visés en article 1, §1, 6^o de la loi du 10 avril 1990* » [184] .

En commission, le ministre de l'Intérieur a encore précisé que : « *les agents des entreprises de gardiennage pourront également, dans le cadre de leurs activités légales, faire des déclarations auprès des agents et auxiliaires de police s'ils sont témoins d'une infraction au règlement communal. Cette compétence des agents de gardiennage s'inscrit dans les strictes limites de la législation applicable par ailleurs à ces sociétés [...]* » [185] .

Il apparaît ainsi clairement que la seule 'déclaration' d'un agent de gardiennage ne suffit pas à actionner le mécanisme de la sanction administrative. De plus, cette déclaration s'effectue, non à l'adresse du fonctionnaire sanctionnateur, mais bien à un agent de police ou à un agent auxiliaire de police. C'est uniquement et seulement sur la base du constat alors établi par ce dernier que la sanction administrative pourra être infligée.

Les agents de gardiennage n'ont donc pas qualité pour rechercher et constater les infractions au sens de l'article 3 de la loi organique. Ils ne rentrent dès lors pas, à ce titre, dans le champ de compétence du Comité permanent P.

Plus fondamentalement, on peut aussi s'interroger sur la nécessité d'avoir visé d'une manière expresse dans la loi la 'déclaration' des agents de gardiennage, chaque citoyen étant habilité à dénoncer une infraction aux services de police (la police restant libre du sort à réserver à cette déclaration) et ce sans qu'un texte de loi n'ait à le préciser [186] .

Il n'en reste pas moins que, dans le cadre du suivi des partenariats « privé-public », plus spécialement ici avec la police ou en matière de sécurité, le Comité permanent P sera attentif à cette question particulière.

35.3.4. Force probante et caractéristiques du constat

Le point 25 de la circulaire OOP 30bis précise que : « *La loi ne confère aucune force probante particulière aux procès-verbaux, ce qui signifie qu'ils ont valeur de simple renseignement* ».

Les points 24 et 25 de la circulaire OOP 30bis du 3 janvier 2005 précisent les caractéristiques du constat. L'article 25 énumère plus spécifiquement les éléments que doit comporter le procès-verbal. Un modèle de procès-verbal est d'ailleurs joint en annexe.

Cet article 25 précise aussi que « *les constatations des agents communaux et des agents des sociétés de transport en commun doivent remplir les mêmes conditions de clarté et de précision, et être aussi complètes que le procès-verbal* ».

35.3.5. Considérations plus générales

En complément de cette analyse quant au champ d'application *ratione personae*, différentes considérations d'un ordre plus général peuvent être émises, sans toutefois revêtir un caractère exhaustif, à propos de la loi du 17 juin 2004 [187].

Tout d'abord, il importe de souligner que le Comité permanent P ne peut que rejoindre l'objectif poursuivi par cette loi. Comme le soulignent les travaux préparatoires, un système démocratique suppose que la violation des règles édictées soit sanctionnée. Force est cependant de constater que « *nombre d'incivilités érigées en infraction ne sont plus effectivement sanctionnées. Une telle situation peut avoir pour effet à la fois d'exacerber les tensions au sein de la population, et plus particulièrement encore dans les grandes villes, de provoquer la démotivation de ceux qui sont censés poursuivre ces infractions et d'affaiblir ainsi l'autorité de l'État* » [188].

Il est aussi évident qu'un certain nombre de dispositions du Titre X du Code pénal datent encore du 19^{ème} siècle et ont quelque peu subi l'épreuve du temps [189]. En raison de leur caractère désuet, certains des comportements visés ne devraient plus être incriminés à ce jour, d'autres devraient être redéfinis. On peut ainsi citer, par exemple, l'article 556, 1^o du Code pénal qui punit « *ceux qui auront fait ou laissé pénétrer dans l'intérieur d'un lieu habité les chevaux, bêtes de trait, de charge ou de monture confiés à leurs soins* ». Par contre, les moyens choisis pour rencontrer cet objectif appellent, quant à eux, réserves et commentaires.

Cette 'communalisation' de la matière implique que, dans les zones pluricommunales, les fonctionnaires de police vont devoir maîtriser les différences entre les règlements pris par chacune des communes composant la zone. Ce point a déjà été soulevé lors des travaux préparatoires [190]. Le ministre de l'Intérieur a d'ailleurs souligné que « *les services de police sont censés connaître toutes les prescriptions, tout en reconnaissant que ce n'est certainement pas toujours chose facile. Il annonce par ailleurs qu'au moyen d'une circulaire ministérielle, il invitera les communes des zones de police pluricommunales à réfléchir à la coordination de leurs règlements de police. Il estime en outre que la suggestion visant à prévoir un régime de sanctions administratives zonales – par exemple dans le cadre du plan zonal de sécurité – mérite d'être examinée sous l'angle juridique* » [191].

Le fait que les agents communaux « constatateurs » n'ont pas reçu le pouvoir d'obliger le contrevenant à décliner son identité et les problèmes pratiques que cela peut engendrer, ont déjà été développés *supra*.

La portée très limitée de la 'déclaration' que peuvent effectuer les agents de gardiennage a pareillement déjà été exposée ci-dessus.

Un risque de vide juridique existe. En effet, lorsque la loi du 17 juin 2004 entrera en vigueur, le Titre X du Code pénal ainsi que l'arrêté-loi du 29 décembre 1945 portant interdiction des inscriptions sur la voie publique seront abrogés. Il n'est pas sûr que l'ensemble des communes qui souhaitent soit resanctionner dans leur règlement tout ou partie de ces contraventions, soit mettre en œuvre le système des sanctions administratives, aient eu le temps de le faire. Les comportements en question ne seraient alors plus sanctionnables, ce qui serait en opposition avec l'objectif d'effectivité dans la poursuite de ces incivilités ! L'exemple du tapage nocturne est, à cet égard, souvent cité [192].

À qui incombe la charge de la lutte contre les incivilités ? Cette compétence ne devrait-elle pas constituer l'une des priorités d'une police de proximité ? La loi pourrait au contraire donner le sentiment que c'est davantage à d'autres personnes de prendre en charge cette lutte contre les incivilités. Dans les travaux préparatoires, le ministre de l'Intérieur fait d'ailleurs référence au « *contexte de l'objectif gouvernemental de permettre aux services de police de se recentrer sur leurs tâches essentielles (et de permettre une lutte plus efficace contre les incivilités, les nuisances et ce que d'aucuns appellent la « petite criminalité »* » [193].

La Belgique n'est cependant pas le seul pays où la piste des sanctions administratives est explorée à l'égard de délits mineurs. Il existe ainsi une proposition de loi semblable aux Pays-Bas visant à modifier la loi communale en instaurant des amendes administratives en cas d'infraction à certaines prescriptions définies par voie d'ordonnance communale relatives aux petites incivilités commises dans l'espace public [194].

On relève dans cette proposition un lien intéressant entre le ministère public et l'autorité locale. Si la commune décide de ne pas instaurer de sanctions administratives, le droit commun continue de s'appliquer. Par contre, si la commune a opté pour la mise en place d'un système de sanctions administratives, elle ne peut infliger d'amendes administratives si des poursuites pénales ont déjà été engagées contre le contrevenant. Le droit de poursuite

expire si la commune a déjà infligé une sanction pour un même comportement. Signalons qu'aucun nouveau délai particulier n'a été prévu.

Une autre modification législative vise à améliorer l'autorité et l'efficacité de l'intervention du fonctionnaire chargé de contrôler ces petites incivilités en étendant à ce dernier le droit de vérifier l'identité de la personne contrôlée.

La proposition de loi susmentionnée contient en outre une liste exhaustive des faits pouvant tomber dans son champ d'application, qui a été rédigée en fonction de quatre critères : (1) le fait doit s'être déroulé dans le domaine public ; (2) le fait doit avoir une faible charge normative et ne pas mériter de sanction morale grave ; (3) une amende administrative n'est pas souhaitable vu le caractère dangereux des faits ; (4) la possibilité d'escalade des comportements. L'avantage que présente la définition de ces critères réside dans le fait qu'aux Pays-Bas, tant la commune que le ministère public examinent les faits à la lumière de critères identiques, ce qui confère encore plus d'autorité et d'efficacité à la loi.

Les communes estiment qu'elles se trouvent confrontées, en quelque sorte, à un transfert de charges venant de l'autorité fédérale. Aucune mesure d'accompagnement n'étant prévue, certaines d'entre elles risquent d'éprouver des difficultés dans la mise en œuvre de la loi, surtout les plus petites où, de plus, le secrétaire communal est bien souvent le seul fonctionnaire de niveau A (et donc seul susceptible d'être désigné comme fonctionnaire sanctionnateur).

Le coût de la gestion de l'ensemble du processus constitue un autre élément à prendre en considération. L'ensemble des démarches à accomplir, le personnel à y affecter, etc. peut faire en sorte que le système « coûte » à la commune. Et ce, d'autant plus, si l'on souhaite rester sous la barre des 60 EUR afin d'alléger la procédure de traitement de la sanction administrative [195] .

L'ensemble de la procédure peut s'avérer lourde à gérer pour une commune, *a fortiori* pour une petite commune. En effet, « lorsque le fonctionnaire [sanctionnateur] décide qu'il y a lieu d'entamer la procédure administrative, il communique au contrevenant, par lettre recommandée à la poste :

1° les faits à propos desquels la procédure est entamée ;

2° que le contrevenant a la possibilité d'exposer par écrit, par lettre recommandée à la poste, ses moyens de défense dans un délai de quinze jours à compter du jour de la notification de la lettre recommandée, et qu'il a à cette occasion le droit de demander au fonctionnaire la présentation orale de sa défense ;

3° que le contrevenant a le droit de se faire assister ou représenter par un conseil ;

4° que le contrevenant a le droit de consulter son dossier ;

5° une copie en annexe du procès-verbal (...) » [196] .

La décision du fonctionnaire sanctionnateur doit encore être notifiée au contrevenant par lettre recommandée. Sans oublier que le fonctionnaire sanctionnateur ne peut imposer une amende administrative à l'échéance d'un délai de six mois, à compter du jour où le fait est commis, les éventuelles procédures de recours non comprises [197] .

Toutes ces étapes nécessitent un certain suivi et un investissement conséquent en temps et en personnel. À cela s'ajoutent encore, d'une part, les procédures de recours ainsi que, d'autre part, le « suivi des mauvais payeurs », qui vont encore nécessiter de « l'énergie communale » supplémentaire.

L'article 119ter prévoit lui la possibilité pour la commune d'instaurer une procédure de médiation dans le cadre des compétences attribuées par l'article 119bis. Cette médiation est obligatoire pour un mineur de plus de 16 ans.

Un appel de la décision du fonctionnaire sanctionnateur est prévu, par l'article 119bis, § 12, devant le tribunal de police (ou devant le tribunal de la jeunesse). Ce qui n'est pas sans créer un nouveau paradoxe. L'objectif initial étant d'alléger le parquet et les juridictions « ordinaires », que se passera-t-il si une majorité des personnes exercent leur droit d'appel, certainement depuis que l'appel suspend l'exécution de la sanction ?

Par dérogation au principe de l'interdiction de la double incrimination (*non bis in idem* [198]), la nouvelle loi énumère, de façon limitative, les comportements qui sont passibles à la fois de sanction pénale et de sanction administrative communale. C'est ainsi, par exemple, le cas en ce qui concerne les menaces d'attentat contre les personnes ou les biens [199] , de coups et blessures volontaires [200] ou encore de vols simples [201] . Certains ne sont pas sans considérer que cela constitue « une dérive dangereuse de la compétence des communes vers des matières délictuelles que sont les vols simples, les coups et blessures, les menaces d'attentat et les injures, même si cela n'est possible qu'après dessaisissement du parquet. Il ne s'agit, en effet, pas de délits liés à la notion de « dérangement public » local dont devrait s'occuper les communes en vertu de leur mission de maintien de l'ordre public » [202] .

Les situations de concurrence possibles entre les sanctions pénales et les sanctions administratives ne sont pas également sans poser des questions quant à la rapidité d'action exigée de la part du parquet. En effet, pour la catégorie d'infractions les plus graves pouvant faire l'objet de cette double incrimination, l'article 119bis, § 8, alinéa 1, porte que « le fonctionnaire ne peut infliger une amende administrative qu'au cas où le procureur du Roi a, dans un délai de deux mois, fait savoir qu'il trouve cela opportun et que lui-même ne réservera pas de suite aux faits ». C'est donc un système en cascade qui est prévu entre le parquet et l'autorité communale.

Ce qui est pour le moins paradoxal si l'on se réfère à la *ratio legis* de la loi. Ce parquet qui est surchargé et qui ne peut poursuivre efficacement les « petits délits » va devoir montrer une efficacité telle que, dans un délai de deux mois, il doit avoir explicitement indiqué au fonctionnaire l'éventuelle opportunité d'une poursuite.

Autre élément non négligeable, le parquet devra aussi maîtriser parfaitement les différents règlements adoptés par les communes dans son arrondissement.

Pour la catégorie d'infractions la moins grave pouvant faire l'objet d'une double incrimination, l'article 119bis, § 8, alinéa 2, prévoit que « *le procureur du Roi dispose d'un délai d'un mois, à compter du jour de la réception de l'original du procès-verbal, pour informer le fonctionnaire [sanctionnateur] qu'une information ou une instruction a été ouverte ou que des poursuites ont été entamées ou qu'il estime devoir classer le dossier à défaut de charges suffisantes. Cette communication éteint la possibilité pour le fonctionnaire d'imposer une amende administrative. Le fonctionnaire [sanctionnateur] ne peut infliger l'amende administrative avant l'échéance de ce délai. Passé celui-ci, les faits ne pourront être sanctionnés que de manière administrative* ». Cela signifie que l'absence de réaction du parquet pendant un mois suffit à légitimer l'intervention du fonctionnaire sanctionnateur.

Le fonctionnaire sanctionnateur ne peut donc pas intervenir avant l'écoulement de ce délai d'un mois sauf si, « *avant l'expiration de celui-ci, le procureur du Roi, sans remettre en cause la matérialité de l'infraction, a fait savoir qu'il ne réservera pas de suite aux faits* » [203] .

C'est ici d'un délai d'un mois dont dispose le parquet pour réagir ! Même si il faut reconnaître *in casu* que l'absence de réaction dans le mois entraîne la possibilité d'agir pour le fonctionnaire sanctionnateur, le délai ainsi imposé au parquet peut sembler court.

Un autre problème se pose également : cela suppose que le fonctionnaire sanctionnateur connaisse la date précise à laquelle le procès-verbal a été transmis au parquet. Or, les dossiers ne sont jamais transmis au parquet contre accusé de réception [204] .

Le montant de l'amende administrative sera-t-il suffisamment dissuasif ? Le montant maximal est de 250 EUR (125 EUR pour les mineurs de plus de 16 ans). Mais il ne faut pas oublier que, conformément à l'article 119bis, § 5, le montant de l'amende doit être proportionnel à l'infraction et pouvoir être augmenté en cas de récidive. Autre élément qui a toute son importance : « *si le fonctionnaire [sanctionnateur] estime qu'une amende n'excédant pas les 60 EUR doit être imposée, le contrevenant n'a pas le droit de demander la présentation orale de sa défense* ». Ce qui simplifie considérablement les choses au niveau de la gestion du dossier. La tentation peut dès lors être grande de prévoir un montant inférieur à cette limite de 60 EUR, ce qui peut avoir des répercussions sur l'effet dissuasif du système.

On peut encore noter que cette loi n'impose nullement le recours aux sanctions administratives dans le chef d'une commune. Elle pourrait très bien laisser les choses en l'état (mais avec un risque de vide juridique en certaines matières) ou encore d'opter pour des peines de police. Mais il y a alors peu de chances qu'elles soient davantage suivies d'effet qu'à l'heure actuelle.

L'ambition de la loi du 17 juin 2004 était de pallier le fait que la majorité des incivilités prévues au Titre X du Code pénal ainsi que dans l'arrêté-loi du 29 décembre 1945 ne font aujourd'hui qu'exceptionnellement l'objet de poursuites. Cette situation n'étant vraiment pas saine dans un état de droit, les travaux préparatoires soulignent que « *le législateur est, dès lors, confronté à une alternative : soit il maintient ces infractions dans le Code pénal et il dote les autorités judiciaires des moyens de les poursuivre, soit il met en œuvre un système qui permet effectivement de sanctionner ces comportements en les faisant néanmoins échapper au champ pénal* » [205] .

Mais cette nouvelle loi, tout en posant des problèmes quant à sa mise en pratique, a aussi pour effet de transférer – sans contrepartie – la charge sur les épaules des communes, tout en ne déchargeant pas finalement le parquet, voire même en le contraignant davantage à agir dans de courts délais, et n'exclut pas l'hypothèse que toutes les affaires se retrouvent *in fine* en appel devant les tribunaux. Il pourrait dès lors s'avérer sage, au minimum, de prévoir à court terme une évaluation de la mise en pratique de la loi du 17 juin 2004. Une nouvelle loi de réparation sera probablement nécessaire.

35.4. SERVICES (DE POLICE) D'INSPECTION SPÉCIALE [206]

Le Service d'enquêtes mène actuellement une enquête judiciaire relative à une possible corruption dans le chef d'un fonctionnaire du Service d'inspection spéciale qui dépend du Service public fédéral Mobilité et Transports, Transport terrestre, Direction contrôle [207] . Dans le cadre de cette enquête, un rapport de contrôle a également été rédigé.

À l'heure actuelle, le Comité permanent de contrôle des services de police ne dispose pas encore d'une vue suffisamment claire de l'utilisation ou de la mise en œuvre concrètes des compétences de police par l'ensemble des services d'inspection spéciale.

Des interprétations juridiques diverses par rapport à la compétence ou non du Comité permanent P sur certains

services d'inspection spéciale ne sont pas à exclure. Le champ d'investigation doit être défini chaque fois de manière telle que ces discussions ne puissent mettre l'enquête de contrôle en péril.

L'enquête susmentionnée permet d'initier de manière connexe une enquête de contrôle consacrée au service concerné et d'en planifier d'autres.

Il s'agit notamment d'acquérir une meilleure intelligence à terme de la problématique des services d'inspection spéciale et d'ainsi vérifier si, dans l'exercice de leurs compétences de police, d'une part, ils respectent les droits que la Constitution et la loi confèrent au citoyen et si, d'autre part, ils satisfont aux exigences de coordination interne et externe et d'efficacité. En outre, l'enquête pourra donner lieu à une analyse du professionnalisme de ces services, notamment à la lumière des formations policières dispensées.

35.5. ADMINISTRATION DES DOUANES ET ACCISES [208]

Une première enquête de contrôle « douanes et accises » avait été initiée en 2001 par le Comité permanent P mais a pour diverses raisons été suspendue. Dans l'état actuel des choses, le dossier est essentiellement axé sur la coopération entre les services de police et l'Administration des douanes et accises à l'occasion de certaines actions de police administrative ou, plutôt, de contrôle et de régulation conjointes.

Il n'existait pas vraiment à l'époque d'enquête thématique proprement dite portant sur l'exercice des différentes compétences de police dont les services de police spéciaux disposent. Dans le courant de l'année 2004, le dossier existant a été réinitié et revitalisé et il a été procédé à une étude bien délimitée de la littérature relative aux services d'inspection spéciale.

L'Administration des douanes et accises constitue le service de police (ou d'inspection) spéciale le plus important et dispose d'une autonomie relativement grande en raison, d'une part, de son action pénale propre que, en vertu de l'article 281, § 3 de l'arrêté royal du 18 juillet 1977 portant coordination des dispositions générales relatives aux douanes et accises [209], elle peut tenter en priorité par rapport à l'action de droit commun et, d'autre part, de l'interprétation assez extrême qu'en font certaines Cours [210] ou tribunaux.

Il existe diverses interprétations juridiques de la compétence spécifique du Comité permanent P vis-à-vis de l'Administration des douanes et accises. D'une part, une partie des composantes de cette importante administration ne sont pas considérées comme services de police et certains de ses membres ne sont pas davantage des fonctionnaires de police ni au sens de la loi sur la fonction de police [211] ni au sens de la loi organique du 18 juillet 1991. D'autre part, il appert bien de l'exposé des motifs de la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements que le législateur a entendu faire porter la compétence du Comité permanent P sur l'Administration des douanes et accises [212] dans l'exercice d'un certain nombre de ses compétences de police. Les commentaires de l'article 3 de cette loi énoncent très clairement que : « *Cet article stipule ce qu'il faut entendre, au sens du présent projet de loi, par services de police [...]. Par services de police, on entend tous les services qui sont chargés d'une mission administrative ou judiciaire. Il s'agit donc non seulement des trois grands services de police [...], mais aussi des services chargés d'une mission territoriale limitée ou d'une mission policière très spécifique, en ce compris le Comité Supérieur de Contrôle. L'audit qu'a effectué Team-Consult [213] concernant les services de police a fait apparaître qu'il existe 60 de ces services dans les différents ministères, parmi lesquels on compte la police maritime, la police ferroviaire, la sécurité nucléaire, la douane, le service d'inspection du ministère des Affaires économiques et plusieurs autres services* » [214].

Et d'insister encore sur le fait que « *l'on ne procède pas, dans cette définition des services de police, à une énumération limitative des corps ou services pour lesquels est créé le contrôle. La liste en serait particulièrement longue, et il faut constater que de nouvelles lois qui accordent à un service public ou à certains fonctionnaires une compétence policière spécifique sont régulièrement votées* » [215]. L'intention du législateur de soumettre, notamment, les membres de l'Administration des douanes et accises au contrôle du Comité permanent P apparaît donc ici difficilement contestable.

Lors des travaux parlementaires ayant précédé l'adoption de la loi du 5 août 1992 relative à la fonction de police [216], le fait que l'Administration des douanes et accises constitue bel et bien un service de police spécialisé a, par ailleurs, encore été souligné à diverses reprises. Des questions se posaient en effet quant au champ d'application de cette loi du 5 août 1992. Certains amendements visaient à l'étendre également, entre autres, à l'Administration des douanes et accises. En effet, « *certaines méthodes policières qui sont réglées par ce projet sont également utilisées par d'autres services. L'intervenant cite le cas de l'Administration des douanes et accises [...]* » [217]. Si le ministre de l'Intérieur ne rejoint pas cet amendement, il parle néanmoins bien dans sa réponse de « *services spéciaux cités [...]* [qui] se composent en majeure partie d'agents ayant des compétences de police spécifiques réglées par les lois organiques de ces services » [218].

À l'auteur d'un amendement qui « *attire l'attention sur la situation particulière des douaniers, qui portent également une arme et qui, dans certains cas, opèrent avec la gendarmerie* [219] », le ministre de l'Intérieur répond, entre autres, que les missions de ces agents et fonctionnaires et la façon de les exécuter sont le plus souvent définies dans la loi spéciale elle-même : « *Ainsi, la loi sur douanes et accises, qui ne confère aux douaniers ni la qualité d'officier de police judiciaire [220] ni celle d'agent, leur confère néanmoins le pouvoir de rédiger des procès-verbaux à condition d'être à deux dont l'un soit muni de sa commission [...], de faire certaines visites tant de jour que de nuit sans mandat [...] de fouiller à corps des personnes [...]* » [221].

Le ministre de l'Intérieur explique encore que « *le gouvernement a voulu se limiter aux services de police au sens propre du terme, sans élargir cette notion aux fonctionnaires ayant certaines compétences de police, comme les douaniers* [222] ».

Il ressort ainsi de l'ensemble des travaux préparatoires que, bien que la loi du 5 août 1992 ne lui soit pas applicable, l'Administration des douanes et accises est donc bien à considérer comme un service de police spéciale.

La doctrine [223] classifie, elle aussi, l'Administration des douanes et accises dans le chapitre des polices spéciales. L'audit Team-Consult [224], auquel le législateur faisait référence dans les travaux parlementaires de la loi organique du 18 juillet 1991, va jusqu'à citer dans un chapitre « police spéciale des autres départements », le nombre de 7 247 [225] agents des Finances investis d'une telle mission de police spéciale. Il convient aussi de relever que : « *Les prérogatives des agents de la douane sont très importantes comparées à celles des autres policiers, notamment en matière d'arrestation, de visite domiciliaire ou d'usage des armes* » [226].

Différentes législations ou règlements confèrent bien des missions et compétences de police à des membres de l'Administration des douanes et accises. Ainsi par exemple, l'arrêté royal du 1^{er} décembre 1975 portant règlement général sur la police de la circulation routière dispose, en son article 3, que les agents des douanes et accises dans l'exercice de leurs fonctions sont qualifiés pour veiller à l'exécution des lois relatives à la police de la circulation routière. L'article 7 de la loi du 24 février 1921 concernant le trafic des substances vénéneuses, soporifiques, stupéfiantes, désinfectantes ou antiseptiques et des substances pouvant servir à la fabrication illicite de substances stupéfiantes et psychotropes [227] prévoit, quant à lui, que : « § 1^{er}. *Sans préjudice des compétences des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires ou agents des douanes et accises [...] exercent la surveillance de l'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution [...].* § 2. *Sans préjudice des compétences des officiers de police judiciaire les membres du personnel [...] visés au § 1^{er}, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, peuvent dans l'exercice de leur mission : 1° pénétrer librement entre 5 heures du matin et 9 heures du soir, sans avertissement préalable, dans tous les lieux où les substances visées dans la présente loi sont vendues, délivrées à titre onéreux ou non, fabriquées, préparées, conservées ou entreposées, ou autres lieux soumis à leur contrôle ainsi que les fouiller même si ceux-ci ne sont pas accessibles au public et plus généralement tous les lieux dans lesquels ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer qu'il existe des infractions aux dispositions des législations dont ils exercent la surveillance [...];* § 3. *Les membres du personnel [...] visés au § 1^{er} ont le droit de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai pour se mettre en règle et dresser des procès-verbaux. [...] Ces procès-verbaux font foi jusqu'à preuve du contraire [...].* »

Il existe en outre toute une série d'autres compétences, qui s'apparentent clairement à des compétences de police classiques ou qui constituent la mise en œuvre de la fonction de police par des compétences de police. Ainsi, « *Les agents munis de leur commission, sont autorisés à faire, en tous temps et lieux, c'est-à-dire aussi bien la nuit que le jour, et tant au dehors qu'au dedans de leur résidence, la visite de tout navire, bâtiment, voiture ou autre moyen de transport, qu'ils trouveront ou présumeront être chargé de marchandises, ainsi que de toute marchandise transportée à dos ou autrement par des individus, et, en outre, de toutes personnes qu'ils soupçonneront être porteurs de marchandises, afin de s'assurer s'il ne se fait point d'importation, d'exportation, de transit ou de transport en contravention aux lois* » [228]. Ou encore, « *Dans un rayon de 10 kilomètres le long des frontières de terre et de mer, les agents des douanes et accises et les agents qui concourent avec eux à la répression de la fraude peuvent se servir de leurs armes d'ordonnance pour abattre les chiens, les chevaux et les autres animaux employés pour la fraude, introduits frauduleusement ou circulant irrégulièrement dans le pays, quand il ne leur est pas possible de les capturer vivants.*

Ils sont autorisés à se servir de leurs armes et de tous engins appropriés, tels que herses, hérissons, câbles, fusées, etc., pour immobiliser les véhicules, en particulier ceux qui sont pourvus d'un moteur mécanique, quand les conducteurs n'obtempèrent pas au signal ou à l'ordre d'arrêt qui leur est donné. Ils peuvent aussi faire usage de leurs armes : 1° contre les personnes qui les attaquent ou leur résistent à main armée, ou qui les mettent sérieusement en danger d'être blessés ou de perdre la vie ; 2° contre les personnes qui, sans obéir à l'ordre de s'arrêter, fuient après les avoir attaqués à main armée, et contre les conducteurs de véhicules pourvus de moteurs mécaniques qui fuient après avoir manœuvré pour mettre leur vie en péril ; 3° pour repousser ceux qui, malgré la sommation de s'éloigner, tentent de leur enlever des marchandises ou des moyens de transport saisis, de les déloger d'un poste où ils exercent leur surveillance, ou de délivrer des prisonniers » [229].

Il s'agit ici clairement de compétences de police et de l'exercice de la fonction de police. Comme expliqué *supra*, depuis la loi du 22 avril 2003 octroyant la qualité d'officier de police judiciaire à certains agents de l'Administration des douanes et accises, ces agents peuvent également avoir recours à des méthodes particulières de recherche dans les limites de leurs compétences matérielles.

Or, comme la question a récemment été soulevée dans un arrêt de la Cour d'arbitrage [230], ces méthodes particulières de recherche seraient en contradiction flagrante avec les droits que la loi et la Constitution garantissent au citoyen ou de nature à les mettre en péril, ce qui dans les limites du prescrit de la loi organique du 18 juillet 1991 mérite pour le moins que le Comité permanent P s'y intéresse.

Sur la base de l'article 3 combiné à l'article 9 de la loi organique du 18 juillet 1991, le Comité permanent P est dès lors également compétent à l'égard des agents de l'Administration des douanes et accises, certainement de ceux revêtus de la qualité d'officier de police judiciaire.

Une analyse de l'état du dossier « services d'inspection spéciale » a été effectuée. Un entretien a également eu lieu avec les différents responsables de la police fédérale, qui sont étroitement impliqués dans le groupe de travail mixte, composé de membres de la police fédérale et de l'Administration des douanes et accises, et chargé de rédiger un protocole d'accord entre ces deux instances concernant l'application des méthodes de recherche spéciales.

Il a également été demandé, lors des récents contacts avec l'Administration des douanes et accises, de concéder la période de transition nécessaire au responsable de la coopération avec les services de police avant de planifier un entretien. Compte tenu des exigences de continuité et des nouvelles compétences en matière de méthodes de recherche spéciales, nous considérons que ladite période de transition est entre-temps expirée et nous en tirerons toutes les leçons qui s'imposent au niveau de l'enquête de contrôle en cours.

Le groupe de travail mixte chargé de l'élaboration d'un protocole d'accord entre les douanes et la police fédérale portant sur l'application des méthodes de recherche spéciales a mis au point un projet de protocole, qui est actuellement déposé pour accord chez le commissaire général de la police fédérale et le directeur général de l'Administration des douanes et accises. Dans l'attente de leur approbation et de leur signature, le projet de protocole nous a cependant été explicité en toute transparence.

Dans l'état actuel des choses, l'Administration des douanes et accises dispose d'une cinquantaine de membres du personnel jouissant d'un statut d'officier de police judiciaire (OPJ). Ils feront office d'officiers de techniques spéciales par analogie avec ceux (Offr BTS) du Service judiciaire d'arrondissement (SJA) [231].

Le projet d'accord de coopération s'articule autour de cinq grands axes : (1) besoin d'une position commune en matière d'information. L'idée est de confier certains aspects à un groupe de travail technique puisque la transmission de l'information entre l'Administration des douanes et accises et la police fédérale n'a pas encore été réglée de manière légale ; (2) coordination des opérations en vue d'éviter des enquêtes parallèles et des incidents sur le terrain ; (3) appui opérationnel lors de la mise en œuvre de la Direction des unités spéciales (observation, *team undercover*, etc.) ; (4) appui et coopération logistiques grâce à la possibilité de procédures d'achat communes ou à l'utilisation commune des appareillages onéreux tels que les scanners pour contrôler les conteneurs ; (5) appui en matière de formation du personnel de l'Administration des douanes et accises, à savoir avant tout la formation dispensée par la Direction des opérations et de l'information en matière de police judiciaire (DJO) aux OPJ ainsi que la formation des analystes criminels stratégiques.

Le service de recherche au sein de l'Administration des douanes et accises, qui comporte aussi des agents de police judiciaire au sens de l'article 3 de la loi organique du 18 juillet 1991, est chargé des méthodes de recherche spéciales et comporte un service de permanence joignable et disponible 24 heures sur 24.

Actuellement, la possibilité de l'intégrer dans le futur centre de coordination opérationnel de la police fédérale, qui regroupera les services de permanence nationaux existants de la Direction générale de la police administrative (DGA) et de la Direction générale de la police judiciaire (DGJ), est étudiée dans toutes ses implications.

En faisant appel à des analystes criminels, l'Administration des douanes et accises espère obtenir une meilleure analyse de risques ainsi que des profils de risque correspondants.

Il existe une différence d'approche entre les deux services de police. L'Administration des douanes et accises se concentre essentiellement sur les biens et donc sur des saisies rapides. La police fédérale, par contre, s'intéresse avant tout au phénomène et à l'auteur des faits, ce qui explique qu'un système de saisie immédiate n'est pas toujours le mieux indiqué à ses yeux.

L'Administration des douanes et accises occupe une place bien particulière dans le paysage policier. Nous l'avons vu, on lui a récemment conféré la possibilité de recourir à des méthodes de recherche spéciales. Aussi dispose-t-elle à présent de compétences policières encore plus étendues et ayant un impact non négligeable sur les droits et libertés fondamentaux.

Il est dès lors absolument indispensable d'organiser l'ensemble de ces compétences de police de manière effective et efficiente ainsi que de prévoir un contrôle réel de la mise en œuvre de celles-ci.

SECTION 6 : AUTRES ENQUÊTES

36. ACTIVITÉS ACCESSOIRES [232]

En 2004 le Comité permanent P a poursuivi son enquête sur les activités accessoires exercées par certains membres des services de police. Il était effectivement apparu que la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux [233] ainsi que les circulaires ministérielles régissant cette matière [234] étaient interprétées de façons différentes par les autorités locales et par le commissaire général, seules autorités habilitées à accorder des dérogations individuelles permettant l'exercice de ces activités. La police fédérale se montrant plus stricte en cette matière, les chefs de corps des polices locales ont donc été réinterrogés afin de connaître les motifs que leur bourgmestre ou leur collège de police avaient invoqués pour octroyer ces dérogations.

Des réponses fournies par les chefs de corps, il appert que certaines dérogations ont été accordées pour des occupations accessoires commerciales susceptibles de compromettre l'intérêt du service. Peuvent être citées les activités « *de loueur de véhicules de cérémonie, de conseiller pour les affaires et le management en qualité d'indépendant, de délégué technique pour parachèvement d'immeubles, de chauffeur ou porteur dans le cadre de cérémonies funéraires, d'électricien, d'assembleur de computers et d'installateur de networks, d'assistant d'un huissier de justice, quelques jours par mois, en qualité de témoin, de garçon serveur dans un restaurant* ». Un chef de corps, dans le prolongement de l'enquête menée, nous a signalé que son collège de police réexaminait le bien-fondé des dérogations octroyées. Plusieurs chefs de corps – un peu en porte-à-faux, compte tenu des avis qu'ils avaient donnés – ont attiré l'attention sur le fait que l'octroi des dérogations relevait de la compétence de l'autorité et qu'ils pouvaient seulement émettre un avis, qui n'était pas nécessairement suivi. S'il n'est point permis de douter que les demandes visant à obtenir une dérogation aient été appréciées *in concreto* par les autorités locales, il semble néanmoins que certaines occupations accessoires n'auraient jamais dû être autorisées puisque leur exercice risque de mettre les membres des services de police concernés en porte-à-faux.

Le nombre de dérogations octroyées pour des occupations accessoires lucratives est peu important pour l'ensemble des zones de police locale. Il importe de souligner que les dérogations octroyées peuvent toujours être révoquées.

Notre rapport global a fait l'objet d'une communication aux autorités responsables. Il nous est d'avis que les chefs de corps devraient encore davantage être sensibilisés à la problématique afin qu'ils évitent d'émettre des avis favorables aux demandes de dérogation (qui transitent par leur canal) incompatibles avec l'exercice de la fonction de police. Ils attireront l'attention de leur bourgmestre ou de leur collège de police sur le fait que l'octroi d'une dérogation peut mettre en péril l'indépendance et l'impartialité du membre du personnel et qu'elle peut aboutir à un conflit entre l'intérêt personnel du membre et l'intérêt du service de police.

Il nous semble important que le ministre de l'Intérieur, à son niveau et par exemple à l'intervention de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale, mette en place un système de suivi et de développement de la question, particulièrement délicate, dans toutes ses implications potentielles.

37. SUICIDE [235]

37.1. PROBLÉMATIQUE

À la demande de sa commission d'accompagnement parlementaire, le Comité permanent de contrôle des services de police a continué son suivi et son étude sur le suicide des fonctionnaires de police. L'importante étude exploratoire relative au suicide menée sur la période 1990-1998 [236] constitue la base des études ultérieures et du suivi permanent de ce phénomène. Le suivi quantitatif du suicide est organisé en principe tous les trois ans. L'année dernière, le Comité permanent P a communiqué, dans son rapport d'activités, les données concernant la période 2001-2003 et décidé de lancer fin 2003, en plus du suivi quantitatif du phénomène, une étude qualitative approfondie sur la base des résultats de l'étude menée jusque-là et des connaissances ainsi acquises.

Cette étude se concentre sur la collecte de connaissances et d'informations dans le cadre des effets structurels, culturels et éventuellement relationnels sur et du suicide dans la police. L'objectif de cette étude est de se faire une idée de l'ensemble des mesures et des initiatives existantes ou souhaitées dans le domaine de la prise en charge, de l'accompagnement et du suivi social et psychologique dans le cadre d'événements traumatisants en général et du suicide en particulier.

Cette étude qualitative avait pour objectif d'étudier le contexte plus général dans lequel se situe le phénomène du suicide non seulement pendant la période précédant le suicide mais également pendant et surtout après cet acte

de désespoir. Cette étude a donc surtout pour objectif de mieux resituer le 'suicide', en tant qu'événement traumatisant, dans l'environnement policier sur la base d'une gestion adéquate des événements traumatisants en général. L'étude qualitative ne sera terminée que dans le courant 2005-2006. Ce rapport d'activités peut néanmoins déjà donner une série de conclusions générales évidentes ainsi qu'un aperçu des chiffres concernant le suicide pour la période 2001-2003 et pour l'année 2004.

Dans son rapport d'activités 2003 [237], le Comité permanent P mentionnait que les données relatives au suicide pour la période 2001-2003 étaient peut-être incomplètes en raison de lacunes au niveau des chiffres qui concernent la période de réforme de la police. Aujourd'hui, les chiffres du suicide dans la police sont relativement bien connus. Plusieurs déterminants spécifiques [238] y sont certainement pour quelque chose, plus le fait qu'aujourd'hui, la majorité des zones de police locale ainsi que la police fédérale se sont habituées à la communication systématique des suicides au Comité permanent P. De plus, de par l'attention qu'ils attirent sur ce phénomène dans la police, les médias constituent une source d'information extérieure.

Contrairement à ce que pourraient laisser supposer les chiffres relatifs au suicide en général, le *chiffre noir* des suicides dans la police belge est probablement peu élevé. Il en va sans doute d'ailleurs de même pour les chiffres du suicide dans certains services de police étrangers. La collecte des données ne se fait en effet pas nécessairement toujours de manière aussi rigoureuse [239], ce qui limite le suivi exclusivement quantitatif du suicide dans la police.

Même si on s'accorde à dire que le taux de suicide dans la police belge est élevé, la publication de données uniquement chiffrées n'est pas toujours un choix sensé parce que ces données risquent d'être interprétées et utilisées de manière unilatérale pour expliquer certains problèmes spécifiques, qu'on n'en tire pas souvent les leçons qu'il faudrait et qu'elles ne contribuent pas, en fait, à améliorer la situation. Pour se faire une idée de l'impact du suicide dans la police en tant que problématique par essence sociale et processus émotionnel lourd, ce phénomène doit être appréhendé dans sa globalité et il faut, en tout cas, tenir compte de la pluralité des facteurs qui – comme il ressort de l'étude approfondie menée actuellement par le Comité permanent P – sont systématiquement présents dans tout acte ou tentative de suicide : à savoir, différents risques, qui plus est, sont fortement corrélés [240].

37.2. CONCLUSIONS

37.2.1. Nombre de suicides dans les années 2001-2004

Tableau 3 : Nombre de suicides

Année Jaar	Nombre de suicides Aantal suïcides	Hommes Mannen	Femmes Vrouwen
2001	14	14	0
2002	14	11	3
2003	22	21	1
2004	20	17	3

Après vérification, il s'avère que le nombre de suicides sur la période 2001-2003 est légèrement plus élevé qu'indiqué dans le rapport d'activités précédent. Au total, il y a eu sur la période considérée 50 suicides au sein de la police. Les données de 2004 montrent que la police est confrontée chaque année à un nombre relativement élevé de suicides parmi ses fonctionnaires, surtout masculins.

Pour les personnes les plus étroitement impliquées et les connaissances professionnelles des fonctionnaires qui se suicident, ces actes sont toujours saisissants. Pour cette raison, les suicides des policiers sont souvent rattachés à des problèmes de la vie privée. On n'insistera d'ailleurs jamais assez sur le fait que ces suicides sont toujours dus à une pluralité de facteurs relevant aussi bien de la vie privée que de la vie professionnelle. Il faut se garder des conclusions hâtives qui font dire aux collègues que la raison du suicide est certainement d'ordre privé et, inversement, aux proches que cette raison est certainement d'ordre professionnel.

Il est également dangereux, et certainement pas du tout recommandé, *in casu*, d'utiliser ces chiffres annuels pour expliquer comment certaines expériences négatives découlant d'événements généraux ou de restructurations pourraient avoir poussé certains fonctionnaires à se suicider, ceci aussi bien au moment même des faits que plusieurs années plus tard.

37.2.2. Suicides au sein de la police

Tableau 4 : Nombre de suicides par rapport à la population policière totale

Année Jaar	Nombre de suicides Aantal suïcides	Population Populatie
-----------------------	---	---------------------------------

1993	21	33 689
1994	16	34 712
1995	25	35 527
1996	12	35 907
1997	20	Inconnu Onbekend
1998	15	36 419
1999	23	36 179
2000	16	36 933
2001	14	Inconnu Onbekend
2002	14	Inconnu Onbekend
2003	22	39160
2004	20	39 826
Nombre moyen de suicides/population policière moyenne Gemiddeld aantal suicides/gemiddelde politiepopulatie	19 = 52,1 par 100 000 19 = 52.1 per 100 000	36 500

La comparaison des chiffres des deux dernières années civiles avec ceux de 2001 et 2002 pourrait mener à la conclusion que le nombre de suicides a considérablement augmenté. Ce n'est pas le cas quand on tient compte de l'ensemble des années. Les années 1993, 1995, 1997 et 1999 se caractérisent par des chiffres de suicide élevés, et même plus élevés dans certains cas, que ceux des deux dernières années. Cette augmentation peut être considérée comme d'autant plus forte qu'à cette époque, la population policière était nettement moins importante qu'aujourd'hui.

Il faut toutefois signaler qu'une moyenne de 19 suicides par an, soit 52 par 100 000 fonctionnaires de police, est un nombre particulièrement élevé et que des mesures s'imposent pour enrayer ce phénomène.

Les procédures à suivre et l'évolution de la manière dont on gère ces problèmes et d'autres sur le terrain sont tout aussi importantes que la récurrence de chiffres annuels élevés. À ce niveau malheureusement, nous ne disposons d'aucun chiffre. L'étude qualitative a fait ressortir que les corps ou services qui ont, jusqu'à présent, été confrontés à une ou plusieurs situations problématiques se montrent plus ouverts à l'enquête et souhaitent jouer un rôle précurseur dans la prise de mesures et d'initiatives dans ce domaine.

On constate encore souvent que le suicide – et plus encore la tentative de suicide – est non seulement encore jugé mais aussi surtout condamné par les autres et que ceux qui survivent à une tentative de suicide sont parfois même sanctionnés plutôt qu'aïdés. À titre d'exemple, nous citerons le cas récent d'un fonctionnaire de police qui, après avoir commis une tentative de suicide par surdosage de médicaments, a été placé plusieurs heures en cellule sans recevoir ni les soins, ni l'accompagnement nécessaires.

Un suicide est un incident particulièrement regrettable qui a un retentissement profond tant sur le plan privé que sur le plan professionnel. Chacun de ces suicides doit être replacé dans son contexte et il est indispensable d'identifier et de reconnaître la problématique qui y est liée au sein du milieu policier. Le suicide fait encore l'objet d'un tabou important au sein de la police, et son contexte génère toujours beaucoup d'incompréhension. Il ressort de notre étude qualitative que de nombreux fonctionnaires de police veulent coûte que coûte séparer vie privée et vie professionnelle et préfèrent, dans la mesure du possible, garder leurs problèmes pour eux. Même si un fonctionnaire de police évalue bien la complexité de la situation ou pressent un risque de suicide, l'absence de soutien moral au sein de la police continue à représenter une entrave insurmontable en raison de l'incompréhension générale face à ce type de situation et les nombreuses conséquences, parfois définitives, pour le fonctionnaire de police concerné. *« Aussi longtemps qu'on continue à condamner le suicide au sein de la police, les chiffres continueront à n'être que des chiffres ... et ne déboucheront sur aucune action concrète pour essayer de remédier à la problématique dans sa globalité alors que l'environnement policier requiert peut-être précisément une approche de ce type! »*

37.2.3. Âge et sexe

La majorité des fonctionnaires de police qui se suicident sont très jeunes. Pendant la période 2001-2004, plus d'un quart des suicidés avaient moins de 32 ans. Toutes les femmes, à savoir six, avaient moins de 30 ans. Il ressort également des chiffres qu'un nombre important de suicides ont lieu entre 35 et 50 ans, avec une

prépondérance des jeunes quadragénaires.

37.2.4. Lieu du suicide

Tableau 5 : Lieu du suicide

Année Jaar	À la maison Thuis	Sur la voie publique Op de openbare weg	Au commissariat In het commissariaat
2001	10	2	2
2002	10	4	0
2003	14	6	2
2004	11	3	6
Total Totaal	45	15	10

Le fonctionnaire de police se suicide le plus généralement à son domicile ou dans un endroit proche de son domicile. Six des vingt suicidés de 2004 se sont toutefois suicidés sur leur lieu de travail ou à proximité de celui-ci et c'est sans doute pour cela que les suicides dans la police ont plus attiré l'attention ces années-là que les années précédentes.

Quel que soit le lieu du suicide, de nombreux incidents survenus sur la période 2001-2003 se sont démarqués par les conditions particulières dans lesquelles ils ont eu lieu. À part le ou les collègues qui doivent obligatoirement constater les faits, des connaissances ou des collègues amis sont aussi parfois étroitement impliqués dans l'acte, surtout commis par arme à feu. C'est ainsi que de nombreux fonctionnaires de police assistent impuissants au suicide d'un collègue ou sont impliqués dans la phase cruciale de l'acte.

La perte d'un collègue laisse des marques profondes dans le milieu professionnel et le fait d'assister impuissant à ce type d'événement aggrave les stigmates. Comme l'a fait remarquer un des interrogés dans le cadre de l'étude qualitative : « *On devrait tous obligatoirement bénéficier d'un accompagnement psychologique minimum. Un soutien moral n'a jamais fait de mal à personne et permettrait à celui qui cherche de l'aide de pouvoir la trouver sans se faire remarquer!* » Au moment de leur suicide, peu de fonctionnaires de police étaient en arrêt de travail pour raison de maladie ou à la suite d'une quelconque mesure. Au contraire, la majorité d'entre eux avaient encore travaillé tout à fait normalement le jour même ou le jour précédant leur acte. Ce contexte rend les choses encore plus incroyables et soulève d'autant plus de questions tant au niveau de l'environnement privé que du milieu professionnel.

De plus, un grand nombre de ces suicides ont mené ultérieurement à des mots malheureux et même à des conflits entre collègues et au niveau privé.

Les intéressés laissent rarement un message ou une explication de leur acte. Lorsqu'on retrouve une lettre, celle-ci constitue souvent pour le proche le seul témoignage des problèmes psychologiques auxquels était confronté l'intéressé au moment où il est passé à l'acte ou du processus qui l'a mené à cette solution définitive. Il faut, en tout, cas veiller à ce que cet éventuel message ne reste pas dans le dossier d'enquête mais soit bien remis aux proches.

37.2.5. Moyens utilisés

Tableau 6 : Moyens utilisés pour se suicider

Année Jaar	Armes à feu Vuurwapens	Pendaison Verhanging	Train ou noyade Onder trein of verdrinking	Médicaments ou poison Medicijnen of vergif
2001	13	1	0	0
2002	8	3	2	1
2003	15	5	1	1
2004	15	5	0	0
Total Totaal	51	14	3	2

On constate que, pour se suicider, les fonctionnaires de police recourent souvent à un moyen directement disponible et, par ailleurs, particulièrement efficace : en moyenne, 75 % des fonctionnaires de police mettent fin à leurs jours avec une arme à feu, et souvent même avec leur arme de service. Ils ne l'ont pas toujours sur eux mais, étant donné que la majorité d'entre eux sont en service au moment de leur acte, il leur suffit d'emmener

leur arme de service ou de venir la chercher. Certains d'entre eux disposent également, en plus de leur arme de service, d'une arme personnelle chez eux.

Lorsque les fonctionnaires de police ont utilisé un autre moyen, c'est le plus souvent parce qu'ils n'avaient pas leur arme à feu au moment de leur suicide. Non seulement ces constatations, mais également les circonstances spécifiques énoncées jusqu'à présent, soulèvent des questions sur l'utilité du retrait de l'arme à feu.

Un examen plus approfondi de tous ces cas, sans pour autant entrer dans les détails de l'étude qualitative qui n'est pas encore suffisamment exhaustive pour cela, montre clairement l'influence majeure de la culture policière sur le phénomène du suicide. La majorité des fonctionnaires de police exerçaient, jusqu'au moment de leur acte et certains jusqu'à deux ans avant leur acte, une fonction opérationnelle impliquant par essence travail de police, action, indépendance et travail irrégulier, à leur tour, liés, au niveau privé, à une série de choix et une certaine sécurité financière.

L'arme à feu fait non seulement partie de l'équipement standard du policier mais constitue même une condition au caractère opérationnel de la fonction. Cela signifie que le retrait de l'arme de service a automatiquement des conséquences au niveau du caractère opérationnel du fonctionnaire concerné et donc très certainement aussi sur son image et le mode de vie dicté par son travail. Lorsque la direction de la police ou le service de médecine du travail a connaissance de certains problèmes personnels, ils décident souvent de retirer l'arme de service au fonctionnaire concerné. Pour ce fonctionnaire, le retrait de son arme de service équivaut à une mutation ou un changement de fonction et peut avoir d'énormes conséquences, notamment des conséquences financières à ne pas négliger au niveau du personnel de terrain.

L'étude qualitative met expressément en avant que la mutation ou le changement de lieu de travail joue un rôle important dans le suicide des fonctionnaires de police. Les conséquences du retrait d'une arme doivent donc être clairement expliquées au fonctionnaire auquel cette mesure est imposée, qui doit également bénéficier d'un accompagnement psychologique.

37.3. PERSPECTIVES

L'étude qualitative concernant le suicide se terminera en 2005-2006. Ses conclusions et recommandations feront partie d'un rapport spécifique qui sera remis aux différentes autorités responsables et au Parlement.

Le Comité permanent P continuera à suivre ce phénomène et à soutenir les initiatives positives et pratiques dans ce domaine.

38. AUTRES ENQUÊTES EN COURS

À côté des différentes enquêtes qui viennent de faire l'objet d'un commentaire plus ou moins développé, le Comité permanent P a poursuivi un certain nombre d'autres enquêtes ou en a initié de nouvelles qui ne nécessitent aucun commentaire particulier dans l'état actuel des choses, ou qui n'ont pas encore atteint un stade de développement suffisamment avancé que pour faire l'objet d'un commentaire spécifique dans le présent rapport annuel. Ces différentes enquêtes feront, en principe, l'objet de rapports particuliers, intermédiaires ou définitifs à la Commission parlementaire d'accompagnement du Comité permanent de contrôle des services de police au fil des prochains mois.

Ainsi, dans le domaine de la protection des droits de l'homme et de l'efficacité dans le cadre de l'exécution de la politique policière, le Comité permanent P mène encore une enquête de contrôle relativement aux sujets suivants : police et protection de la vie privée [241], police et images (photos, vidéo) [242], privations de liberté en matière de police administrative [243]. Une enquête d'envergure sur le thème « *Human rights proof policing* [244] » a également été initiée il y a peu. Au-delà des privations de liberté précédemment évoquées, les enfermements par les services de police continueront de faire l'objet de l'attention du Comité permanent de contrôle des services de police [245]. Il en va de même de la vigilance dont les services de police doivent témoigner quant au respect de la vie privée [246].

Durant cette année 2004, le Comité permanent de contrôle des services de police a aussi poursuivi ses analyses et ses recherches en vue d'initier au plus tôt une enquête de contrôle sur la police d'orientation communautaire (*community policing*) [247].

Au-delà de l'enquête sur l'usage de la contrainte et de la force par les services de police [248], le maintien de l'ordre par les services de police [249] continuera à être au cœur des préoccupations du Comité permanent P en 2005-2007. Dans ce contexte, certaines observations proactives continueront d'être organisées sous les auspices du Directeur général du Service d'enquêtes P.

En ce qui concerne les tâches administratives [250] confiées aux services de police, trop nombreuses selon de nombreux intervenants, celles-ci continueront à faire l'objet de l'attention qui s'impose en ce qui concerne notamment le contrôle des lieux de résidence [251] ou le travail de concert avec les huissiers de justice [252]. Dans la sphère de compétence du ministre de l'Intérieur, au-delà des nouvelles compétences qui lui sont accordées en matière de contrôle direct de certains intervenants en matière de sécurité des transports, le Comité permanent P ne perdra pas de vue l'interface sécurité publique – sécurité privée [253] (police publique – police

privée) au travers d'un certain nombre de ses enquêtes.

À la fois au profit des autorités de police administrative et des autorités de police judiciaire, le Comité permanent P continuera aussi de développer et d'affirmer son activité de monitoring de l'activité des services de police dans le domaine des relations internationales [254].

Par le passé, au travers du traitement de différentes plaintes ainsi qu'en marge d'un certain nombre d'enquêtes de contrôle, le Comité permanent P a mis en évidence des lacunes en ce qui concerne les processus judiciaires, non seulement primaires mais aussi spécialisés, tant au sein de la composante locale que fédérale du service de police intégré, structuré à deux niveaux. Le Comité permanent P continuera de s'y intéresser en 2005-2007, notamment au niveau du suivi de l'analyse de certaines perquisitions ou encore de la qualité de certains procès-verbaux ainsi que de l'adéquation entre la police technique (locale) et la police scientifique (fédérale). Enfin, le travail avec des informateurs fait également l'objet d'une enquête de suivi [255]. Une enquête sur la fonction locale de recherche est également en préparation.

Les processus et mécanismes de coordination entre les différentes composantes de la structure policière ont continué à intéresser le Comité permanent P, sans doute plus encore les différents processus ou mécanismes destinés à améliorer le fonctionnement intégré. Dans ce contexte, le Comité permanent P se penchera en 2005-2007 sur l'articulation effective entre la recherche spécialisée et la recherche locale, tout comme sur l'effectivité des activités de contrôle conjointes des différentes composantes de la structure policière belge, connues sous le nom de FIPA [256], à propos de l'efficacité ou effectivité desquelles le Comité permanent P s'était déjà interrogé dans le passé [257].

En ce qui concerne l'efficacité du fonctionnement général d'un ou plusieurs services ou corps de police ou de leurs composantes, on peut relever que la loi organique du 18 juillet 1991 donne pour mission au Comité permanent de contrôle des services de police de s'intéresser à l'efficacité (*doelmatigheid* dans le texte néerlandais de la loi) des différentes composantes du système policier belge. Le nombre apparemment élevé d'officiers en tous genres, de police judiciaire ou de police administrative, au sein de cette structure n'aura échappé à personne. Ne convient-il pas de s'interroger sur leur spécificité et surtout sur leur apport ?

En matière d'efficacité/efficience et de gestion des services ou personnes à compétence de police limitée ou autres, le Comité permanent P estime que le travail avec des chiens [258] est également une matière tout particulièrement digne d'intérêt et de suivi, tout comme le travail, dans de multiples domaines des unités provinciales de circulation [259]. Le Comité permanent P s'efforcera de dégager le temps et les moyens pour conduire les enquêtes en la matière à bonne fin.

Le Comité permanent P, dans le cadre de ses enquêtes de suivi, continuera de suivre en 2005-2007 le fonctionnement de certaines unités spéciales [260] (sous-unités aussi) ainsi que de certains Services judiciaires d'arrondissement ou de certaines de leurs composantes.

Parmi les autres thèmes auxquels le Comité permanent P s'efforcera d'apporter l'attention idoine ainsi que de leur consacrer les moyens *ad hoc*, il convient encore de relever, au-delà de l'enquête relative à la corruption au sein des services de police [261], celle relative à l'intégrité de leurs membres [262], beaucoup plus importante dans une approche adulte et responsable, de recherche de qualité et d'excellence.

Le fonctionnement des services de police ne se veut en effet pas qu'excellent, il se veut aussi – et il doit sans conteste en être ainsi – légitime et éthique.

La matière peut sembler difficile, vu l'absence notamment d'un référent codifié, elle n'en reste pas moins primordiale. Dans ce champ d'investigation, le Comité permanent P continuera à mettre en exergue son souci de respect de la diversité, de l'égalité des chances mais aussi de service équivalent sur l'ensemble du territoire ... et finalement de l'efficacité/efficience de la police belge.

Un certain nombre de matières examinées par le Comité permanent P ainsi que certaines enquêtes réalisées en 2003-2005 ne manquent pas de mettre en évidence l'importance, non seulement des dimensions de valeur, de culture mais aussi de l'apprentissage au-delà de l'éducation.

Dans un tel contexte, au travers de ses enquêtes, le Comité permanent de contrôle des services de police intégrera aussi cette dimension en y consacrant, s'il échet, une enquête particulière.

NOTES

[1] Lorsque, dans la présente partie de son rapport, le Comité permanent P utilise le terme « efficacité », il l'entend dans son sens large et donc tant d'efficacité que d'efficience ou de « *doelmatigheid* » et de « *doeltreffendheid* » en néerlandais. Ainsi, le Comité permanent P souhaite éviter une éventuelle confusion entre les deux concepts. En effet, dans la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements, on parle dans l'article 1^{er} de la version néerlandaise de *doelmatigheid* (*efficience* en français), tandis que l'on parle dans ce même article, dans la version française, d'efficacité (*doeltreffendheid* en néerlandais).

- [2] www.comitep.be.
- [3] Voy. e.a. dossier n° 40419/2003.
- [4] CUVELIER, Chr., « Le zérotage. Pour un contrôle adéquat et flexible de la police » in *Le Journal de la police & l'Officier de police*, novembre 2004, n° 8, p. 29-30.
- [5] Article 1^{er} de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police : « *Les services de police accomplissent leurs missions sous l'autorité et la responsabilité des autorités désignées à cette fin par ou en vertu de la loi. Dans l'exercice de leurs missions de police administrative ou judiciaire, les services de police veillent au respect et contribuent à la protection des libertés et des droits individuels, ainsi qu'au développement démocratique de la société. Pour accomplir leurs missions, ils n'utilisent des moyens de contrainte que dans les conditions prévues par la loi* ».
- Article 37 de la loi sur la fonction de police : « *Dans l'exercice de ses missions de police administrative ou judiciaire tout fonctionnaire de police peut, en tenant compte des risques que cela comporte, recourir à la force pour poursuivre un objectif légitime qui ne peut être atteint autrement. Tout recours à la force doit être raisonnable et proportionné à l'objectif poursuivi. Tout usage de la force est précédé d'un avertissement, à moins que cela ne rende cet usage inopérant* ».
- Article 38 de la loi sur la fonction de police : « *Sans préjudice des dispositions de l'article 37, les fonctionnaires de police ne peuvent faire usage d'armes à feu contre des personnes que dans les cas suivants : 1° en cas de légitime défense au sens des articles 416 (légitime défense) et 417 (cas assimilés ; par ex. escalade la nuit, etc.) du Code pénal ; 2° contre des personnes armées ou en direction de véhicules à bord desquels se trouvent des personnes armées, en cas "de crime ou de délit flagrant" au sens de l'article 41 du Code d'instruction criminelle, commis avec violences, lorsqu'il est raisonnablement permis de supposer que ces personnes disposent d'une arme à feu prête à l'emploi et qu'elles l'utiliseront contre des personnes ; 3° lorsqu'en cas d'absolue nécessité, les fonctionnaires de police ne peuvent défendre autrement les personnes, les postes, le transport de biens dangereux ou les lieux confiés à leur protection. Dans ces cas, les armes à feu ne peuvent être utilisées que conformément aux instructions et sous la responsabilité d'un officier de police administrative ; 4° lorsqu'en cas d'absolue nécessité, les fonctionnaires de police ne peuvent défendre autrement les personnes confiées à leur protection dans le cadre de l'exécution d'une mission de police judiciaire. Dans ce cas, les armes à feu ne peuvent être utilisées que conformément aux instructions et sous la responsabilité d'un officier de police judiciaire. Le recours aux armes prévu aux 2°, 3° et 4°, ne s'effectue qu'après avertissement donné à haute voix ou par tout autre moyen disponible, y compris par un coup de semonce, à moins que cela ne rende ce recours inopérant* ».
- [6] CUVELIER, Chr. et BOURDOUX, Gil. L., "Human Rights Proof Policing als basis voor politiewerk én opleiding. Voordracht en presentatie in het kader van het EVA Colloquium 2004", *Custodes*, Bruxelles, Politeia, 2005.
- [7] Le fait de dégainer l'arme lors de l'exécution d'une intervention est également assimilé à la force, ainsi que le montrent BOURDOUX, Gil. L., DE RAEDT, E., SEURINK, J. et DUCHATELET, A., *La loi sur la fonction de police. Manuel pour les fonctionnaires de police dirigeants*, Bruxelles, Politeia, 1^{ère} édition, 1992, pp. 111-118. Voy. aussi BOURDOUX, Gil. L., DE RAEDT, E., DE MESMAEKER, M., LINERS, A. et BERKMOES, H., *De Wet op het politieambt. Handboek van de politiefunctie*, Bruxelles, Politeia, 9^{ème} édition, 2005, pp. 257-258.
- [8] Prof. Dr. ADANG, O.M.J. et TIMMER, J.S., *Beheersing van gevaar. Praktijkboek voor de opleiding van vuurwapendragenden en de toetsing van geweldstoepassing*, Politie LSOP, 's-Gravenhage, Elsevier, 2^{de} herziene druk, 2002, p. 9.
- [9] *Idem*, p. 26.
- [10] Prof. PAUWELS, J.M. et Dr. HELSEN, W., *Perceptie en actie in gevaarsituaties*, Onderzoeksproject van de generale staf van de rijkswacht in samenwerking met de Katholieke Universiteit Leuven, 1994, 79 p.
- [11] BOURDOUX, Gil. L., DE RAEDT, E., e.a., o.c., p. 20.
- [12] Ainsi que cela a été explicitement mentionné dans le cadre des discussions à la Chambre sur le Rapport d'activités 2000 du Comité permanent de contrôle des services de police, le contrôle externe n'a pas été modifié à la suite de la loi du 7 décembre 1998. La loi a par contre profondément modifié le contrôle interne, où la relation entre le contrôle externe et les inspections, à savoir l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale ainsi que l'inspection au niveau de chaque zone de police, est considérée comme un facteur capital.
« *Dès qu'il semble que la position du Comité P en tant qu'organe de contrôle externe est mise en péril, il doit réagir via le Parlement!* ».
- [13] Les articles 3, 5 et 9 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, approuvée par l'Assemblée

générale des Nations Unies le 10 décembre 1948 (M.B. du 31 mars 1949) stipulent respectivement : « *Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne* », « *Nul ne sera soumis à la torture, ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants* », « *Nul ne peut être arbitrairement arrêté, détenu ni exilé* ».

Les articles 2, 3, 5 et 7 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950 (M.B. du 19 août 1955, err., M.B. du 29 juin 1961) stipulent respectivement : « *Droit à la vie - 1. Le droit de toute personne à la vie est protégé par la loi. La mort ne peut être infligée à quiconque intentionnellement, sauf en exécution d'une sentence capitale prononcée par un tribunal au cas où le délit est puni de cette peine par la loi. 2. La mort n'est pas considérée comme infligée en violation de cet article dans les cas où elle résulterait d'un recours à la force rendu absolument nécessaire : a) pour assurer la défense de toute personne contre la violence illégale; b) pour effectuer une arrestation régulière ou pour empêcher l'évasion d'une personne régulièrement détenue; c) pour réprimer, conformément à la loi, une émeute ou une insurrection* ». « *Interdiction de la torture - Nul ne peut être soumis à la torture ni à des peines ou traitements inhumains ou dégradants* ». « *Droit à liberté et à la sûreté - 1. Toute personne a droit à la liberté et à la sûreté. Nul ne peut être privé de sa liberté, sauf dans les cas suivants et selon les voies légales : a) s'il est détenu régulièrement après condamnation par un tribunal compétent; b) s'il a fait l'objet d'une arrestation ou d'une détention régulières pour insoumission à une ordonnance rendue, conformément à la loi, par un tribunal ou en vue de garantir l'exécution d'une obligation prescrite par la loi; c) s'il a été arrêté et détenu en vue d'être conduit devant l'autorité judiciaire compétente, lorsqu'il y a des raisons plausibles de soupçonner qu'il a commis une infraction ou qu'il y a des motifs raisonnables de croire à la nécessité de l'empêcher de commettre une infraction ou de s'enfuir après l'accomplissement de celle-ci; d) s'il s'agit de la détention régulière d'un mineur, décidée pour son éducation surveillée ou de sa détention régulière, afin de le traduire devant l'autorité compétente; e) s'il s'agit de la détention régulière d'une personne susceptible de propager une maladie contagieuse, d'un aliéné, d'un alcoolique, d'un toxicomane ou d'un vagabond; f) s'il s'agit de l'arrestation ou de la détention régulière d'une personne pour l'empêcher de pénétrer irrégulièrement dans le territoire, ou contre laquelle une procédure d'expulsion ou d'extradition est en cours. 2. Toute personne arrêtée doit être informée, dans le plus court délai et dans une langue qu'elle comprend, des raisons de son arrestation et de toute accusation portée contre elle. 3. Toute personne arrêtée ou détenue, dans les conditions prévues au paragraphe 1er, c, du présent article, doit être aussitôt traduite devant un juge ou un autre magistrat habilité par la loi à exercer des fonctions judiciaires et a le droit d'être jugée dans un délai raisonnable, ou libérée pendant la procédure. La mise en liberté peut être subordonnée à une garantie assurant la comparution de l'intéressé à l'audience. 4. Toute personne privée de sa liberté par arrestation ou détention a le droit d'introduire un recours devant un tribunal, afin qu'il statue à bref délai sur la légalité de sa détention et ordonne sa libération si la détention est illégale. 5. Toute personne victime d'une arrestation ou d'une détention dans des conditions contraires aux dispositions de cet article a droit à réparation* ». « *Pas de peine sans loi - 1. Nul ne peut être condamné pour une action ou une omission qui, au moment où elle a été commise, ne constituait pas une infraction d'après le droit national ou international. De même il n'est infligé aucune peine plus forte que celle qui était applicable au moment où l'infraction a été commise. 2. Le présent article ne portera pas atteinte au jugement et à la punition d'une personne coupable d'une action ou d'une omission qui, au moment où elle a été commise, était criminelle d'après les principes généraux de droit reconnus par les nations civilisées* ».

Les articles 12 et 14 de la Constitution belge stipulent respectivement : « *Droit à la liberté individuelle - Nul ne peut être poursuivi que dans les cas prévus par la loi, et dans la forme qu'elle prescrit* », « *Nulle peine ne peut être établie ni appliquée qu'en vertu de la loi* ».

[14] L'objectif de l'observation directe est de recueillir des informations sur place. Dans ce cas, les 'sujets' d'étude sont conscients du fait qu'ils font l'objet d'une observation. Les observations ont lieu d'une manière *non-participative* (les commissaires-auditeurs ne participent pas à l'événement), *systématique* (à plusieurs endroits et à différents moments) et *structurée* (sur la base d'un cadre de référence et d'une méthode de rapportage fixes), de sorte que les informations puissent être utilisées par la suite pour tirer des conclusions générales. Par cette application, le Comité permanent P essaye d'éliminer le plus d'effets négatifs possible de la présence des observateurs, qui sont eux-mêmes officiers de police judiciaire, auxiliaires du procureur du Roi et de plus commissaires-auditeurs auprès du Comité permanent P.

[15] ADANG, O.M.J., MENSINK, J.G.B. et ESMAN, C., *Spray met visie, visie op spray*. Afsluitende onderzoeksrapportage van het "Pepperspray Project", 2005.

[16] OC est l'abréviation de *oleoresin capsicum*, la dénomination officielle du pepperspray.

[17] Voy. e.a. dossier n° 60925/2003.

[18] Circulaire conjointe des ministres de l'Intérieur et de la Justice du 3 janvier 2003 relative au ravitaillement des personnes en état d'arrestation, à l'exclusion de celles qui font l'objet d'un écrou dans un établissement pénitentiaire (M.B. du 28 janvier 2003).

- [19] Rapport au gouvernement de la Belgique relatif à la visite en Belgique effectuée par le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT) du 25 novembre 2001 au 7 décembre 2001 (adopté le 5 juillet 2002).
- [20] Voy. e.a. dossier n° 1933/2002.
- [21] Cette institution a été mise en place en 2004 en remplacement du *Police Complaints Authority*, qui était jusqu'alors l'unique instance de contrôle externe sur la police au Royaume-Uni.
- [22] Arrêté-loi du 14 novembre 1939 relatif à la répression de l'ivresse (M.B. du 18 novembre 1939).
- [23] Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome, le 4 novembre 1950 et approuvée par la loi du 13 mai 1955 (M.B. du 19 août 1955 ; Err. M.B. du 29 juin 1961).
- [24] Directive commune MFO-3 du 14 juin 2002 des Ministres de la Justice et de l'Intérieur relative à la gestion de l'information de police judiciaire et de police administrative (M.B. du 18 juin 2002).
- [25] « *Toute personne qui fait l'objet d'une arrestation administrative peut demander qu'une personne de sa confiance en soit avertie* ».
- [26] BOURDOUX, Gil.L., DE RAEDT, E., DE MESMAEKER, M., LINERS, A. et BERKMOES, H., *De Wet op het politieambt. Handboek van de politiefunctie*, Bruxelles, Politeia, 9^{ème} édition, 2005, pp. 257-258.
- [27] Voy. e.a. dossier n° 27046/2004.
- [28] M.B. du 28 janvier 2003.
- [29] Voy. e.a. dossiers n° 13957/2002 et 40413/2003.
- [30] M.B. du 20 mars 1993.
- [31] Voy. e.a. dossier n° 40775/2003.
- [32] À la demande du ministre de l'Intérieur, le Comité permanent P a été chargé d'effectuer une enquête de contrôle sur le fonctionnement des centraux 101 en Belgique (dossier n° 8506/2000). Cette mission s'est traduite concrètement en « *l'exécution d'une enquête de contrôle relative au fonctionnement actuel des centraux 101 en vue de préparer et d'optimiser le fonctionnement des futurs centraux d'appels équipés du système A.S.T.R.I.D.* ». Voir Rapport d'activités 2003 du Comité permanent de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 2003-2004, n° 1267/001 et Sénat, 2003-2004, n° 3-782/1, pp. 123-125.
- [33] Arrêté royal du 13 septembre 2004 fixant le projet, le nombre de membres du personnel requis à utiliser et les modalités de l'utilisation de membres du personnel de Belgacom pour l'organisation et la mise en œuvre de la prise en charge neutre des appels des centrales d'alarme 112, 101 et 100 (M.B. du 20 septembre 2004).
- [34] Voir point 14.
- [35] Voy. e.a. dossier n° 8506/2000.
- [36] Rapport n° 61957/2003 du dossier n° 8506/2000.
- [37] Voy. e.a. dossier n° 29432/2000.
- [38] Voy. e.a. dossier n° 51981/2003.
- [39] Rapport d'activités 2003 du Comité permanent de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 2003-2004, n° 1267/001 et Sénat, 2003-2004, n° 3-782/1, pp. 119-122.
- [40] Voy. e.a. dossier n° 93609/2004.
- [41] Voy. e.a. dossier n° 40419/2003.
- [42] Voy. e.a. dossier n° 40419/2003
- [43] CUVELIER, Chr., « Le zéro tage. Pour un contrôle adéquat et flexible de la police », *Le Journal de la police & l'Officier de police*, Bruxelles, Politeia, octobre 2004, n° 7, pp. 26-31. « [...] *Le développement d'un contrôle adéquat et flexible de la police suppose l'acquisition d'une intelligence préalable de la question. Cette intelligence est sous-tendue par une étude intensive de toutes les activités de contrôle et de surveillance. Cette étude se fonde sur le zéro tage. Le résultat de ce zéro tage doit permettre l'élaboration d'un cadre de référence qui*

constituera la toile de fond d'un contrôle global de la police. [...] ». « L'analyse des données relatives au fonctionnement du Comité permanent P au cours de la période de la réforme des services de police, soit de 1996 à 2000, a déjà été orientée de cette manière [...] ». « [...] Ce deuxième opus [zérotagé bis] du zérotagé initial est consacré au fonctionnement policier actuel et au contrôle postérieur à la réforme et à tous les changements y liés, ce contrôle se situant entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2004 ».

[44] Le Comité permanent P a reçu à ce propos un écrit daté du 23 juillet 2004 référencé VIII/E3/JV/26273.

[45] Article 37 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police (M.B. du 22 décembre 1992).

[46] Voy. e.a. dossier n° 19470/2003.

[47] En 2004, le Comité permanent P lui-même a reçu plus d'une plainte relative à des refus, éloignements ou rapatriements ainsi qu'aux arrestations s'y rapportant ou autres interventions policières.

[48] Article 3 : « Sont assimilées à des services de police pour l'application de la présente loi, les personnes qui ont qualité à titre individuel pour rechercher et constater des infractions ».

Article 14bis : « Le Comité permanent P enquête également sur les activités et les méthodes de l'Inspection générale de la Police fédérale et de la Police locale ».

[49] Voy. e.a. dossier n° 28424/2004.

[50] On entend par traitement des plaintes, le traitement des plaintes et dénonciations.

[51] Circulaire POL 48 concernant l'instauration d'un service Contrôle interne auprès des corps de police communale (M.B. du 7 juillet 1994).

[52] Voy. e.a. dossier n° 63429/2003.

[53] Voy. e.a. dossier n° 11810/2003.

[54] Voy. e.a. dossier n° 16740/2000.

[55] Plan national de sécurité 2004-2007, p. 18.

[56] Note-cadre de sécurité intégrale des 30 et 31 mars 2004, pp. 28-32.

[57] BOKHORST, H., *Femmes dans les griffes des aigles : les filières de la prostitution albanaise*, Bruxelles, Éditions Labor, 2003, p. 78.

[58] Circulaire COL 10/2004 relative à la politique de recherches et poursuites en matière de traite des êtres humains – Directive du Ministre de la Justice du 20 avril 2004.

[59] Note-cadre de sécurité intégrale des 30 et 31 mars 2004, p. 99.

[60] Voy. e.a. dossier n° 95813/2004.

[61] Rapport d'activités 2003 du Comité permanent de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 2003-2004, n° 1267/001 et Sénat, 2003-2004, n° 3-782/1, pp. 145-146.

[62] Circulaire diffusée par les procureurs généraux respectifs auprès des Cours d'appel.

[63] Voy. e.a. dossier n° 6783/1996.

[64] Situation au 15 mars 2005, données fournies par la Direction des relations avec la police locale. Ce service disposait alors de données relatives à 192 des 196 zones. Les zones de police ont arrêté leurs priorités et questions prioritaires pour les 4 prochaines années. Le chiffre mentionné vaut pour l'année 2005, étant donné que les priorités et questions prioritaires pour les années suivantes peuvent encore être adaptées, en réponse à la situation actuelle.

[65] Rapport d'activités 2003 du Comité permanent de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 2003-2004, n° 1267/001 et Sénat, 2003-2004, n° 3-782/1, p. 159-162.

[66] Voy. e.a. dossier n° 84962/2004.

[67] M.B. du 8 août 1981.

[68] M.B. du 12 février 2003.

- [69] M.B. du 17 mars 2003, Erratum du 13 mai 2003.
- [70] Voy. e.a. dossier n° 77837/2004.
- [71] Union nationale de l'armurerie, de la chasse et du tir.
- [72] M.B. du 22 juin 1933.
- [73] On entend par « externe » : « qui n'appartient pas aux services de police ».
- [74] Voy. e.a. dossier n° 23697/2002.
- [75] *Nationaal Veiligheidsplan 2003-2004 – opvolging van de uitvoering*, DGA/DAG-jcg-3303-n1-03 du 4 août 2003, annexe 3.
- [76] *Samenwerking tussen de lokale en de federale politie*, 3215/BUF/02 du 20 décembre 2002.
- [77] *Steunopdrachten – SLA*, CG/PNS-260 du 20 février 2003, p. 1.
- [78] Idem, annexe 6.2.
- [79] *Verslag van de opvolgingsvergadering NVP*, CGC-NVP-2003/980 du 26 septembre 2003, point 2.
- [80] Cf. les propositions émanant des DG's.
- [81] Courrier du commissaire général en date du 26 mars 2004, CG/2004/0/48, questionnaire, p. 2.
- [82] *Service Level Agreements*, DGA/DAC/SPN-927-739 du 9 décembre 2003, p. 21.
- [83] Réponse aux questions 2, 3 et 4 du questionnaire.
- [84] Rapport d'activités 2003 du Comité de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 2003-2004, n° 1267/001 et Sénat, 2003-2004, n° 3-782/1, p. 22.
- [85] Courrier du commissaire général en date du 26 mars 2004, o.c., p. 2.
- [86] *Steunopdrachten – SLA*, CG/PNS-260 du 20 février 2003, annexe 5.1.
- [87] Idem, annexe 5.3.
- [88] *Nationaal Veiligheidsplan 2003-2004 – opvolging van de uitvoering*, DGA/DAG-jcg-3303-n1-03 du 4 août 2003, annexe 8.
- [89] Courrier du commissaire général en date du 26 mars 2004, o.c., p. 1.
- [90] Ibidem.
- [91] *Samenwerking tussen de lokale en de federale politie*, 3215/BUF/02 du 20 décembre 2002.
- [92] Voy. e.a. dossier n° 23696/2002.
- [93] Rapport d'activités 2003 du Comité permanent de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 2003-2004, n° 1267/001 et Sénat, 2003-2004, n° 3-782/1, pp. 169-171 et 302.
- [94] Directive commune MFO-3 du 14 juin 2002 des Ministres de la Justice et de l'Intérieur relative à la gestion de l'information de police judiciaire et de police administrative (M.B. du 18 juin 2002).
- [95] Directive commune et contraignante MFO 6 du 9 janvier 2003 des Ministres de la Justice et de l'Intérieur relative au fonctionnement et à l'organisation des carrefours d'informations de l'arrondissement (CIA), (M.B. du 19 février 2003).
- [96] Elle compte à présent quelque 491 personnes.
- [97] Tel que prévu en exécution de l'article 96 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux.
- [98] La BNG au sens strict représente la banque de données centrale.
- [99] *Feeding Information System*, le pendant de l'ISLP pour la police fédérale.
- [100] *Integrated System for the Local Police*.

- [101] Voy. e.a. dossier n° 35091/2002.
- [102] Voy. e.a. dossier n° 23696/2002.
- [103] Dans le cadre de l'approche poursuivie par la police fédérale, il ne s'agit pas d'un nouveau comptage mais bien d'une poursuite de celui-ci, d'une évolution afin de tenir compte des nouvelles données disponibles à la suite de la transmission de celles-ci par les corps de police.
- [104] Le terme « exhaustivité des données » utilisé ici signifie que le niveau fédéral est en possession de toute la criminalité enregistrée par les services de police locaux et fédéraux et non que tous les faits de criminalité ont bien été enregistrés.
- [105] Banque de données nationale générale, Statistiques interpolicières de criminalité et données issues de l'*Integrated System for Local Police (ISLP)*.
- [106] Certains faits sont pris en compte parfois plus de deux ans après leur commission.
- [107] Limburgs Universitair Centrum (LUC, Diepenbeek, *Center for Statistics*, Prof. Molenberghs).
- [108] Pour plus de détails quant à la méthode statistique, il convient de se référer à la note d'accompagnement 2004 disponible sur le site Internet de la police fédérale à l'adresse <http://www.polfed.be/> - Un intervalle de confiance statistique de 95 % est en principe retenu.
- [109] Les responsables de la police fédérale entendent bien se fonder sur des évaluations de tendances de criminalité portant sur plusieurs années plutôt que d'effectuer des comparaisons quantitatives pures et simples entre deux années de référence. Il s'agissait d'une de nos recommandations antérieures en la matière. Des chiffres relatifs à la différence entre deux années comparées sont toutefois produits annuellement, à titre indicatif, à la demande de l'autorité de tutelle.
- [110] En faisant abstraction des nuances nécessaires, il est possible que l'image de la criminalité reposant sur des données incomplètes ou non fiables évolue en sens contraire lorsque des données plus complètes seront disponibles.
- [111] Voy. e.a. dossier n° 16816/2002.
- [112] Rapport d'activités 2003 du Comité permanent de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 2003-2004, n° 1267/001 et Sénat, 2003-2004, n° 3-782/1, pp. 182-187.
- [113] Note n° 26523/2004/O/01/dk-16816/2002 du 26 avril 2004.
- [114] Rapport n° 28914/03 du 23 juin 2003, analyse capacité des 6 zones bruxelloises, point 3.1.
- [115] Idem, point 2.
- [116] Idem, point 5.
- [117] Idem, point 3.1.8.
- [118] Dans le cadre de sa compétence de contrôle du bon emploi des deniers publics, la Cour des comptes a réalisé un audit de la cohérence et du suivi des normes fédérales relatives, d'une part, au service minimum de police de base et, d'autre part, à l'effectif minimal des zones de police. Cet audit, réalisé de septembre à décembre 2003, comprend également une analyse de l'efficacité du recrutement centralisé et de la satisfaction des besoins en personnel des zones de police par le système de la mobilité volontaire, plus particulièrement dans les cas où leur effectif policier n'atteint pas le minimum exigé (Cf. Cour des comptes, « *La garantie d'un service minimum de base* », juin 2004).
- [119] Rapport n° 28914/03 du 23 juin 2003, analyse capacité des 6 zones bruxelloises, point 1.
- [120] Extrait du rapport relatif à la zone Auderghem/Uccle/Watermael-Boitsfort.
- [121] Note SP/PP/S-03-1799 du 30 avril 2003, point 4.7.3, p. 16.
- [122] Rapport n° 20685/2003/O/05/sf-16816/2002 du 15 avril 2003.
- [123] Note CB/03/06 du 19 mars 2003.
- [124] Note VPdC/YV/ms1433 du 27 novembre 2003.
- [125] Statistiques appels d'intervention, nombre de premiers procès-verbaux, rapports d'intervention,

accueil, etc.

[126] Étude sous la direction et supervision de Madame Paulus de Châtelet, Gouverneur, réalisée par Frédéric De Groote.

[127] Voy. e.a. dossier n° 38304/2003.

[128] Le style de conduite parfois agressif que certains pensent devoir adopter lors de déplacements prioritaires, où des régimes élevés sont maintenus et où il est fréquemment freiné au dernier instant.

[129] Le rapport d'activités 2003 du Comité permanent de contrôle des services de police, le rapport de suivi du Service d'enquêtes de 2003 traitant du « *fonctionnement de certaines zones de police* » (Couvin, Fleurus, Ostende, Charleroi, Verviers, Etterbeek et autres), le rapport annuel 2003 de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale, le rapport de la Direction des relations avec la police locale (CGL) de la police fédérale – Morfologie van de lokale politie, algemeen overzicht van de gegevens op 31/12/2002, rapport non encore finalisé in chapitre « *functionele werkingsspecialisaties: basispolitiezorg* » ; un audit de la Cour des Comptes de juin 2004 (« *Garantie d'un service minimum de police de base* », juin 2004) et enfin une enquête thématique intitulée « *contrôle interne, première partie* » du Service d'enquêtes à la fin 2003-début 2004.

[130] *European Foundation for Quality Management* par exemple.

[131] Voy. e.a. dossier n° 8571/2003.

[132] Voy. e.a. dossier n° 20165/2000.

[133] Voy. e.a. dossier n° 5484/2004.

[134] Lors du traitement statistique de ces informations, nous avons regroupé les documents des corps qui avaient transmis plusieurs directives. 23 documents ont finalement été traités dans cette analyse.

[135] Il s'agit de la poursuite de l'enquête menée en 1997 et en 1998, connue sous le numéro de dossier 9380/97.

[136] À la suite de l'avis du ministre de l'Intérieur et aux recommandations du Comité International des Droits de l'Homme des Nations Unies, un groupe de travail composé de membres de l'administration de la Justice et de l'Intérieur, du Secrétariat Administratif et Technique et de représentants de la police locale et fédérale avait été créé.

Outre la prise de connaissance de la mission et des domaines problématiques, il a été décidé de transformer le groupe de travail en un groupe d'experts (avec extension du Comité permanent P) et de créer trois groupes de travail, à savoir : (1) le groupe de travail « *Droits et compétences des fonctionnaires de police en cas d'arrestation policière et de retenue de personnes* » ; (2) le groupe de travail « *Droits des personnes arrêtées* » et (3) le groupe de travail « *Infrastructure* ».

Il a été demandé à la Commission permanente de la police locale (ci-après CPPL) de se prononcer sur une série de points de vue adoptés par le groupe d'experts. Nous retiendrons de l'avis émis par la CPPL (voir http://www.police.be/DOWNLOAD_FR/commission/reunion/08-07-04.pdf) dans le cadre de cette enquête, l'extrait pertinent suivant : « *En ce qui concerne la communication d'informations à l'intéressé, on fait une distinction entre la première notification, davantage générale, des droits au cours de l'événement se déroulant dans la rue et la seconde phase, un peu plus spécifique, au cours de laquelle l'Officier de Police judiciaire assurerait la confirmation de ces droits dans le cadre de la privation ultérieure de liberté. A l'avenir, il faudra cependant s'attendre à ce que ledit OPJ doive se rendre sur place. On optera donc pour la mise à disposition réelle à un OPA* ».

[137] Circulaire ministérielle CP2 du 3 novembre 2004 visant à encourager le développement organisationnel de la police locale axée sur la police de proximité (M.B. du 29 décembre 2004).

[138] Pour être tout à fait complet, nous signalerons encore ici que dans une première phase la CGL a surtout approché les zones de police néerlandophones. Le soutien aux zones de police francophones n'a été mis en place que plus tard.

[139] Voy. aussi le Rapport d'activités 2003 du Comité permanent de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 2003-2004, n° 1267/001 et Sénat, 2003-2004, n° 3-782/1, p. 67-72.

[140] Voy. e.a. dossier n° 93612/2004.

[141] Voy. aussi le Rapport 1995 du Comité permanent de contrôle des services de police, « *Enquête auprès des corps de police urbaine de la police communale relative au fonctionnement des agents auxiliaires de police* », pp. 43-71.

- [142] Voy. e.a. dossier n° 16816/2002.
- [143] Voy. e.a. dossiers n° 31125/2002 et 6617/2003.
- [144] Dans le sens de l'article 25 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police.
- [145] Circulaire POL 37 du 28 janvier 1993 relative au statut de l'agent auxiliaire de police, remplaçant la circulaire POL 37 du 5 février 1991 (M.B. du 2 février 1993); complétée par la circulaire POL 37bis du 10 juin 1997 (M.B. du 4 juillet 1997) et modifiée par la circulaire POL 37ter du 29 mai 1998 (M.B. du 26 juin 1998).
- [146] Ci-après mentionnée à l'aide de l'abréviation « LFP ».
- [147] La proposition de loi repose sur un constat : dans le projet de loi les concernant, les agents de gardiennage disposaient de plus de compétence (droit de procéder à des arrestations) que les agents auxiliaires.
- [148] Voy. e.a. dossier n°13985/2003.
- [149] M.B. du 31 décembre 2004.
- [150] M.B. du 25 mai 1990.
- [151] Loi du 22 avril 2003 octroyant la qualité d'officier de police judiciaire à certains agents de l'Administration des douanes et accises (M.B. du 18 mai 2003).
- [152] Loi du 6 janvier 2003 concernant les méthodes particulières de recherche et quelques autres méthodes d'enquête (M.B. du 12 mai 2003).
- [153] Article 4 de la loi du 22 avril 2003 octroyant la qualité d'officier de police judiciaire à certains agents de l'Administration des douanes et accises.
- [154] Doc. Parl., Chambre, 2004/2005, n° 1437/022, pp. 8-9.
- [155] Rapport d'activités 2002 du Comité permanent de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 2003-2004, n° 453/001 et Sénat, 2003-2004, n° 3-320/1, pp. 132-136 (Cf. enquête relative à la police des transports).
- Nota bene : La section législation du Conseil d'État qui, compte tenu du bref délai qui lui a été imparti, n'a pas été à même d'examiner les dispositions insérées dans la loi du 10 avril 1990, relevait à juste titre que « Ces articles constituent une modification fondamentale de la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et touchent aux droits et libertés fondamentaux consacrés par la Constitution, par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et par la Déclaration universelle des droits de l'homme. Ainsi qu'il a été relevé dans l'observation générale, ces articles ne trouvent pas leur place dans une loi-programme » (Cf. Projet de loi-programme, Doc. Parl., Chambre, 2004/2005, n° 1437/002, p. 635).
- [156] Loi-programme du 27 décembre 2004 (M.B. du 31 décembre 2004).
- [157] En vertu de l'article 487 de la loi-programme du 31 décembre 2004, la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée, modifiée par les lois des 18 juillet 1997, 9 juin 1999, 10 juin 2001, 25 avril 2004 et 7 mai 2004, s'intitule dorénavant : « Loi réglementant la sécurité privée et particulière ».
- [158] Article 13.3 alinéa 2 de la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière.
- [159] Article 13.10 de la loi du 10 avril 1990.
- [160] Article 13.11 de la loi du 10 avril 1990.
- [161] Article 13.12 de la loi du 10 avril 1990.
- [162] Article 13.13 de la loi du 10 avril 1990.
- [163] Articles 13.6, 13.7 et 13.14 de la loi du 10 avril 1990.
- [164] Articles 13.5 et 13.7 de la loi du 10 avril 1990.
- [165] Institué auprès de la direction « Sécurité privée » de la Direction générale « Politique de sécurité et de prévention » du SPF Intérieur.
- [166] Article 13.16 de la loi du 10 avril 1990.

- [167] Article 13.17 de la loi du 10 avril 1990.
- [168] Doc. Parl., Chambre, 2004/2005, n° 1437/001, p. 301.
- [169] Doc. Parl., Chambre, 2004/2005, n° 1437/010, p. 4.
- [170] Doc. Parl., Chambre, 2004/2005, n° 1437/001, p. 301.
- [171] M.B. du 23 juillet 2004.
- [172] Arrêté royal du 17 mars 2005 fixant l'entrée en vigueur de la loi du 17 juin 2004 modifiant la nouvelle loi communale (M.B. du 24 mars 2005).
- [173] CRABV 51 COM 937, p. 12.
L'article 53 de la Circulaire OOP 30bis concernant la mise en œuvre des lois du 13 mai 1999 relative aux sanctions administratives dans les communes, du 7 mai 2004 modifiant la loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse et la nouvelle loi communale et du 17 juin 2004 modifiant la nouvelle loi communale, (M.B. du 3 janvier 2005) annonçait d'ailleurs aussi cette date du 1^{er} avril 2005.
- [174] M.B. du 2 février 2001.
- [175] Son article 1^{er} dit que : « *Le conseil communal désigne le secrétaire communal en qualité de fonctionnaire chargé d'infliger les amendes administratives. Il peut également désigner un fonctionnaire d'un niveau pour lequel un diplôme universitaire de deuxième cycle ou un diplôme équivalent est requis. Le receveur communal ne peut être désigné à cette fonction. Lorsqu'au sein de l'administration communale, le secrétaire communal n'est pas disponible et lorsqu'aucun autre fonctionnaire d'un niveau pour lequel un diplôme universitaire de deuxième cycle ou un diplôme équivalent est requis n'est disponible, le conseil communal demande au conseil provincial de proposer un fonctionnaire provincial d'un niveau pour lequel un diplôme universitaire de deuxième cycle ou un diplôme équivalent est requis. Le conseil communal désigne ce fonctionnaire en qualité de fonctionnaire chargé d'infliger les amendes administratives (...)* ».
- [176] CRABV 51, COM 512, p. 14.
- [177] Ibidem.
- [178] M.B. du 29 décembre 2004.
- [179] Les agents communaux en question devront, entre autres, avoir suivi une formation de 40 heures dispensée par un organisme agréé pour la formation des auxiliaires de police.
En plus de respecter les conditions fixées dans l'arrêté royal du 5 décembre 2004, les agents communaux en question doivent également être désignés « à cette fin » par le conseil communal.
- [180] Article 4 de cet arrêté royal.
- [181] FRASELLE, N., *Les sanctions administratives communales : une faculté pour les communes*, mars 2005, www.uvcw.be/police/poladmin/sec4-08.cfm.
- [182] M.B. du 20 janvier 2005.
- [183] Doc. Parl., Chambre, 2002-2003, n° 2366/001 et 2367/001, p. 7.
- [184] Idem, p. 9.
- [185] Doc. Parl., Chambre, 2002-2003, n° 2366/003, p. 5.
- [186] FRASELLE, N., o.c.
- [187] SCHUERMANS, F., *Gemeentelijke administratieve sancties en gewapend bestuursrecht: naar een embryo van bestuurlijke parketten*, Cahier Tegenspraak, n° 24, Bruges, Die Keure, pp. 21-66.
- [188] Doc. Parl., Chambre, 2002-2003, n° 2366/003, p. 3.
- [189] Idem, p. 4.
- [190] Idem, p. 9.
- [191] Idem, pp. 12 et 13.

- [192] Article 561, 1° du Code pénal.
- [193] Doc. Parl., Chambre, 2002-2003, n° 2366/003, p. 3.
- [194] « *Wijziging van de Gemeentewet in verband met de invoering van een bestuurlijke boete voor overtreding van een aantal voorschriften bepaald bij gemeentelijke verordening betreffende kleine ergernissen in de openbare ruimte (Wet bestuurlijke boete kleine ergernissen)* », Tweede Kamer Nederland, année 2002-2003, 28684, n° 1.
- [195] Voir *infra*.
- [196] Article 119*bis*, § 9 de la nouvelle loi communale.
- [197] Article 119*bis*, § 10 de la nouvelle loi communale.
- [198] Voir l'avis du Conseil d'État, Doc. Parl., Chambre, 2002-2003, n° 2366/003, pp. 20-22.
- [199] Art. 327 à 330 du Code pénal.
- [200] Art. 398 du Code pénal.
- [201] Art. 461 et 463 du Code pénal.
- [202] FRASELLE, N., o.c.
- [203] Article 119*bis*, §8, alinéa 2 de la nouvelle loi communale.
- [204] FRASELLE, N., o.c.
- [205] Doc. Parl., Chambre, 2002-2003, n° 2366/001, pp. 5-6.
- [206] Au sens de l'article 3 de la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements.
- [207] Voy. e.a. dossier n° 83084/2004.
- [208] Voy. e.a. dossier n° 13947/2001.
- [209] Arrêté royal du 18 juillet 1977 portant coordination des dispositions générales relatives aux douanes et accises (M.B. du 21 septembre 1977) confirmé par la loi du 6 juillet 1978, art. 1^{er} (M.B. du 12 août 1978).
- [210] Anvers, 28 mars 2002, *non pub.* et Anvers, 18 avril 2002, T. straf. 2003, n° 4, 211.
- [211] BOURDOUX, Gil. L., DE RAEDT, E., DE MESMAEKER, M., LINERS, A. et BERKMOES, H. *De Wet op het politieambt, Handboek van de politiefunctie*, Bruxelles, Politeia, 2005, p. 78.
- [212] Doc. Parl., Chambre, 1990-1991, n°1305/1, p. 12.
- [213] TEAM-CONSULT, *Les Services de police en Belgique – Rapport au ministre de l'Intérieur*, Bruxelles, 1988, pp. 101-102.
- [214] Doc. Parl., Chambre, 1990-1991, n°1305/1, pp. 12-13.
- [215] Doc. Parl., Chambre, 1990-1991, n°1305/1, p. 13.
- [216] M.B. du 22 décembre 1992.
- [217] Doc. Parl., Chambre, 1990-1991, n°1637/12, p. 58.
- [218] Ibidem.
- [219] Doc. Parl., Sénat, Session 1991-1992, n°364-2, p. 22.
- [220] Voir néanmoins maintenant la loi du 22 avril 2003, o.c.
- [221] Doc. Parl., Sénat, 1991-1992, n°364-2, p. 23.
- [222] Doc. Parl., Sénat, 1991-1992, Annales parlementaires, Séance du 15 juillet 1992, p. 1510.
- [223] Voy. DE VALKENEER, Chr., *Le droit de la police – La loi, l'institution et la société*, Bruxelles, De Boeck,

1991, p. 43.

[224] TEAM-CONSULT, o.c., pp. 101-102.

[225] Chiffre total, incluant (sans le détail) l'Administration des douanes, Brigade des recherches ; l'Administration de la TVA ; l'Administration du Cadastre ; l'Administration de l'Inspection contribution.

[226] DE VALKENEER, Chr., o.c., p. 43.

[227] M.B. du 6 mars 1921. Ainsi modifiée par la loi du 3 mai 2003, art. 2. (M.B. du 2 juin 2003) et par la loi programme du 22 décembre 2003, art. 268 (M.B. du 31 décembre 2003).

[228] Article 182, § 1^{er}, de la loi générale – Arrêté royal du 18 juillet 1977 portant coordination des dispositions générales relatives aux douanes et accises (M.B. du 21 septembre 1977) confirmé par la loi du 6 juillet 1978, art. 1^{er} (M.B. du 12 août 1978).

[229] Article 192 de la loi générale – Arrêté royal du 18 juillet 1977 portant coordination des dispositions générales relatives aux douanes et accises (M.B. du 21 septembre 1977) confirmé par la loi du 6 juillet 1978, art. 1^{er} (M.B. du 12 août 1978).

[230] Cour d'arbitrage, n°202/2004 du 21 décembre 2004.

[231] Une discussion byzantine sur la qualité d'agent de police judiciaire versus agent à compétence de police d'autres membres de l'Administration des douanes et accises est loin d'être une hypothèse improbable. Nous reviendrons sur cette question dans un rapport spécifique au Parlement et aux ministres compétents.

[232] Voy. e.a. dossier n° 28992/2000.

[233] Articles 134 à 136 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux (M.B. du 5 janvier 1999).

[234] Circulaire ministérielle GPI 27 du 19 septembre 2002 (M.B. du 8 octobre 2002) et circulaire GPI 27bis du 19 mai 2003 (M.B. du 1^{er} juillet 2003).

[235] Voy. e.a. dossier n° 61694/2003.

[236] Rapport d'activités complémentaire 1999 du Comité permanent de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 1999-2000, n° 0827/001 et Sénat, 1999-2000, n° 2-538/1, pp. 47-51.

[237] Rapport d'activités 2003 du Comité permanent de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 2003-2004, n° 1267/001 et Sénat, 2003-2004, n° 3-782/1, pp. 203-205.

[238] Étant donné que plus de 95 % des cas de suicides dans la police se font soit à l'aide d'une arme à feu, soit par pendaison, les constatations officielles des suicides par un service de police impliquent automatiquement que la cause du décès soit clairement établie.

[239] En Rhénanie Nord Westfalie, la collecte des données est basée sur un questionnaire structuré rempli par les différents services du corps de police et, dans ce cadre, il se peut que certaines données aient été perdues en raison d'un certain taux de non-réponse.

[240] MEZZA-BELLET, F., « Suicide et vie professionnelle : Les risques du métier », journées thématiques sur la psychiatrie dans *Magazine de l'Orphelinat mutualiste de la police nationale*, janvier 2001, n° 494.

[241] Voy. e.a. dossier n° 93610/2004.

[242] Voy. e.a. dossier n° 40417/2003.

[243] Voy. e.a. dossiers n° 13957/2002 et 40413/2003.

[244] Voy. e.a. dossier n° 71752/2004.

[245] Voy. e.a. dossier n° 60925/2003.

[246] Voy. e.a. dossier n° 94621/2004.

[247] Voy. e.a. dossier n° 94022/2004.

[248] Voy. e.a. dossier n° 40419/2003.

- [249] Voy. e.a. dossier n° 61693/2003.
- [250] Voy. e.a. dossier n° 40404/2003.
- [251] Voy. e.a. dossier n° 40405/2003.
- [252] Voy. e.a. dossier n° 40785/2003.
- [253] Voy. e.a. dossier n° 93613/2004.
- [254] Voy. e.a. dossier n° 40409/2003.
- [255] Voy. e.a. dossier n° 16546/2000.
- [256] *Full Integrated Police Action.*
- [257] Voy. e.a. dossiers n° 6078/1998, 3843/2001 et 1501/2002.
- [258] Voy. e.a. dossier n° 3350/2003.
- [259] Voy. e.a. dossier n° 35830/2002.
- [260] Voy. e.a. dossier n° 2036/2003.
- [261] Voy. e.a. dossier n° 13964/2002.
- [262] Voy. e.a. dossier n° 40429/2003.

Rapport annuel 2004 - Chapitre III

Sommaire

CHAPITRE III : MONITORING GLOBAL DES SERVICES DE POLICE

SECTION 1 : QUELQUES CONSIDERATIONS GENERALES

- 39. ZEROTAGE ET ZEROTAGE BIS
- 40. CONTROLE DE LA POLICE AU SENS LARGE

- 40.1. Nature du contrôle des services de police
- 40.2. Gestion du monitoring global

- 40.2.1. Input des données
- 40.2.2. Traitement des données
- 40.2.3. Output des données
- 40.2.4. Quelques considérations critiques

SECTION 2 : INFORMATIONS DISPONIBLES AU COMITE PERMANENT P ET INFORMATIONS TRANSMISES – PREMIERE EVALUATION DES TENDANCES CONCERNANT LES PLAINTES ET DENONCIATIONS DE L'ANNEE 2004

- 41. QUALIFICATIONS ET DESCRIPTIONS – REMARQUES PRELIMINAIRES
- 42. QUELQUES CONSIDÉRATIONS LIMINAIRES
- 43. PLAINTES ET DÉNONCIATIONS EN 2004 – UNE PREMIÈRE ANALYSE

- 43.1. Faux dans les procès-verbaux, déclarations et autres écritures
- 43.2. Corruption
- 43.3. Actes de violences contre des personnes et des biens
- 43.4. Racisme
- 43.5. Détournement
- 43.6. Privation arbitraire de liberté
- 43.7. Usage d'une arme et violation de domicile

- 44. PLAINTES ET DÉNONCIATIONS - ARTICLE 14BIS, ALINÉA 1ER

- 45. DISCIPLINE – ARTICLE 14BIS, ALINEA 2

- 45.1. Manquements par l'attitude qui portent atteinte à la dignité de la fonction de police
- 45.2. Manquements dans l'exécution des tâches
- 45.3. Manquements administratifs – ambiance de travail
- 45.4. Analyse

- 46. DOSSIERS JUDICIAIRES DU SERVICE D'ENQUÊTES P

- 47. AUTRES DOSSIERS JUDICIAIRES - ARTICLE 26

- 48. INFORMATIONS OU INSTRUCTIONS JUDICIAIRES – ARTICLE 14, ALINÉA 2

- 49. JUGEMENTS ET ARRÊTS PRONONCÉS À L'ÉGARD DE MEMBRES DES SERVICES DE POLICE – ARTICLE 14, ALINÉA 1ER : ÉVALUATION DES INFORMATIONS COMMUNIQUÉES EN 2004

- 49.1. Jugements et arrêts reçus : données chiffrées
- 49.2. Commentaires

- 49.2.1. Communication des décisions judiciaires
- 49.2.2. Analyse du contenu

SECTION 3 : DECISIONS DU COMITE PERMANENT P

SECTION 4 : HEARINGS

SECTION 5 : SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE RESPONSABLE ET TRANSPARENTE DES LOIS DU 7 DECEMBRE 1998, DU 5 AOUT 1992 AINSI QUE D'AUTRES LOIS SPECIFIQUES RELATIVES AUX MISSIONS ET COMPETENCES DE POLICE (ENTRE JANVIER ET DECEMBRE 2004)

SECTION 6 : QUELQUES CONSIDERATIONS PARTICULIERES

- 50. RECRUTEMENT – FORMATION
- 51. INFORMATISATION
- 52. TERRORISME
- 53. RECONNAITRE LE POLICIER LORS DE SES INTERVENTIONS
- 54. UNIFORME ET DISCIPLINE
- 55. ACCUEIL : AMABILITE, DISCRETION ET PRIVACY
- 56. USAGE DE LA FORCE, PRIVATION DE LIBERTE ARBITRAIRE, ABUS DE POUVOIR
- 57. INTIMIDATIONS
- 58. NEUTRALITE, CONSTATATIONS INJUSTES LORS D'ACCIDENTS DE ROULAGE
- 59. ACCIDENTS DE ROULAGE AVEC DEGATS MATERIELS
- 60. PRISE EN CHARGE LORS DE LA MISE EN DEPOT DE BIENS (DE VALEUR) SAISIS
- 61. RESPECT DE LA VIE PRIVEE DU FONCTIONNAIRE DE POLICE
- 62. SIGNALEMENT ET DESIGNALEMENT DE VEHICULES VOLES
- 63. RESPECT DE « FRANCHIMONT »
- 64. CONNAISSANCE DE LA LOI SUR LA FONCTION DE POLICE, DU CODE PENAL ET DU CODE D'INSTRUCTION CRIMINELLE, ETC.

CHAPITRE III : MONITORING GLOBAL DES SERVICES DE POLICE

SECTION 1 : QUELQUES CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

39. ZÉROTAGE ET ZÉROTAGE BIS

« Control devolves, consequently, on a balance between competing publics, interests and mechanisms, and between responsiveness and legality.

Il s'agit en fin de compte des relations entre la police, la société et l'État »[1].

La mise au point d'un contrôle adéquat et flexible nécessite d'avoir une bonne compréhension au préalable, en ce qui concerne les mécanismes de contrôle qui se sont développés au fil des années au sein des services de police et portant sur ceux-ci, les attentes nées des interactions entre les mécanismes institutionnels de contrôle ou d'inspection ainsi que la concrétisation de tous ces mécanismes dans le cadre des nouvelles structures policières, sur base de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux. Cette compréhension, cette conception de la question est le résultat d'une étude intensive de toutes les activités de contrôle et d'inspection. À cet effet, toutes les données portant sur une période déterminée ont été rassemblées à un moment donné et analysées selon leur nature, leur forme et leur place au sein de l'ensemble des activités de contrôle. Cette étude intensive se base en d'autres termes sur un *zérotagage* (et, en ce qui concerne le Comité permanent P, sur un *zérotagage bis*) de toutes les activités de contrôle, tant au sens strict qu'au sens large. La résultante de ce *zérotagage bis* qui est en train de se finaliser et qui sera présenté au Parlement dans un rapport distinct doit permettre le développement d'un cadre de référence meilleur et plus complet pour le contrôle global de la police.

40. CONTRÔLE DE LA POLICE AU SENS LARGE

40.1. NATURE DU CONTRÔLE DES SERVICES DE POLICE

Lode Van Outrive[2] décrit le contrôle intégré de la police intégrée en y associant la notion de défi. Par la loi du 7 décembre 1998 et donc la relativement récente restructuration des services de police, le législateur a instauré, à côté du contrôle externe préexistant par le Parlement – le Comité permanent P – une diversité de formes et d'institutions d'inspection ou de contrôle au sens large et au sens strict. Sans pour autant verser dans une discussion autour des définitions du contrôle *s.l.*, d'une part, et du contrôle *s.s.*, d'autre part, le défi se situe à notre sens surtout au niveau de la gestion globale de tous les mécanismes de contrôle du fonctionnement de la police dans son ensemble, qui a pour objectif d'améliorer

le fonctionnement de la police de manière continue, ce qui représente en fait le but ultime du changement du paysage policier.

Cela signifie que le système global doit être clair, transparent et concordant sans sacrifier le moins du monde aux impératifs d'adéquation et de flexibilité. Les contrôles (*s.s.* et *s.l.*) (et l'inspection) doivent se compléter de manière pour ainsi dire fonctionnelle, voire interagir dans certaines circonstances dans le cadre d'un partenariat entre les différentes institutions et responsables.

Citons comme première condition à une telle gestion globale, des accords et une réelle répartition des tâches univoque[3], basée sur un échange d'informations optimal. Une autre étape consiste à mettre les structures et systèmes de travail en adéquation. Pour ce faire, il n'est pas question de s'emprisonner dans un carcan fait de techniques et d'instruments de toutes sortes au point que le sens profond de l'exercice du contrôle *s.s.* et *s.l.* ne s'en trouve altéré et ne verse dans une normalisation exclusivement axée sur l'organisation et basée sur la pensée « par codes et petites croix »[4].

Le moyen ne peut certainement pas constituer une fin en soi. Le contrôle *s.l.* et le contrôle *s.s.* sont avant tout de nature évaluative et constructive, ils sont orientés vers l'amélioration globale. Enfin, la gestion globale doit parvenir à être flexible, la police étant et demeurant une donnée évolutive au sein de la réalité sociale ! Cela revient à dire que toute évaluation, dans une perspective de contrôle au sens large ou au sens strict, doit se faire de manière tant réactive que proactive et doit en outre tenir compte des évolutions, tendances et éventuels clivages sociaux.

Elle doit par-dessus tout contribuer de manière *effective* à améliorer la qualité de l'appareil policier.

40.2. GESTION DU MONITORING GLOBAL

Le Comité permanent de contrôle des services de police n'a pas été créé pour faire office de médiateur ou, par priorité, de bureau des plaintes ou de police des polices, ni pour effectuer le travail du contrôle interne effectif au sein de la police et de l'exécutif. De par la loi, nous l'avons évoqué par ailleurs, il a pour mission d'exercer un contrôle sur la protection des droits constitutionnels et des libertés fondamentales du citoyen, d'une part, et de veiller à la coordination et à l'efficacité/efficience[5] de l'intervention policière, d'autre part[6].

À cet égard, le Comité permanent P remplit donc davantage un rôle d'observatoire permanent au service du Parlement et de son contrôle démocratique de l'institution policière que celui de contrôle extérieur au sens strict. Il importe aussi par-dessus tout de mettre l'accent sur sa contribution constructive à l'ensemble du contrôle tel que cela a souvent transparu dans les travaux parlementaires ces dix dernières années.

Le Comité permanent P doit être conscient que son rôle d'observatoire global et général crée une certaine attente et que l'on escompte donc que tous les mécanismes de contrôle soient intégrés en un tout structuré et transparent dont les activités sont à la base de ce monitoring global.

Les différentes initiatives législatives subséquentes qui sont venues compléter la loi organique du 18 juillet 1991 ont confirmé cette attente. Actuellement, de par la loi, le Comité permanent P est investi du contrôle de toutes les activités, notamment par la voie de l'obligation de communication faite à différentes autorités de police et responsables hiérarchiques et sur la base de l'échange d'informations en vertu des protocoles, contacts et *hearings* avec les instances et responsables concernés.

Cette gestion du contrôle global n'a pas pour vocation de mieux orienter la recherche des manquements, elle doit surtout veiller à ce que l'on y remédie de manière globale. « *Le but de ce contrôle est de constater les imperfections et dysfonctionnements occasionnels du système et ainsi de formuler des propositions afin d'y remédier* »[7]. Ce contrôle ne peut dès lors se fonder uniquement sur le simple échange d'informations avec le citoyen – la gestion des plaintes *sensu stricto*[8] – ou avec les services soumis au contrôle.

Un contrôle général et global doit avant tout être orienté sur la gestion optimale de l'échange des connaissances et des informations avec les autorités, les autres services de contrôle et d'inspection[9] et, finalement, avec les services et institutions dont le fonctionnement peut apporter une plus-value dans certains domaines, que ce soit par un traitement de plaintes, par des études scientifiques ou par des comptes rendus[10]. En outre, le rôle de l'organe de contrôle ne se limite pas au fonctionnement des services de police réguliers. Il englobe également l'ensemble des services et fonctionnaires qui disposent, dans l'exercice de leurs fonctions, de certaines compétences de police même si celles-ci sont limitées.

En d'autres termes, le rôle dévolu par le législateur au Comité permanent P peut être qualifié d'externe, global, général, intégré et donc, total. Herman De Croo parle de « *qualité d'observatoire de la chose policière* » dont le but principal est « *d'obtenir une vision globale du fonctionnement et du non*

fonctionnement de la police en tant qu'institution »[11].

Le Comité permanent P exerce dans cet ensemble une *fonction de monitoring* de toutes les *activités d'évaluation* portant sur la fonction de police. Une telle gestion du contrôle ne peut fonctionner de manière optimale que si les préceptes de départ et l'orientation de cette fonction sont exprimés dans une vision et une mission[12] qui, à leur tour, trouvent suffisamment d'écho tant auprès du citoyen que de la police.

Le système que le Comité permanent P entend concrétiser s'accorde parfaitement avec les attentes formulées dans la Rec(2001)10 du Conseil de l'Europe : « *Il conviendrait d'encourager la mise en place de mécanismes favorisant la responsabilité et reposant sur la communication et la compréhension entre la population et la police* »[13].

L'analyse des données dont le Comité permanent P a connaissance via diverses sources[14] permet en premier lieu d'en établir une description univoque et de les qualifier. On opère à cet égard une distinction entre les informations et activités relatives à l'individu – le fonctionnaire (de police) – et celles relatives à l'organisation. La collecte des données relatives à l'individu est en soi plus importante dans la perspective d'un contrôle de la politique à suivre que dans celle d'un contrôle plus large. Ces informations[15] sont plus facilement disponibles et constituent en outre un baromètre pour l'organisation dans son ensemble : il s'agit en fait d'une source d'informations indirectes pour le fonctionnement global de la police. Dans l'état actuel des choses, ces informations constituent par contre pratiquement la seule source permettant d'exercer un contrôle sur les services et fonctionnaires à compétences de police limitées ou particulières. À première vue, on pourrait croire que les données de contrôle relatives aux individus n'apportent pas grand-chose au contrôle global. Ce n'est pourtant pas le cas puisque l'on prend également en compte les différents liens qui existent ainsi que le contexte, car ce sont en effet justement ces facteurs à l'arrière-plan qui peuvent servir d'indicateurs. En même temps que ce qui se déroule effectivement – *le fonctionnement d'un fonctionnaire de police comme sujet d'une activité de contrôle* – les interactions avec les supérieurs hiérarchiques, les collègues ou les citoyens dans le cadre d'une situation donnée permettent également de mieux circonscrire les contrôles sur le plan managérial et les contrôles ciblés sur l'organisation portant sur un service de police et son fonctionnement. Les données individuelles présentent toutefois l'inconvénient de souvent être teintées d'une connotation exclusivement négative vu leur description ou qualification en faute possible, infraction, manquement ou dysfonctionnement. Ces descriptions ne peuvent donc jamais constituer *l'indicateur attiré* d'une situation réelle, du fonctionnement d'une organisation policière ! Elles servent par contre de base à une étude subséquente de l'information même, qui peut se faire au niveau macro, dans une optique constructive.

La gestion du contrôle doit donc dépasser le niveau individuel pour arriver à un champ de travail plus large, de manière à rencontrer au mieux les objectifs et les fondements de ce contrôle global.

La collecte de données relatives à l'organisation policière, d'une part, et à son fonctionnement, d'autre part, constitue, contrairement aux informations concernant les fonctionnaires de police individuels, un *input* direct dans une perspective de contrôle plus large. Cet *input* est constitué de données obtenues par des enquêtes ciblées sur l'organisation, par des audits, des enquêtes thématiques et également des évaluations organisationnelles et autres concernant le travail policier (ou certains de ses aspects)[16]. Sans compter les informations provenant d'autres sources telles que les rapports, *hearings* et certaines sources ouvertes.

Dans ces données, à la base, il est autant question de *good practices* que de possibles manquements. Il est évident que les dysfonctionnements au sein de l'organisation en matière de gestion du personnel, de recrutement, de sélection et de formation théorique et pratique, d'une part, et concernant les relations hiérarchiques et collégiales, d'autre part, peuvent à leur tour fournir des informations à propos d'infractions ou manquements individuels.

La classification de toutes ces données, obtenue après analyse, constitue le cadre de référence ou le paradigme à l'intérieur duquel peuvent s'inscrire toutes les données issues des différents domaines du contrôle, à savoir le domaine judiciaire[17], le traitement des plaintes[18], la gestion des communications d'informations[19], le contrôle proprement dit[20] ainsi que les données portant sur les activités policières en interne et sur le contrôle de celles-ci. Le modèle permet une comparaison du contenu des données définies pour une année déterminée, voire pour plusieurs années.

L'analyse des données relatives au fonctionnement du Comité permanent P durant la période de réforme des services de police, soit de 1996 à 2000, était déjà orientée de cette manière. Cette analyse a d'ailleurs déjà servi de base à la gestion du contrôle global. Simplement, elle n'a pas pu être étendue à « tous » les mécanismes existant à l'époque ni à ceux qui découlent de la modification du paysage policier et qui

comporte de nouveaux systèmes et structures davantage axés sur un fonctionnement policier évoluant à la lumière des préceptes de la police de proximité.

Le Comité permanent P a entendu conserver les principes fondamentaux, le *cadre de référence* du premier *zérotagé* lorsqu'il a franchi le pas suivant sur la voie des changements en se concentrant sur cette nouvelle réalité. C'est pourquoi il a initié un « *zérotagé bis* », la même étude étant effectuée sur la base des données d'une période différente mais consécutive à la première.

Ce deuxième *opus* du *zérotagé* initial est consacré au fonctionnement policier actuel et au contrôle postérieur à la réforme des services de police et à tous les changements qui y sont liés, ce contrôle se situant entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2004.

Ce travail fera l'objet d'un rapport particulier distinct adressé au Parlement. Un tel travail de bénédictin doit finalement mener le Comité permanent P à une meilleure compréhension du système, ce qui lui permettra d'exercer mieux encore son rôle d'observatoire. Il serait par ailleurs regrettable de voir tant d'efforts rester vains parce que les résultats ne sont pas exploités. Aussi le cadre de référence fait-il l'objet d'un 'vade-mecum sur le contrôle global des services de police', afin que les concepts, méthodes et instruments puissent être utilisés de manière univoque et illimitée pour le contrôle (l'inspection) ultérieur(e) dans son ensemble, indépendamment des évolutions à venir dans le système policier.

Le schéma présenté en *annexe A* illustre la gestion globale des activités de contrôle du Comité permanent P, qui procède avant tout d'un fonctionnement intégré où chaque partenaire du contrôle apporte son indispensable contribution.

Il présente ensuite le fonctionnement cyclique en partant de l'*input* de connaissances et d'informations, qui est à son tour enregistré, lu et est éventuellement orienté plus avant vers un traitement spécifique tel qu'une enquête ou une analyse par les différents organes de contrôle. Toutes les connaissances et informations font, quoi qu'il arrive, l'objet d'un traitement sur la base d'une orientation et d'une décision prise au sein du Comité. L'*output* d'un tel traitement est la résultante de l'échange d'informations, de l'enregistrement, de l'analyse, de la suite d'enquête et, finalement, des décisions. Il varie en fonction de l'origine et de la destination des données. L'*output* est concrétisé par des éléments de réponse, des recommandations, des propositions de rectification et des comptes rendus, à moins qu'il ne serve à nouveau d'*input* pour une suite d'enquête.

40.2.1. Input des données

La gestion du monitoring global et intégré commence dans tous les cas par la mise en place d'une structure adéquate prévoyant tant la répartition des tâches que l'échange permanent des données et informations. Le Comité permanent P a conclu des protocoles d'accord avec les zones de police, le commissaire général de la police fédérale et l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale. À côté des dispositions claires reprises dans la loi organique du 18 juillet 1991, les protocoles visent un échange d'informations optimal et reposent principalement sur la bonne volonté de tous les partenaires. À ce jour, un certain nombre de zones de police n'ont pas encore signé le protocole. Par ailleurs, le législateur a instauré un canal formel d'échange d'informations impliquant la communication obligatoire de toutes les plaintes et dénonciations, sanctions et mesures disciplinaires, communications aux parquets des faits judiciaires ayant trait à des fonctionnaires de police, instructions et informations diligentées par les autorités judiciaires dans ce cadre ainsi que les jugements et arrêts prononcés. Les services de police sont également tenus de transmettre les directives internes et instructions au Comité permanent P ainsi qu'un exemplaire de leur rapport annuel et des rapports importants ou d'envergure relatifs à leur fonctionnement.

À quelques exceptions près, l'échange d'informations a évolué de manière positive avec la plupart des partenaires au fil des ans.

Il ressort de l'enquête relative aux activités de contrôle global que, de plus en plus souvent, la bonne information parvient au bon destinataire. Si l'échange d'informations en matière de contrôle peut être considéré par certains comme une charge de travail supplémentaire, il n'en reste pas moins que, partant d'une approche positive et constructive du contrôle et de l'amélioration du fonctionnement policier dans son ensemble, les avantages qui y sont liés dépassent les inconvénients.

La centralisation d'informations suffisantes permet en effet d'analyser les données de manière correcte et représentative, en fonction des améliorations de l'ensemble. À cet égard, le fonctionnaire de police en tant qu'individu, voire le corps de police en tant que tel, n'a pas à faire l'objet de la gestion globale du contrôle. Ils relèvent en fait de certains aspects spécifiques de ce contrôle. Pourtant, ces informations doivent être disponibles et sous une forme correcte afin que le résultat global de l'enquête puisse se traduire par des améliorations structurelles au sein de l'ensemble de l'appareil policier. C'est ce traitement et, finalement, le

résultat de cette enquête qui doivent être par la suite mis à la disposition des différents partenaires.

40.2.2. Traitement des données

De manière plus spécifique, l'*input* des données repose surtout sur le traitement des plaintes en général. Il s'agit ici de quantités astronomiques d'informations ponctuelles qui commencent par être traitées à ce niveau par les organes de contrôle prévus à cet effet. La conformité et l'unité sont deux conditions *sine qua non* à l'utilisation de ces informations à un niveau plus élevé. Les deux *zérotagés* effectués au sein du Comité permanent P ont d'abord permis de répertorier les données en catégories et de les définir de manière univoque. Ainsi par exemple les notions de fautes, manquements ou dysfonctionnements. La touche finale à une fiche d'enregistrement qui servira aux différents organes de contrôle, au Comité permanent P, à l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale et aux services de contrôle interne vient d'être finalisée. Cette fiche est reprise en *annexe B*.

Outre le traitement des plaintes, les données issues des instructions judiciaires et des enquêtes disciplinaires offrent la possibilité de suivre le déroulement global du processus de sanction. Cette partie contribue également au traitement des données relatives à l'organisation policière et à son fonctionnement.

Tant les résultats des enquêtes de contrôle, des enquêtes thématiques et des enquêtes portant sur l'organisation, évoquées par ailleurs, que les informations extraites des rapports annuels des services et corps de police, de leurs instructions et règlements, de certaines évaluations ainsi que du contrôle des services de contrôle interne – les contrôles marginaux dans le cadre du transfert de la compétence de traitement des plaintes et dénonciations en vertu de l'article 10 de la loi organique du 18 juillet 1991 – contribuent à l'analyse de l'ensemble. Viennent ensuite en complément les informations dispensées lors des *hearings* au cours desquels des personnages-clés du service de police intégré viennent présenter le fonctionnement de leur service.

C'est e.a. de cette manière, à côté d'actes d'enquêtes plus concrets, que les nouveaux systèmes et structures peuvent être explicités. Le contrôle global de la police est également enrichi par les résultats des colloques organisés par le Comité permanent P (ex. *Policing, Ethics and Corruption* et *Dix ans après. La fonction de police sous la loupe du Comité permanent P*) ou dans d'autres cercles policiers ou non policiers.

Enfin, le Comité permanent P dispose d'un centre de documentation. En plus d'être une bibliothèque classique, le centre de documentation dispose de tous les périodiques utiles, on y élabore quotidiennement une revue de presse et on y suit les informations d'actualité de près. Ainsi les questions parlementaires ou documents législatifs ayant trait au fonctionnement policier, ou encore toutes les informations qui peuvent servir aux différents domaines du contrôle et qui sont mises à disposition via Internet ou via des associations telles qu'Amnesty International et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

40.2.3. Output des données

Le traitement des plaintes implique un contact direct, non seulement avec le plaignant ou le dénonciateur mais aussi avec la ou les personnes incriminées. D'une part, le plaignant est informé de la décision prise après enquête, d'autre part, l'unité ou le responsable du ou des fonctionnaires de police concernés est averti en cas de faute individuelle ou de dysfonctionnement afin de pouvoir prendre les mesures qui s'imposent. Dans quelques cas, le plaignant conteste la décision ou apporte des éléments complémentaires pour étayer sa plainte, ce qui peut donner lieu à un second examen de celle-ci. Lorsqu'une faute ou un dysfonctionnement organisationnel est constaté, des propositions d'amélioration ou des recommandations sont également formulées si on le juge opportun. Il est en effet fort probable qu'une enquête soit ouverte à propos du corps de police s'il existe des raisons de supposer l'existence de plusieurs dysfonctionnements. Dans ce cas, les responsables et autorités sont contactés et l'enquête est effectuée. À l'issue de l'enquête, les responsables sont informés des résultats et des recommandations leur sont communiquées en vue de remédier à la situation.

Il va de soi qu'une croissance continue du nombre de plaintes et de dénonciations pèse immanquablement sur la charge de travail administratif, qui découle, d'une part, des travaux d'enregistrement et qui, d'autre part, est inhérente à un tel échange individuel d'informations. Ni le système d'enregistrement, à savoir, la base de données, ni les processus d'échange de données ne pouvaient suivre le rythme effréné imposé par la prolifération des données. En fonction de la gestion globale de toutes les données et activités et, surtout, pour les besoins de l'*output* global, en ce compris les recommandations et propositions de

changement du système policier, le Comité permanent P a commencé à installer une structure améliorée ou renouvelée stimulant l'enregistrement et l'échange des données.

Parallèlement à ce type d'*output* axé sur l'individu ou le corps, il existe bien évidemment des résultats et recommandations d'ordre plus général, que l'on retrouve dans les rapports d'activités et dans les recommandations générales du Comité permanent P.

L'*output* le plus significatif du contrôle global est et reste encore toujours l'échange des informations résultant des enquêtes sur l'organisation et des enquêtes générales ou thématiques à l'occasion desquelles la concertation permanente avec la Commission parlementaire d'accompagnement du Comité permanent de contrôle des services de police vient finalement confirmer cette plus-value apportée à la relation entre la police, la société et l'État.

40.2.4. Quelques considérations critiques

Le Comité permanent P joue le rôle d'observatoire privilégié de la « chose policière » car il dispose de différentes informations ou renseignements d'ordre général pour lui permettre de mener ses missions à bien[21]. Par sa vision globale du fonctionnement des services de police ou des activités des administrations, services et fonctionnaires à compétences de police, le Comité entend organiser une gestion globale adéquate du contrôle qui, d'une part, se fonde sur l'expertise, le dialogue et la transparence et, d'autre part, doit se traduire par un appui moral, matériel et technique au bénéfice des services de police et des fonctionnaires qui en font partie.

Pour pouvoir remplir ce rôle, il importe de développer un meilleur partenariat reposant sur la bonne volonté et l'ouverture d'esprit. Or, on constate toujours des résistances parmi certaines composantes du système policier qui, parfois même, ne considèrent pas l'*accountability* comme une priorité. Le Comité permanent P doit faire preuve de patience et de persévérance afin de persuader ceux qui ne sont pas encore habitués à une telle transparence de l'importance de leur rôle et de celui d'autres acteurs de premier plan.

Au rythme des nombreuses discussions et négociations, le Comité permanent P développe progressivement une structure encore plus adéquate servant de base à la collecte, l'enregistrement et l'échange des informations utiles et nécessaires. Un pas complémentaire a été franchi grâce au *zéro tage* et au développement d'un cadre de référence. On procède actuellement au développement de la base de données de manière à la rendre plus performante encore. La phase suivante a été entamée, aussi urgente que nécessaire, qui consiste à affiner les méthodes d'enregistrement et à prévoir du personnel suffisamment formé.

Enfin, il est utile de préciser que ces démarches entreprises par le Comité permanent P dans le sens d'une gestion adéquate et flexible du contrôle témoignent de la responsabilité assumée par cet organe de monitoring global et intégré. Mais gardons à l'esprit que cette gestion relève tout autant de la responsabilité du Parlement, du gouvernement, des instances civiles et judiciaires, des services de police, des autres organes de contrôle et, en fin de compte, du citoyen.

Dans ses derniers rapports annuels, le Comité permanent de contrôle des services de police a plusieurs fois souligné que certains acteurs ne respectaient pas toujours ni toujours correctement l'obligation légale de lui transmettre d'office ou d'initiative des informations de manière directe et régulière. Ces informations revêtent pourtant une importance capitale pour le Comité, d'une part, pour pouvoir accomplir sa mission de monitoring et, d'autre part, pour observer les tendances ou déceler des situations spécifiques. Tout cela en vue de réaliser son objectif ultime : améliorer l'efficacité et la coordination des services de police.

Le 30 juillet 2004, le Parlement a fait connaître ses avis et considérations dans le prolongement du rapport annuel 2003 du Comité permanent de contrôle des services de police[22]. On pouvait notamment y lire, une fois de plus diront sans doute certains, que : « *Les commissions d'accompagnement soulignent que la principale mission du Comité permanent P, qui a été mis en place par le Parlement, consiste à veiller à ce que ces services remplissent le rôle qui leur est assigné dans notre régime démocratique. Dans ce contexte, elles insistent pour que toutes les autorités légalement tenues de transmettre à ce Comité les informations nécessaires à cette fin, remplissent strictement leurs obligations en la matière* ».

Il va de soi que le Comité permanent P ne peut effectuer une analyse que sur la base des données qu'il a reçues et qu'il a pu traiter via sa base de données.

SECTION 2 : INFORMATIONS DISPONIBLES AU COMITÉ PERMANENT P ET INFORMATIONS TRANSMISES – PREMIÈRE ÉVALUATION DES TENDANCES CONCERNANT LES PLAINTES ET DÉNONCIATIONS DE L'ANNÉE 2004

41. QUALIFICATIONS ET DESCRIPTIONS – REMARQUES PRÉLIMINAIRES

La qualification ou description d'allégations[23] contenues dans les plaintes et dénonciations est présentée sans tenir compte des résultats de l'enquête subséquente. L'obligation de communication en vertu des articles 14, al. 1^{er} et 2, 14bis, al. 1^{er} et 2 et 26 de la loi du 18 juillet 1991 se fait sans qu'il y ait traitement ou requalification des faits. En d'autres termes, les allégations de faits ou d'événements sont communiquées dans l'état où elles sont initialement introduites. Il va de soi que plusieurs faits, fautes ou manquements peuvent se retrouver dans un même dossier, une plainte ou une communication et que les allégations de faits font l'objet par la suite d'un contrôle de qualité.

Ces allégations font ensuite l'objet d'une enquête subséquente, non judiciaire ou judiciaire, au cours de laquelle les données dont il est rendu compte sont également traitées indépendamment des résultats de l'enquête. Ainsi par exemple, ce n'est pas parce qu'une enquête judiciaire se solde par un classement sans suite que les données ou faits qui y ont donné lieu ne pourraient plus être évalués par rapport à la personne ou à l'organisation, dans les limites et compétences du Comité permanent P.

Les éléments finalement retenus peuvent donner lieu à une décision[24] (sanctions disciplinaires, évaluation, félicitations, mesures d'ordre intérieur, instructions, directives nouvelles ou correctives, etc.), à moins qu'un jugement ou arrêt ne soit rendu à l'issue de l'enquête judiciaire.

42. QUELQUES CONSIDÉRATIONS LIMINAIRES

Le Comité permanent P a déjà mentionné dans plusieurs de ses précédents rapports intermédiaires et rapports annuels que, pour l'exercice d'une part importante de ses missions, il devait absolument pouvoir disposer d'informations exactes transmises dans les délais impartis par toutes les personnes qui sont concernées d'office ou professionnellement par la police et ses activités au sens large. On peut de fait et à différents égards attendre davantage des informations qui sont communiquées par ces 'professionnels' que des informations que le Comité permanent P reçoit directement du citoyen. Ces dernières informations sont en effet souvent plus subjectives et concernent également dans la plupart des cas une expérience négative avec la police.

Le Comité permanent P est heureux de constater que de plus en plus d'informations lui parviennent et de plus en plus régulièrement via le service de police intégré, structuré à deux niveaux et d'autres services de police au sens de l'article 3 de la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements[25], de sorte que la perception du citoyen ordinaire ne constitue plus le seul pôle de la réalité à analyser.

Le Comité permanent P a reçu des informations de 160 corps de police locale et de la police fédérale ainsi que le prévoit la loi organique du 18 juillet 1991[26]. Il y a néanmoins 7 corps de police locale francophones et 29 corps de police locale néerlandophones qui n'ont jusqu'à présent transmis aucune donnée relative à 2004.

Non seulement certains corps ne transmettent pas d'informations, mais l'on peut également soupçonner que les informations communiquées ne sont pas complètes en ce qui concerne certaines données.

Des observations ont été formulées dans des rapports annuels précédents concernant les communications prévues par la loi et transferts d'informations obligatoires par les différents parquets et parquets généraux du pays[27].

À cet égard, la Commission d'accompagnement parlementaire précisait aussi : « Les commissions d'accompagnement soulignent que la principale mission du Comité permanent P, qui a été mis en place par le Parlement, consiste à veiller à ce que ces services remplissent le rôle qui leur est assigné dans notre régime démocratique. Dans ce contexte, elles insistent pour que toutes les autorités légalement tenues de transmettre à ce Comité les informations nécessaires à cette fin, remplissent strictement leurs obligations en la matière »[28]. Le Comité permanent P n'a pas reçu la moindre information de trois parquets. Le Comité permanent P doit aussi hélas toujours constater que le transfert d'informations varie d'un parquet à l'autre, tant en qualité qu'en quantité. La plupart des informations reçues le sont en outre le plus souvent en réponse à une question ou demande expresse du Comité permanent P et non d'office comme prévu par la loi organique du 18 juillet 1991.

Malgré le fait que le Comité permanent P ait organisé pendant des années en son propre sein ou a collaboré à l'extérieur à des journées d'étude pour des stagiaires, magistrats du parquet, juges d'instruction et juristes du parquet, les dispositions relatives à la transmission d'informations de la loi organique du 18 juillet 1991 ne semblent pas suffisamment connues.

Les informations du ministère public sont également nécessaires pour pouvoir accomplir la mission de monitoring global et intégré du Comité permanent P et sont même dans certains cas indispensables pour pouvoir préparer, planifier et effectuer ses propres enquêtes de manière efficiente et efficace.

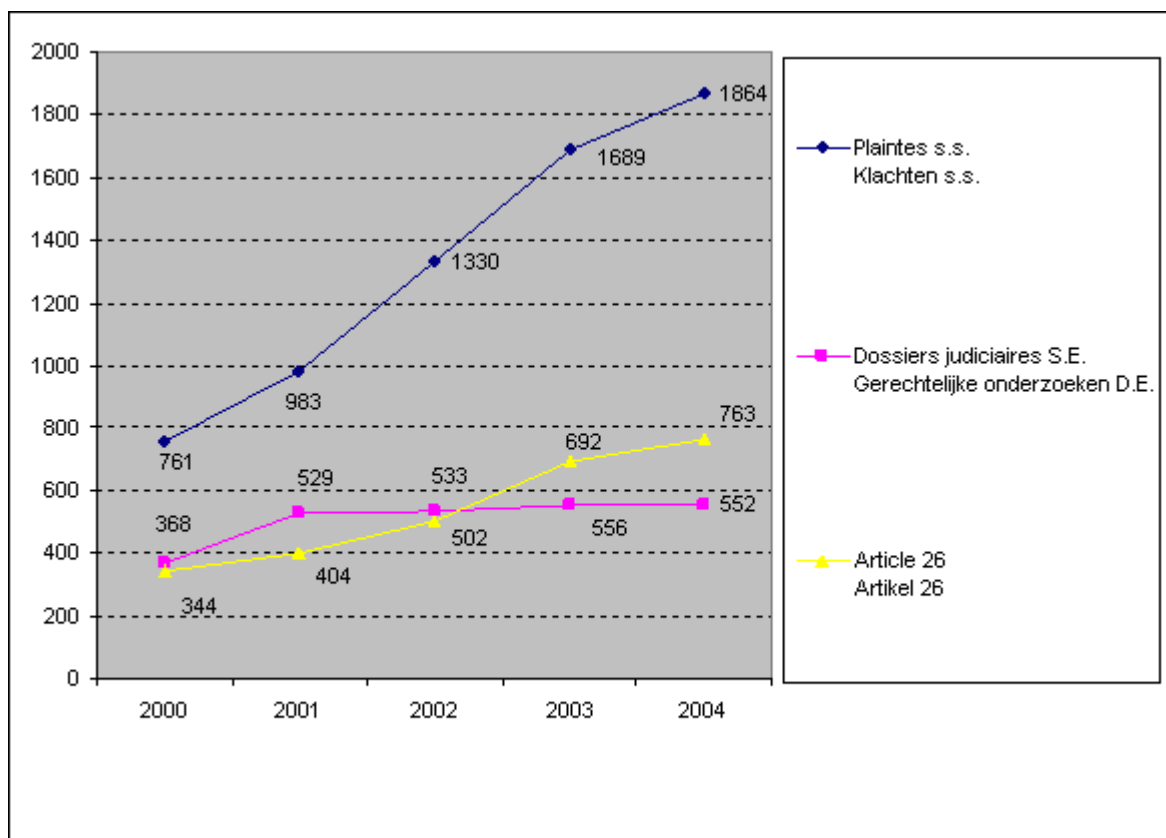
Les données chiffrées qui suivent ont pour objet d'observer des tendances et d'identifier des situations spécifiques. On peut affiner ces constatations semestrielles et annuelles qui, soutenues par des analyses ou enquêtes complémentaires, peuvent mener à une amélioration de l'efficacité/efficience et de la coordination des services de police.

Il va de soi que l'exploitation de données chiffrées ne constitue pas un but en soi, mais un appui, un apport de visions. En ce qui concerne l'année 2004, les données reçues sont intégralement reprises dans la base de données du Comité permanent P et ont été soumises à une série de contrôles de qualité quant à leur contenu. On peut donner l'aperçu suivant du nombre de dossiers ouverts.

Tableau 7 : Nombre de dossiers ouverts entre 2000 et 2004 [\[29\]](#)

Année Jaar	2000	2001	2002	2003	2004
Plaintes <i>sensu stricto</i> Klachten <i>sensu stricto</i>	761	983	1330	1689	1864
Dossiers judiciaires Service d'enquêtes P Gerechtelijke onderzoeken Dienst Enquêtes P	368	529	533	556	552
Article 26 * Artikel 26 *	344	404	502	693	763
Article 14bis, alinéa 1 ^{er} Artikel 14bis, 1 ^{ste} lid	1623	1586	2648	2966	3082
Article 14, alinéa 2 Artikel 14, 2 ^{de} lid	355	370	231	384	705
Article 14, alinéa 1 ^{er} Artikel 14, 1 ^{ste} lid	111	67	66	71	98
Article 14bis, alinéa 2 Artikel 14bis, 2 ^{de} lid	273	397	322	486	711
<p>* Article 26 : <i>Tout membre d'un service de police qui constate un crime ou un délit commis par un membre d'un service de police rédige un rapport d'information et le communique dans les quinze jours au directeur général du Service d'enquêtes P.</i></p> <p>* Artikel 26: <i>Elk lid van een politiedienst dat een misdaad of een wanbedrijf gepleegd door een lid van een politiedienst vaststelt, stelt daarover een informatief verslag op en bezorgt dat binnen vijftien dagen aan de directeur-generaal van de Dienst Enquêtes P.</i></p>					

Graphique 2 : Nombre de dossiers ouverts entre 2000 et 2004



Ce graphique illustre très clairement l'augmentation permanente des dénonciations de faits soit par le citoyen, soit par des fonctionnaires de police.

Pour l'année 2004, on constate que le nombre de dénonciations ou plaintes a augmenté de 9,77 % par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est moins importante que les années précédentes mais est néanmoins significative puisqu'il s'agit de plaintes *sensu stricto*[30] donc sans suivi judiciaire spécifique. On constate également une augmentation de 10,26 % dans les dénonciations de constatations judiciaires à charge de fonctionnaires de police par les fonctionnaires de police intervenants.

Vu cette augmentation constante, il est d'autant plus important d'examiner également le contenu de ces dénonciations ainsi que nous allons le faire plus loin.

Le nombre de dossiers judiciaires confiés au Service d'enquêtes P est resté pratiquement stable ces dernières années, mais il y a toutefois lieu de faire remarquer que la proportion de plaintes qui sont adressées au Comité permanent P et qui sont ensuite transmises au ministère public parce que le Comité permanent P estime que des infractions ont été commises, continue à augmenter chaque année. Cette dénonciation des faits à l'autorité judiciaire par le Comité permanent P, qui démontre une interaction avec le ministère public, peut avoir lieu dans les trois phases de l'enquête. À la réception des plaintes, après une première analyse mais avant que toute enquête soit effectuée, 199 plaintes ont été immédiatement transmises au ministère public, conformément aux articles 29 et 30 du Code d'instruction criminelle[31]. Après une première enquête, 32 dossiers ont été transmis et 8 l'ont encore été après clôture de l'enquête par le Comité permanent P, de sorte que le total des dossiers de plaintes transmis par le Comité permanent P s'élevait à 239 en 2004.

Cette transmission au procureur du Roi n'empêche pas, le cas échéant, le Comité permanent P d'exploiter la plainte dans les limites de ses missions et compétences légales. Il s'agit cependant dans la plupart des cas d'affaires dont le Comité permanent P estime qu'elles ne ressortissent pas au champ d'application de la loi organique du 18 juillet 1991[32] et qu'elles ne devraient donc pas être confiées à son Service d'enquêtes.

En revanche, lorsque tel est bien le cas, le Comité permanent P transmet le dossier à son Service d'enquêtes en vue de l'établissement d'un procès-verbal initial.

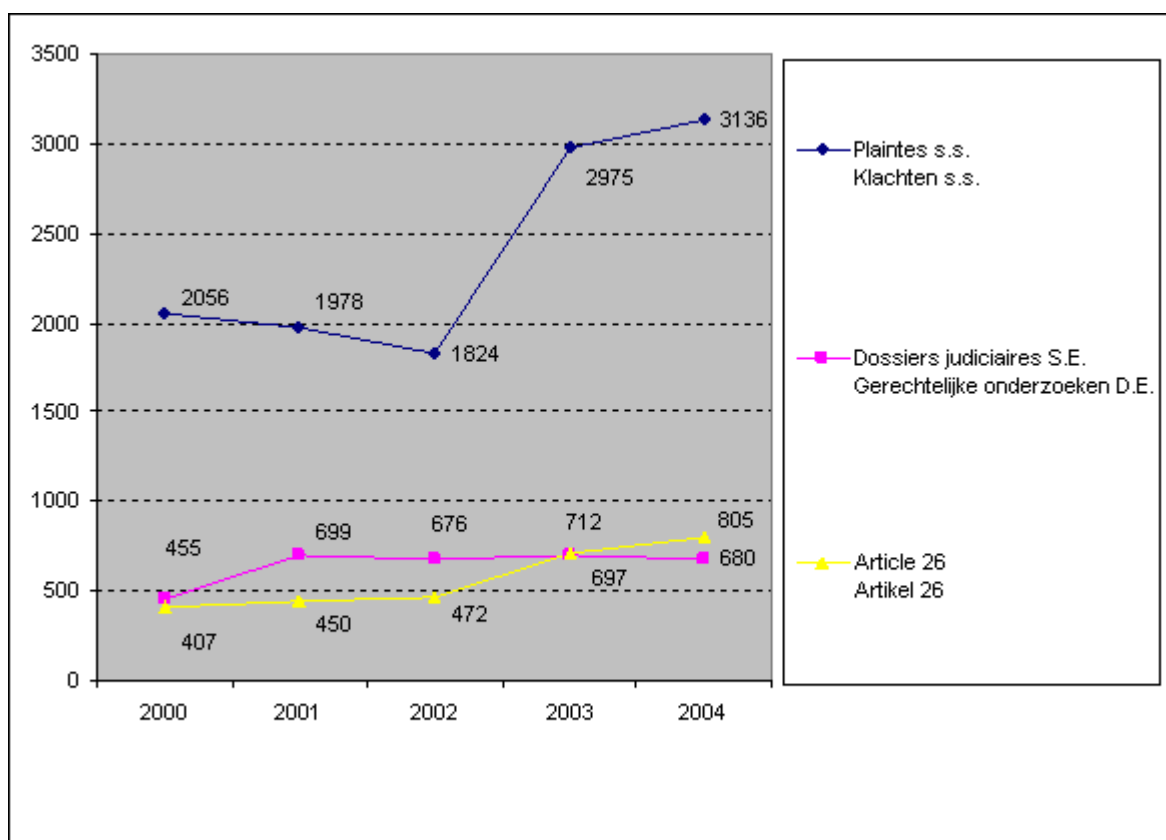
Il n'est cependant pas rare que les autres plaintes ou dénonciations transmises au parquet par le Comité permanent P soient alors quand même renvoyées pour enquête au Service d'enquêtes P, tout comme toutes les plaintes déposées à sa permanence ; ce qui ne correspond pas à la spécificité du Comité

permanent P et de son Service d'enquêtes que certains membres du ministère public perdent un peu vite de vue.

Tableau 8 : Nombre de faits entre 2000 et 2004

Année Jaar	2000	2001	2002	2003	2004
Plaintes <i>sensu stricto</i> Klachten <i>sensu stricto</i>	2056	1978	1824	2975	3136
Dossiers judiciaires Service d'enquêtes P Gerechtelijke onderzoeken Dienst Enquêtes P	455	699	676	697	680
Article 26 Artikel 26	407	450	472	712	805

Graphique 3 : Nombre de faits entre 2000 et 2004



Ce graphique illustre également une augmentation constante. Si nous examinons le graphique relatif au nombre de dossiers au regard du graphique relatif au nombre de faits déclarés ensemble, nous constatons que de plus en plus de dossiers comportent une déclaration de plusieurs faits. Le bond qui a eu lieu en 2003 s'explique en partie par une manière de coder partiellement neuve, mais aussi par une augmentation de plus de 300 plaintes cette année-là.

Une autre constatation est qu'il ne s'agit pas toujours des mêmes fonctionnaires de police et que la base de données du Comité permanent P contient déjà les noms de plus de 10 000 fonctionnaires de police contre lesquels une plainte a été déposée, une dénonciation ou une déclaration a été faite ou qui ont été cités à cette occasion.

Cela signifie que chaque fonctionnaire de police doit tenir compte du fait que, dans le courant de sa vie professionnelle, il est exposé au risque de faire l'objet d'une manière ou d'une autre d'une plainte ou d'être cité dans l'une ou l'autre plainte ou dénonciation, ou encore de faire l'objet d'une déclaration sur la base de la loi organique du 18 juillet 1991. Cela peut être en tant qu'auteur, suspect ou témoin.

Certains corps sont-ils plus visés que d'autres parce que la population locale est plus attentive au respect des droits fondamentaux du citoyen, plus assertive ou moins tolérante ? Ne faut-il pas attirer l'attention du fonctionnaire de police pendant sa formation sur le fait que ce phénomène se produit et ne faut-il pas lui dire quelle attitude adopter face à cela ?

Pour pouvoir répondre à ces questions, il est intéressant de comparer les plaintes et dénonciations par arrondissement judiciaire, ainsi que nous l'avons fait dans le tableau ci-dessous.

Tableau 9 : Nombre de constatations à charge de fonctionnaires de police (art. 26) et nombre de dossiers judiciaires confiés au Service d'enquêtes P par arrondissement judiciaire

Arrondissement judiciaire Gerechtelijk arrondissement	Article 26 Artikel 26		Dossiers judiciaires S.E. Gerechtelijke onderzoeken D.E.	
	Nombre dossiers Aantal dossiers	%	Nombre dossiers Aantal dossiers	%
Antwerpen	227	29,75	26	4,71
Arlon	1	0,13	6	1,08
Brugge	38	4,98	5	0,90
Bruxelles - Brussel	139	18,21	292	52,89
Charleroi	24	3,14	21	3,80
Dendermonde	21	2,75	37	6,70
Dinant	10	1,31	9	1,63
Eupen	0	0	1	0,18
Gent	33	4,32	16	2,89
Hasselt	12	1,57	6	1,08
Huy	5	0,65	1	0,18
Kortrijk	5	0,65	5	0,90
Leuven	11	1,44	15	2,71
Liège	46	6,02	7	1,26
Marche-en-Famenne	2	0,26	3	0,54
Mechelen	8	1,04	5	0,90
Mons	68	8,91	11	1,99
Namur	13	1,70	9	1,63
Neufchâteau	4	0,52	5	0,90
Nivelles	24	3,14	20	3,62
Oudenaarde	10	1,31	17	3,07
Tongeren	11	1,44	7	1,26
Tournai	15	1,96	5	0,90
Turnhout	7	0,91	14	2,53
Verviers	16	2,09	2	0,36
Veurne	13	1,70	2	0,36
TOTAL TOTAAL	763	100	552	100

Les différents dossiers de plaintes, dossiers basés sur l'article 26 et les dossiers judiciaires du Service d'enquêtes P sont commentés séparément en détail ci-après, mais on peut d'ores et déjà dire que l'arrondissement d'Anvers se taille la part du lion des signalements par des fonctionnaires de police, tandis que l'arrondissement de Bruxelles remporte la palme en ce qui concerne les dossiers judiciaires du Service

d'enquêtes P. Plus de la moitié des dossiers judiciaires concernent en effet l'arrondissement de Bruxelles, suivi de loin par les arrondissements de Termonde (6,7 %) et Anvers (4,71 %). Ce phénomène ne s'est pas seulement produit en 2004. La preuve : en 2000, 2001, 2002 et 2003, on a respectivement ouvert 205, 278, 271 et 285 dossiers judiciaires dans l'arrondissement de Bruxelles, suivi par l'arrondissement d'Anvers avec respectivement (seulement) 19, 46, 40 et 38 dossiers.

La différence entre ces deux arrondissements et d'autres grands arrondissements est clairement significative et ne s'explique pas uniquement par le grand nombre de fonctionnaires de police et la criminalité plus élevée sur leur territoire. En ce qui concerne Bruxelles, la permanence organisée au siège du Comité permanent P joue certainement un rôle mais plus fondamentalement encore, comme évoqué *supra*, il convient de souligner l'absence de répartition des compétences en matière d'enquêtes judiciaires. Que peut-on y faire ? En ce qui concerne l'utilisation des effectifs du Service d'enquêtes P, il est urgent de régler la question de la répartition des compétences en matière d'enquêtes judiciaires, tel que cela a déjà été proposé en 2001 et répété en 2003 et 2004 par le Comité permanent P aux ministres de la Justice et de l'Intérieur. De nombreux corps disposent en outre d'un service de contrôle interne propre et fonctionnant de manière appropriée auquel il peut également être fait appel pour certaines enquêtes. Une troisième possibilité d'action relève plus de la sphère et de la stratégie du ministère public qui, grâce à sa présence dans les conseils de police et les contacts privilégiés qu'il entretient avec les chefs de corps par l'intermédiaire des organes de concertation existants, peut faire usage des analyses du Comité permanent P pour faire valoir au = besoin la nécessité d'une adaptation proactive au sein du corps de police. Le Comité permanent P peut d'ailleurs fournir un aperçu de données pertinentes par corps.

Les différences entre les arrondissements ne datent pas de 2004, mais étaient déjà visibles les années précédentes. Pour certains arrondissements, la proportion de l'ensemble reste très petite.

Si l'on effectue la distinction local *versus* fédéral pour les corps concernés, on obtient la comparaison suivante :

Tableau 10 : Plaintes, dénonciations et informations disponibles par composante du service de police intégré

Composante service de police intégré Component geïntegreerde politiedienst	Police locale Lokale politie		Police fédérale Federale politie	
	Nombre dossiers Aantal dossiers *	%	Nombre dossiers Aantal dossiers *	%
Plaintes <i>sensu stricto</i> Klachten <i>sensu stricto</i>	1571	84,28	251	13,46
Dossiers judiciaires Service d'enquêtes P Gerechtelijke onderzoeken Dienst Enquêtes P	441	78,75	97	17,32
Article 26 Artikel 26	639	83,74	86	11,27
* Une partie des dossiers n'a pas pu être dissociée. * Een deel van de dossiers kon niet worden opgesplitst.				

Dans le cadre de cette comparaison, il y a lieu de faire remarquer que pour les dossiers judiciaires du Service d'enquêtes P qui concernent la police fédérale, pas moins de 36 des 97 dossiers concernent des membres d'un service judiciaire d'arrondissement (SJA), soit 37 %. Ces services font également l'objet de 25 dossiers ouverts sur la base d'une communication via l'article 26, soit 29 % des dénonciations totales pour la police fédérale. En ce qui concerne les plaintes ou dénonciations introduites par des citoyens sur le fonctionnement de la police fédérale, 41 concernent également un SJA, soit 16,33 %.

Aucune subdivision spécifique par service n'a encore été systématisée pour la police locale.

La base de données a toutefois été adaptée dans l'intervalle, de sorte qu'en ce qui concerne les simples plaintes et dénonciations, on pourra à l'avenir également faire une distinction par fonctionnalité. Ces données seront publiées lorsque leur fiabilité aura été contrôlée.

43. PLAINTES ET DÉNONCIATIONS EN 2004 – UNE PREMIÈRE ANALYSE

Des données chiffrées détaillées par catégorie de faits ont été analysées dans un rapport intermédiaire, publié notamment dans le Journal de la police d'octobre 2004[33], et dans les rapports annuels précédents. Les observations, commentaires et conclusions formulés alors sont toujours valables, de sorte que nous ne les reprenons pas *in extenso* ici.

Le présent rapport annuel est limité à 8 groupes de faits pour lesquels une comparaison a été effectuée sur les trois dernières années. Les chiffres du tableau renvoient aux nombres tels qu'ils figurent dans la base de données. Vu l'impact de certaines modifications apportées à la manière de coder et l'application de ce codage à partir de 2002, ces chiffres ne peuvent, dans l'état actuel des choses, être considérés comme une valeur absolue.

Le tableau ci-dessous présente une analyse de trois années d'enregistrement de faits qui constituent une atteinte grave aux libertés et droits fondamentaux du citoyen.

Tableau 11 : Aperçu des faits qui constituent une atteinte grave aux libertés et droits fondamentaux du citoyen

Année Jaar	2002							2003							2004						
	A	B	C	D	E	F	G	A	B	C	D	E	F	G	A	B	C	D	E	F	G
Faux (s./.) Valsheid (s./.)	17	7	8	11	38	11	92	31	14	14	7	33	41	140	31	7	10	15	37	50	150
Corruption Omkoop	4	2	-	1	8	2	17	4	2	1	-	9	7	23	5	1	1	1	11	7	26
Violences contre personnes/bie ns Gewelddaden tegen personen/ goederen	79	46	4	11	204	69	413	114	93	14	19	216	112	568	191	42	20	13	209	132	607
Racisme	4	10	1	1	19	22	57	9	12	3	1	18	41	84	11	4	1	-	20	34	70
Détournement Verduistering	2	1	2	-	-	2	7	6	2	5	2	-	2	17	5	4	1	-	2	2	14
Privation arbitraire de liberté Willekeurige vrijheidsberovi ng	4	9	-	-	32	39	84	5	12	1	-	23	90	131	8	13	1	1	20	92	135
Usage d'arme Gebruik van wapen	1	2	-	-	2	1	6	1	1	1	-	4	-	7	3	2	3	1	2	1	12
Violation de domicile Woonstschenn is	1	-	-	-	7	9	17	2	6	-	-	6	11	25	2	5	1	2	7	5	22

art. 14, 2^e alinéa : informations et instructions judiciaires – communication par le ministère public.

A : *art. 14, 2^oe lid: gerechtelijke en opsporingsonderzoeken – melding door het openbaar ministerie.*

B : *art. 14bis, 1^{er} alinéa : plaintes introduites à la police.
art. 14bis, 1^{ste} lid: klachten ingediend bij de politie.*

C : *art. 14bis, 2^e alinéa : décisions disciplinaires.
art. 14bis, 2^oe lid: tuchtuitspraken.*

D : *art. 14, 1^{er} alinéa : jugements et arrêts.
art. 14, 1^{ste} lid: vonnissen en arresten.*

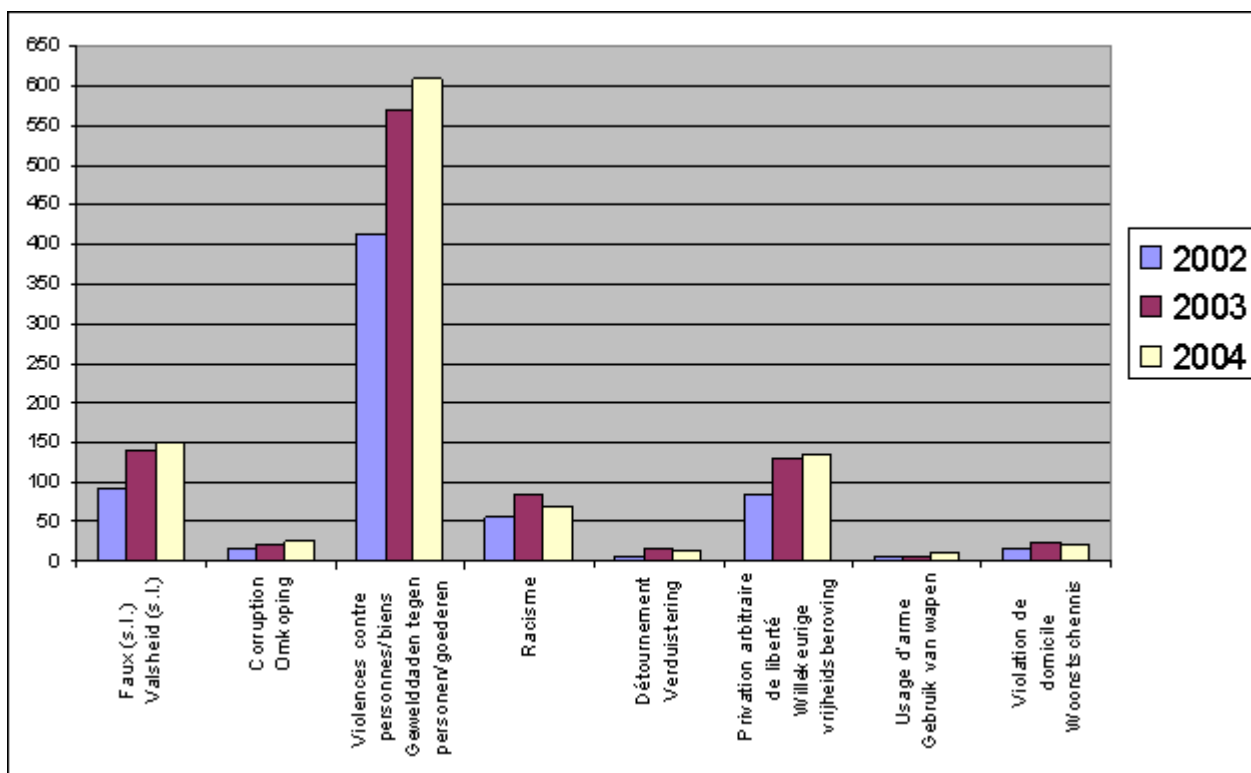
E : *dossiers judiciaires par Service d'enquêtes P.
gerechtelijke onderzoeken door Dienst Enquêtes P.*

F : *plaintes introduites auprès du Comité permanent P.
klachten ingediend bij het Vast Comité P.*

G : *total (attention : possibilité de comptages doubles, donc seulement une tendance).
totaal (opgelet: mogelijke dubbeltellingen, dus slechts een tendens).*

Ces différences apparaissent plus clairement sur la base d'un histogramme.

Graphique 4 : Faits qui constituent une atteinte grave aux libertés et droits fondamentaux du citoyen



43.1. FAUX DANS LES PROCÈS-VERBAUX, DÉCLARATIONS ET AUTRES ÉCRITURES

Ont non seulement été repris dans cette catégorie de faits les actes dans le sens de la qualification pénale de faux dans des documents comme un procès-verbal, des pièces officielles ou déclarations sous serment mais aussi dans l'exercice normal de la fonction de police et mettant à mal la confiance que l'on est en droit d'attendre de la part des fonctionnaires de police.

Comme exemples de situations faisant l'objet de plaintes on peut notamment citer : (1) retenir des informations qui auraient permis à un citoyen d'obtenir plus vite satisfaction, ce qui peut être considéré comme une forme de harcèlement ; (2) endommager des rouleaux de films, des bandes vidéo sans le signaler ; (3) transmettre des informations erronées pour induire en erreur ou faire disparaître ou retenir des pièces de dossiers personnels, par exemple dans le cadre de la procédure d'évaluation ; (4) donner un faux nom à un citoyen pour ne pas dévoiler son identité de sorte que le citoyen ne peut pas déposer plainte ; (5) prétexter certaines choses lorsque l'on prend son service trop tard ou qu'on le quitte trop tôt ; (6) indiquer plus d'heures de service que le nombre d'heures réellement prestées ; (7) acter qu'un citoyen a donné son consentement pour pénétrer dans sa propriété, alors que cela ne lui avait pas été demandé ou même explicitement refusé ; (8) dresser un procès-verbal favorable à un ami ou une connaissance ; (9) faire usage de la connaissance préalable de questions d'examen.

Le nombre d'allégations relatives aux faux ne cesse d'augmenter et s'explique en partie par l'augmentation du nombre total de plaintes, mais cette tendance ne se manifeste pas dans un plus grand nombre d'informations menées par le ministère public, en dépit du fait que ces faits ne semblent pas diminuer.

43.2. CORRUPTION

Ces dénonciations ne concernent qu'un petit nombre de cas et la plupart d'entre elles portent sur des faits qui font l'objet d'une enquête judiciaire.

Les faits de corruption consistent notamment à proposer un règlement pour éviter un enlèvement de véhicule, à ne pas infliger une amende ou à accepter de l'argent d'une personne qui fait l'objet d'une enquête. Le Comité permanent P a également reçu des allégations concernant l'achat illégitime de certains

objets dans un corps de police.

Peu de faits ont jusqu'à présent été établis. Lorsqu'ils l'ont été, il s'agit généralement de faux de moindre importance qui résultent presque toujours d'une initiative personnelle. Aucune enquête n'a apporté la preuve d'un soi-disant estompement des normes généralement répandus.

43.3. ACTES DE VIOLENCES CONTRE DES PERSONNES ET DES BIENS

Comme nous l'avons relevé par ailleurs dans la partie de ce rapport annuel consacrée aux enquêtes de contrôle, l'intervention de la police fait l'objet d'un suivi permanent pour cette catégorie de faits. En effet, non seulement le nombre total d'allégations relatives à la violence *in se* augmente, mais le citoyen risque également davantage d'être confronté à la violence policière à l'occasion d'une interpellation faisant suite à un contrôle routier qu'à l'occasion d'une arrestation judiciaire.

Le Comité permanent P a examiné tous les dossiers de plaintes et tous les dossiers judiciaires relatifs à des violences sur le plan des circonstances dans lesquelles ces violences se seraient produites. Il ressort de cette analyse que près de 20 % des dossiers judiciaires concernent des faits de violence à l'occasion d'un contrôle routier, alors que les autres cas concernent plutôt des faits de violence à l'occasion d'interventions en vue de maintenir l'ordre public comme des bagarres dans les cafés, des disputes familiales, des manifestations ou lors de visites domiciliaires, la rébellion lors d'arrestations, etc. Dans les plaintes enregistrées déposées par des citoyens, il est également étrange qu'un pourcentage élevé, 25 % même, concerne la violence utilisée à l'occasion de faits de roulage. Non seulement les conducteurs ou passagers d'une voiture peuvent en être victimes, mais aussi des cyclistes ou cyclomotoristes.

Un exemple classique dans ce cadre est celui d'une personne mal stationnée qui est interpellée par une patrouille de police passant par là. La première phrase de l'une ou de l'autre partie donne immédiatement le ton et il en résulte trop souvent l'embarquement du chauffeur, qui doit alors assez souvent se déshabiller, est placé en cellule, le tout allant de pair avec des insultes et des violences physiques. Heureusement, cela représente plutôt l'exception que la règle.

On parle souvent d'un sentiment d'insécurité, croissant ou non, chez le citoyen, mais ne se pourrait-il pas aussi qu'il y ait aussi un sentiment d'insécurité croissant chez les fonctionnaires de police qui fait qu'ils ont une attitude très réactive et défensive ? Une personne assise dans une voiture et qui n'est pas entièrement visible ou contrôlable, crée indubitablement un sentiment de danger. D'autant plus que parmi les personnes interpellées pourraient se trouver des criminels ou des individus dangereux. À partir du moment où la personne interpellée paraît arrogante ou même agressive, le seuil de tolérance de certains fonctionnaires de police semble être très rapidement dépassé. Il ne faut néanmoins pas perdre de vue dans ce cadre qu'un fonctionnaire de police est un professionnel et qu'il doit rester professionnel, notamment en vue de maîtriser des situations de crise et de violence.

Heureusement, on n'en arrive pratiquement jamais à une violence excessive et cela reste généralement limité à quelques bousculades.

Une telle attitude violente n'est pas constatée dans tous les corps. Au contraire, les dossiers judiciaires relatifs à la violence et dans le cadre du roulage semblent principalement se présenter dans l'arrondissement de Bruxelles-Capitale.

43.4. RACISME

Contrairement à certaines affirmations non vérifiées ou non vérifiables, le Comité permanent P ne constate pas de racisme propagé ou appliqué de manière systématique et les plaintes concernant des faits de racisme trouvent généralement leur origine dans les circonstances de la confrontation avec la police. Pour 2004, on a même noté une diminution de 41 à 34 plaintes relatives au racisme. Le nombre de dossiers judiciaires est également resté assez stable pour les trois années passées en revue et analysées, malgré l'adaptation et l'extension de la loi du 20 janvier 2003 relative au renforcement de la législation contre le racisme [34]. Si on examine les plaintes et les dossiers selon les groupes de population, 7 plaintes sur 34 semblent être introduites par des Belges ou des non Belges originaires d'Afrique centrale, tandis que 15 plaintes sont émises par des citoyens d'origine nord africaine et 10 par des citoyens originaires d'un autre pays comme la Turquie, l'Albanie et les pays d'Europe de l'est. Aucun Belge ou non Belge d'origine africaine n'est impliqué dans les dossiers judiciaires de 2004, mais sur les 20 dossiers de plaintes introduits directement par des citoyens, 14 proviennent de citoyens ayant des origines nord africaines, tandis que les 6 autres proviennent de citoyens d'origine européenne.

En ce qui concerne la manière et les circonstances dans lesquelles les actes racistes auraient été commis ou des propos similaires auraient été tenus, on peut dire qu'il s'agit généralement de reproches verbaux et de partialité, souvent à l'occasion d'un contrôle d'identité, du maintien de l'ordre public, d'un contrôle routier ou d'une arrestation.

43.5. DÉTOURNEMENT

Comme le laisse supposer le nombre de faits enregistrés, cette forme d'infraction peut être qualifiée de marginale. Il ressort de l'analyse des quelques données disponibles qu'il semble s'agir de très petits détournements, allant de l'utilisation d'une photocopieuse à des fins privées, de la prise d'une pilule de XTC saisie à des fins didactiques, à la rétention d'un procès-verbal.

Aucun fait relatif à la fraude ou au détournement organisé de biens n'a cependant été rapporté.

43.6. PRIVATION ARBITRAIRE DE LIBERTÉ

Ces allégations d'infractions sont restées dans les mêmes proportions que l'année précédente. On pourrait s'attendre à ce que la plupart des plaintes émanent de personnes qui ont été arrêtées à l'occasion de faits criminels, mais ce n'est pas le cas. Sur les 92 plaintes, 24 concernent des arrestations à l'occasion d'une situation de roulage, 16 concernent l'ordre public et l'ivresse et 10 plaintes ont été formulées à l'occasion d'interventions lors de troubles de voisinage ou de problèmes relationnels. Trois personnes ont été arrêtées pour avoir uriné n'importe où, quatre pour vol et deux lors d'un contrôle d'identité.

Par ailleurs, 4 plaintes ont été déposées pour des cas dans lesquels des mineurs d'âge avaient été privés de leur liberté. Ce dernier point confirme une tendance persistante, à savoir que la police semble avoir de plus en plus de problèmes concernant son attitude à l'égard des mineurs. Le Comité permanent P y a déjà consacré plusieurs analyses et interpellé le ministre de l'Intérieur à cet égard en lui demandant d'adopter des règles claires à l'égard des relations entre mineurs et police.

43.7. USAGE D'UNE ARME ET VIOLATION DE DOMICILE

Dans l'état actuel des choses, ces deux faits ne se présentent que très sporadiquement. On peut par conséquent dire qu'aucun problème significatif ne se pose en ce qui concerne l'usage d'une arme, à l'exception du fait d'exhiber une arme de manière inappropriée ou de constituer un moyen de se suicider.

Les faits relatifs à la violation de domicile concernent dans 5 cas une intervention du style "Rambo" qui avait été mise en œuvre pour pénétrer dans l'habitation et qui a fortement choqué les autres habitants de l'immeuble visité.

En ce qui concerne les 7 dossiers judiciaires, ils portent généralement sur le fait qu'aucun consentement n'a été donné à une visite domiciliaire ou que la police est soupçonnée d'avoir occasionné un dommage ou d'avoir emporté des objets.

44. PLAINTES ET DÉNONCIATIONS - ARTICLE 14BIS, ALINÉA 1^{ER}

Pour l'année 2004, le Comité permanent P a reçu des services de police 2 712 déclarations de plaintes et dénonciations[35] qui avaient été introduites auprès d'eux. Si l'on ajoute ces déclarations aux 1 864 plaintes introduites directement auprès du Comité permanent P cette même année, on obtient le nombre respectable de 4 576 plaintes en un an.

Les 2 712 déclarations précitées peuvent être ventilées comme suit par arrondissement judiciaire.

Tableau 12 : Communications sur la base de l'article 14bis, alinéa 1^{er}

Arrondissement judiciaire Gerechtelijk arrondissement	Nombre de dossiers Aantal dossiers	%
Antwerpen	441	16,26
Arlon	3	0,11
Brugge	249	9,18
Bruxelles - Brussel	486	17,92
Charleroi	100	3,69
Dendermonde	17	0,63
Dinant	7	0,26
Eupen	3	0,11
Gent	379	13,97
Hasselt	79	2,91
Huy	2	0,07
Ieper	1	0,04
Kortrijk	20	0,74
Leuven	14	0,52
Liège	132	4,87
Marche-en-Famenne	1	0,04
Mechelen	4	0,15
Mons	37	1,36
Namur	113	4,17
Neufchâteau	1	0,04
Nivelles	7	0,26
Oudenaarde	18	0,66
Tongeren	50	1,84
Tournai	11	0,40
Turnhout	6	0,22
Verviers	14	0,52
Veurne	5	0,18
Inconnu - Niet gekend	315	11,61
Police fédérale - Federale politie	197	7,26
TOTAL TOTAAL	2712	100

901 plaintes émanant de francophones ont été reçues, 1 405 de néerlandophones et 46 de personnes parlant d'autres langues. En ce qui concerne la répartition entre les sexes, 494 plaintes émanaient de femmes contre 1 812 d'hommes.

Sur le nombre total des plaignants, 1 926 ont la nationalité belge et 52 une nationalité étrangère, et la nationalité n'a pas été actée pour 328 plaintes ou dénonciations. 197 plaintes ont été déposées à la police fédérale et 2 494 à la police locale.

De quoi traitent la plupart des plaintes et note-t-on des différences entre les plaintes introduites directement auprès de la police et celles introduites auprès du Comité permanent P ? Les faits dénoncés, dont 800 ont pu être encodés dans la base de données, qui se présentaient plus de 50 fois dans les plaintes introduites respectivement auprès de la police et du Comité permanent P sont : (1) comportement désobligeant (280-194)[36] ; (2) abus ou excès de pouvoir (113-134) ; (3) attitude laxiste ou négative lors de l'exécution des tâches (154-160) ; (4) attitude et apparence générale (74-21) ; (5) neutralité

(49-76) ; (6) agissements et attitudes en dehors du service qui portent atteinte à la dignité ou à l'image de la fonction (65-19) ; (7) non-respect des procédures ou mauvais respect de celles-ci (68-21) ; (8) intimidation (58-66) ; (9) ne pas acter (150-152) ; (10) ne pas intervenir (82-81) ; (11) enlèvement de véhicule (58-48) ; (12) établissement de procès-verbal (59-74) ; (13) constatations inexactes (118-120) ; (14) abuser de sa fonction (55-68) ; (15) privation arbitraire de liberté (13-92) ; (16) violences contre des personnes et des biens (42-132) ; (17) harcèlement (35-72).

On peut en déduire qu'aucun thème ne fait exclusivement l'objet d'une plainte auprès de la police ou auprès du Comité permanent P. On note néanmoins clairement un surplus de plaintes relatives à des violences et au harcèlement auprès du Comité permanent P. Le plaignant s'adresse par ailleurs plutôt à la police pour les plaintes relatives au comportement désobligeant, à l'attitude et apparence générales et aux agissements en dehors du service qui portent atteinte à la dignité ou à l'image de la fonction.

On a introduit auprès du Comité permanent P plus de plaintes contre la police fédérale (251) que directement auprès de la police fédérale même (197). Parmi ces dernières, on peut néanmoins dire que, à l'exception des plaintes générales sur la police fédérale, une proportion considérable concerne spécifiquement le fonctionnement du Service judiciaire d'arrondissement (SJA) (15), de la Direction de la police des voies de communication/Police de la route (DAC-WPR) (29) et de la Direction de la police des voies de communication/Police aérienne (DAC-BRUNAT) avec 19 plaintes. Nous retrouvons également cette tendance dans les plaintes adressées directement au Comité permanent P mais il y a également plus de plaintes relatives à la Direction de la réserve générale (DAR) (11), contre 3 plaintes auprès de la police fédérale.

45. DISCIPLINE – ARTICLE 14BIS, ALINÉA 2

Le Comité permanent P a reçu 235 déclarations d'affaires disciplinaires^[37] de la police fédérale et 471 de la police locale, soit au total 706. Par comparaison avec l'année précédente, 467 décisions avaient été envoyées au Comité permanent P et 699 au conseil de discipline. Pour 2004, le conseil de discipline a reçu 326 déclarations néerlandophones dont 98 concernant la police fédérale et 227 concernant la police locale. Il y eut également 301 déclarations francophones, dont 106 de la police fédérale, 193 de la police locale et 2 déclarations envoyées par le ministre de l'Intérieur. Les chiffres communiqués par le conseil de discipline peuvent différer de ceux du Comité permanent P parce que seules les sanctions disciplinaires (juridiques) sont communiquées au conseil, tandis que les mesures d'ordre font également partie des informations communiquées au Comité permanent P et que cela donne donc un nombre plus élevé.

Tableau 13 : Communications sur la base de l'article 14bis, alinéa 2

Arrondissement judiciaire Gerechtelijk arrondissement	Nombre de dossiers Aantal dossiers	%
Antwerpen	86	12,18
Arlon	10	1,42
Brugge	39	5,52
Bruxelles - Brussel	115	16,29
Charleroi	46	6,52
Dendermonde	1	0,14
Dinant	1	0,14
Eupen	<i>Rien de communiqué – Niets meegedeeld</i>	-
Gent	48	6,80
Hasselt	8	1,13
Huy	<i>Rien de communiqué – Niets meegedeeld</i>	-
Ieper	1	0,14
Kortrijk	2	0,28
Leuven	<i>Rien de communiqué – Niets meegedeeld</i>	-
Liège	18	2,55
Marche-en-Famenne	<i>Rien de communiqué – Niets meegedeeld</i>	-
Mechelen	<i>Rien de communiqué – Niets meegedeeld</i>	-
Mons	25	3,54
Namur	22	3,17
Neufchâteau	<i>Rien de communiqué – Niets meegedeeld</i>	-
Nivelles	<i>Rien de communiqué – Niets meegedeeld</i>	-
Oudenaarde	10	1,42
Tongeren	2	0,28
Tournai	3	0,42
Turnhout	<i>Rien de communiqué – Niets meegedeeld</i>	-
Verviers	1	0,14
Veurne	<i>Rien de communiqué – Niets meegedeeld</i>	-
Inconnu - Niet gekend	33	4,67
Police fédérale - Federale politie	235	33,29
TOTAL TOTAAL	706	100

Quels faits furent l'objet d'une enquête disciplinaire ? Pour cette analyse, il a uniquement été tenu compte de faits qui se présentaient au moins 15 fois. Ces faits ont à leur tour été divisés en trois grands groupes.

45.1. MANQUEMENTS PAR L'ATTITUDE QUI PORTENT ATTEINTE À LA DIGNITÉ DE LA FONCTION DE POLICE

Attitude laxiste et exécution négative des tâches : 23 faits ;

Attitude et apparence générales : 14 faits ;

Agissements en dehors du service qui portent atteinte à la dignité ou à l'image de la fonction : 37 faits ;

Consommation d'alcool ou de stupéfiants pendant le service : 62 faits ;

Intégrité : 18 faits ;

Violences contre des personnes et des biens : 20 faits ;

Violation du secret professionnel : 19 faits.

Total : 193 faits.

45.2. MANQUEMENTS DANS L'EXÉCUTION DES TÂCHES

Oubli ou perte de matériel policier : 15 faits ;

Non-respect des formalités administratives en cas de maladie : 20 faits ;

Erreurs lors de l'exécution des tâches : 83 faits ;

Non-respect de la procédure ou mauvais respect de celle-ci : 17 faits ;

Traitement tardif de procès-verbaux et d'apostilles : 43 faits ;

Obéissance, refus d'ordre : 18 faits.

Total : 196 faits.

45.3. MANQUEMENTS ADMINISTRATIFS – AMBIANCE DE TRAVAIL

Loyauté et respect : 20 faits ;

Abuser du service ou des moyens : 29 faits ;

Ambiance de travail et relations collégiales : 16 faits ;

Absence injustifiée : 23 faits ;

Abus de l'horaire de service et comptabilité des heures : 31 faits ;

Quitter le travail sans autorisation : 19 faits ;

Arriver trop tard au travail ou partir trop tôt : 22 faits.

Total : 160 faits.

En dehors de ces faits, signalons encore 13 faits liés à la qualité de la rédaction d'un procès-verbal et 12 faits relatifs au non-respect de formalités administratives. 9 faits de mœurs, 6 accidents de roulage avec délit de fuite et 29 accidents de la circulation sous l'influence de l'alcool ont été également actés. Nombre de faits de moindre importance ont aussi fait l'objet d'une enquête disciplinaire mais ne se sont présentés que quelques fois, voire une seule fois.

45.4. ANALYSE

Si on répartit les faits qui furent l'objet d'une sanction disciplinaire en plus grands groupes, il semble que les faits relatifs à de simples manquements administratifs sont aussi nombreux que les erreurs dans l'exécution des tâches et que les infractions à l'attitude générale d'un fonctionnaire de police.

On est une fois de plus frappé par le nombre relativement élevé de faits liés à l'alcool ou à la consommation de stupéfiants au travail qui font l'objet d'une sanction disciplinaire, tandis qu'il ressort de l'analyse des plaintes et dénonciations que les allégations relatives à des faits concernant les violences contre des personnes et des biens, à la privation arbitraire de liberté et aux faux sont plus fréquents.

En ce qui concerne l'ambiance de travail et le respect des prescriptions administratives, l'absence injustifiée semble être une attitude critiquable récurrente, tout comme l'abus des services et moyens. Il est logique que ces faits ne soient pas mis en évidence via des plaintes externes, étant donné qu'ils constituent un problème interne auquel le citoyen n'est pas toujours directement confronté parce que le

service reste assuré à son égard.

On peut non seulement analyser les sanctions disciplinaires concernant les faits survenus mais aussi concernant les sanctions infligées.

On peut établir un lien entre les faits encodés et les décisions prises, sur la base de la banque de données du Comité permanent P. On peut dire de l'analyse de ces relations avec les sanctions disciplinaires qu'un blâme est plus souvent prononcé qu'un avertissement donné. La sanction de la démission d'office ne se présente que de manière très sporadique.

Pour les 549 faits fréquents mentionnés ci-dessus, 14 démissions ont été prononcées, 38 suspensions, 129 fois un blâme et 117 avertissements. D'autres sanctions disciplinaires qui sont infligées régulièrement sont la retenue de traitement (87 fois) et la suspension par mesure disciplinaire (29 fois). Enfin, on utilise également la rétrogradation dans l'échelle de traitement comme sanction disciplinaire.

On retrouve plusieurs fois comme mesure d'ordre : la suspension provisoire (11), le changement de service (9), la note de fonctionnement (7) et le retrait de l'arme de service (2).

On peut également faire la même analyse pour toutes les sanctions disciplinaires infligées en 2004. Cela donne le résultat suivant : 201 avertissements, 202 fois un blâme, 116 retenues de traitement, 70 suspensions par mesure disciplinaire, 18 rétrogradations dans l'échelle de traitement et 18 démissions d'office. 29 suspensions provisoires, 11 notes de fonctionnement et 25 changements de service ont été pris comme mesure d'ordre.

La révocation n'a été proposée à aucune reprise, ni une interdiction de conduire un véhicule de service. Il n'y a pas eu non plus d'interdiction d'accès aux locaux ou aux fichiers et/ou systèmes d'information automatisés. Aucune donnée n'a été reçue concernant un rappel à l'ordre ou une remontrance infligée.

Les enquêtes dans le domaine de la discipline ont été effectuées à 99 % par le service de contrôle interne du corps lorsqu'il existe en tant que tel. Cet élément est très important pour insister une fois de plus sur la nécessité d'un service de contrôle interne qui fonctionne bien. Dans les rapports annuels précédents, le Comité a chaque fois souligné la lacune apparue suite au fait que la Pol 48 n'est plus applicable. Dans les conclusions de son enquête thématique, le Comité permanent P a clairement souligné la nécessité d'un service de contrôle interne fiable dans chaque corps[38]. Dans le projet relatif à l'introduction du modèle COSO dans l'organisation policière, un tel service fonctionnant d'une manière optimale est également présenté comme un maillon essentiel du maintien et de l'amélioration de l'intégrité et de la fiabilité d'une organisation.

Il est d'ailleurs fait référence à ce modèle dans la contribution du Comité permanent P au rapport du Gouvernement belge au Comité des Nations Unies pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants conformément à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, à propos de laquelle il a été fait rapport à la Commission spéciale chargée de l'accompagnement parlementaire du Comité permanent de contrôle des services de police le 26 avril 2005.

Si l'on fait la comparaison entre les sujets des plaintes introduites par des citoyens et les faits qui ont finalement eu une suite disciplinaire, force est de constater que des infractions telles que des attitudes d'ivresse pendant le service, des erreurs dans l'exécution du service, le non-respect de prescriptions administratives et l'absence du service font davantage l'objet de procédures disciplinaires que l'usage de la violence, la partialité, la violation du secret professionnel et l'excès de pouvoir.

En 2004, 10 sanctions ont également été infligées à l'occasion de l'exercice d'une activité lucrative non autorisée dans laquelle notamment l'intéressé agissait comme gérant parce que son épouse ne pouvait s'inscrire en tant que telle ou parce qu'un fonctionnaire de police travaillait également chez les pompiers. Ou encore le fait classique de servir au comptoir pendant une foire commerciale et le fait que deux policiers roulaient comme chauffeur pour le compte d'une autre personne.

Ces faits ont notamment été réprimés par 1 avertissement, 4 blâmes, 4 retenues de traitement et 1 suspension. Les faits de (im)partialité ont été sanctionnés par un blâme, une suspension et une suspension provisoire.

La conclusion frappante du monitoring des plaintes et dénonciations est qu'un nombre faible de plaintes de citoyens débouchent sur une enquête disciplinaire et que très peu d'entre elles font donc l'objet d'une sanction quelconque. Les sanctions disciplinaires qui sont finalement infligées concernent principalement le fonctionnement propre du corps. Des exemples en sont l'intervention à l'occasion de consommation d'alcool et ses conséquences, l'absence injustifiée ou le non-respect des procédures administratives

(internes).

L'exécution des tâches est toutefois évaluée, de sorte qu'il y a également ici une intervention de l'autorité disciplinaire, mais cela concerne des faits qui avaient également été remarqués par d'autres autorités comme le ministère public et le Comité permanent P ou qui ont eu un grand retentissement parmi la population. Il s'agit essentiellement d'interventions en cas de vols dans lesquelles le procès-verbal a été rédigé de manière brouillonne ou pas du tout, de personnes qui n'ont pas été entendues ou de cas dans lesquels rien n'a tout simplement été fait.

Une dernière constatation peut être opérée en ce qui concerne le taux des sanctions. La plupart des sanctions sont prononcées au niveau du chef de corps, comme l'avertissement et le blâme. Mais, lorsque des sanctions disciplinaires lourdes comme la retenue de traitement, la suspension par mesure disciplinaire, la rétrogradation dans l'échelle de traitement, la démission d'office ou la révocation doivent être prises par l'autorité disciplinaire supérieure, on remarque une certaine retenue.

Cela donne parfois l'impression qu'on ne sanctionne que quand on ne peut vraiment pas faire autrement. Les raisons qui ressortent de l'interrogation de douze répondants sont toujours d'actualité^[39], à savoir : (1) réticence à ouvrir un dossier ; (2) crainte d'erreurs de procédure ; (3) loi disciplinaire très complexe avec délais, prescriptions, contradiction et autres aux yeux d'un non-juriste ; (4) subtilités.

La principale cause de l'échec d'une procédure disciplinaire semble être le non-respect de l'article 38sexies de la loi disciplinaire, à savoir le dépassement du délai de 45 jours entre l'introduction du rapport introductif et la notification de la proposition de sanction. L'assistance d'un avocat est généralement nécessaire et il faut un suivi attentif des dossiers disciplinaires.

La preuve que c'est inefficace – à moins que le corps dispose d'un bon service de contrôle interne, ce qui n'est pas toujours le cas –, est que la Direction générale Personnel, Direction Service juridique (DGP-DJP) de la police fédérale a publié fin 2002 pour ses services une liste de 43 documents types qui sont utiles, 17 pour l'autorité disciplinaire ordinaire et 26 pour l'autorité disciplinaire supérieure.

Plus grave que de ne pas lancer une procédure, force est de constater que l'utilisation de fautes de procédure (éventuelles) peut mener à l'impunité d'une infraction disciplinaire. Il règne donc une grande réticence à lancer une procédure disciplinaire, parce que l'expérience nous apprend qu'elle est irréversible et beaucoup trop lourde.

De plus, si une information ou instruction judiciaire est en cours en même temps, on choisit généralement d'attendre le résultat de cette procédure au lieu d'intervenir sur le plan disciplinaire. Cela implique qu'il se passe parfois une longue période avant que la décision ne soit prise de lancer ou non une procédure disciplinaire. Plus long est le temps qui s'écoule entre le moment des faits et leur répression, plus improductive est une telle procédure. Le fait de ne pas bien connaître la Col 4/2003 et l'ignorance partielle que le ministère public n'intervient plus en tant qu'autorité disciplinaire, peuvent expliquer le fait que certains chefs de corps se retranchent derrière les informations menées par le ministère public.

Le Comité permanent P le constate dans les dossiers dans lesquels il a transmis une plainte au corps et pour lesquels il reçoit ensuite – à la question de savoir où en sont les dossiers – la réponse laconique, avec mention d'un numéro de procès-verbal, qu'ils sont entre les mains du ministère public. Lors de l'éventuel examen du dossier constitué par le ministère public, celui-ci semble alors assez souvent ne contenir que la plainte transmise au corps par le Comité ! C'est bien entendu contraire à toutes les règles de l'efficacité et de l'efficience en matière de contrôle.

On constate des différences entre l'intervention du ministère public à l'occasion de certains faits commis par des fonctionnaires de police et l'intervention d'un chef de corps à l'occasion des mêmes faits commis par le même fonctionnaire. On peut déduire de ces différences qu'il y a peu de raisons que le chef de corps, avec les connaissances qu'il a déjà, ne fasse pas d'évaluation des prescriptions professionnelles et ne procède pas à la prise de sanctions dans un délai considéré comme correct, même si le comportement fait l'objet d'une enquête par le ministère public.

On donne ici un autre signal que lors du traitement par le tribunal devant lequel le fonctionnaire de police comparait à l'égard de la société et ce généralement pour des faits qui sont également incriminés pour le citoyen. On donne en effet un signal au groupe professionnel même via la discipline. Ce signal a un impact au niveau interne sur la confirmation répétée des conditions d'admissions du groupe et sur sa déontologie.

En ce qui concerne les autorités disciplinaires supérieures, elles rencontrent généralement les mêmes problèmes que l'autorité disciplinaire ordinaire et semblent plus rarement nous fournir les informations qu'elles sont pourtant tenues de communiquer.

La loi disciplinaire doit être revue d'urgence. La qualité et l'exécution de la loi disciplinaire ne peuvent toutefois pas constituer un prétexte pour les chefs de corps et les autorités disciplinaires supérieures à ne plus appliquer de discipline. Le Comité permanent P a déjà mis en garde au sein de plusieurs forums contre une politique disciplinaire trop laxiste. Rattraper les choses sera loin d'être aisé.

À la suite de l'examen thématique de la fonction de contrôle interne, une analyse des problèmes a été réalisée. On a constaté, au cours de cet examen, des imprécisions relatives à la loi disciplinaire qui ont un effet de frein sur le plan de la discipline en général.

Un premier problème important est la problématique de l'exécution d'enquêtes disciplinaires par les enquêteurs du service de contrôle interne où l'enquêteur préalable ne peut tirer de conclusion en matière de discipline et doit rester entièrement neutre. L'exercice devient encore plus difficile lorsque l'enquêteur préalable intervient simultanément comme enquêteur et comme la personne qui a dressé des procès-verbaux dans le cadre de l'information ou de l'instruction judiciaire ou lorsqu'il est obligé en tant qu'enquêteur préalable de dresser un procès-verbal judiciaire.

Par ailleurs, il y a la problématique du passage d'une enquête administrative à une enquête disciplinaire où des points de vue différents sont adoptés par l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale et par la Direction générale Personnel/Direction du service juridique, du contentieux et des statuts (DGP/DPS) de la police fédérale. D'après ces derniers, les pièces d'un dossier administratif ne peuvent pas être utilisées dans des enquêtes disciplinaires et tous les devoirs d'enquêtes devraient être recommencés.

L'absence ou non de mention de l'article 25 de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police^[40] dans une audition administrative est également source de problèmes ici et là. Le Comité permanent P a ainsi constaté que certains chefs de corps lancent pour toutes les plaintes, même celles qui concernent des faits moins graves, une information disciplinaire avec toutes les formalités et notifications prévues par la loi disciplinaire.

On constate également qu'on mentionne parfois l'obligation de loyauté du collaborateur dans des auditions purement administratives. Une telle manière de procéder peut avoir un effet démotivant et le Comité permanent P se demande donc si la procédure disciplinaire ne devrait pas être uniquement utilisée pour les dossiers les plus « sérieux ».

Le Comité permanent P a bien entendu la compétence de transmettre le traitement des plaintes à la hiérarchie interne mais il ne souhaite pas être catalogué comme étant à la base de l'ouverture d'une procédure disciplinaire, certainement pas s'il s'agit de « futilités » qui doivent plutôt être portées à la connaissance du fonctionnaire de police concerné d'une autre manière et dans un autre contexte et faire l'objet d'une action correctrice.

Un autre problème est le manque de clarté qui entoure l'utilisation de la procédure de mesures d'ordre intérieur *versus* la procédure de mesures d'ordre. Le Comité permanent P a parfois constaté un usage abusif de mesures d'ordre intérieur en tant que mesures d'ordre. La procédure actuellement applicable et les modalités pour les mesures d'ordre ne sont pas réglementées de manière suffisamment claire et ne sont basées que sur les arrêts du Conseil d'État. Une initiative législative ou, dans les limites de la loi, réglementaire en la matière s'impose.

Enfin, le contenu et l'archivage des dossiers disciplinaires et personnels manquent également de clarté. Cette problématique va de pair avec la pratique douteuse consistant à considérer le dossier comme inexistant si aucune sanction disciplinaire n'est prononcée. C'est contraire à l'obligation générale d'archivage de documents administratifs imposée à une administration pour une période de 20 ans.

Il reste toutefois plusieurs questions sans réponse, comme : Quels sont les délais de conservation des pièces du dossier personnel ? De quelle manière faut-il tenir compte des enquêtes administratives et disciplinaires clôturées qui sont ou non archivées ? Qu'en est-il de l'utilisation de données et de l'entretien de fonctionnement ? Que se passe-t-il si le membre du personnel refuse de prendre connaissance des résultats d'enquêtes, peuvent-ils alors être repris dans le dossier personnel ?

Une réponse univoque doit être apportée à ces questions et à d'autres, par toutes les autorités concernées.

Ce qui précède n'est qu'un aperçu des différentes questions qui se posent chaque jour lors de l'application de la politique disciplinaire actuelle. Il est urgent qu'il y ait une politique globale et fédérale relative à une politique disciplinaire uniforme qui favorisera incontestablement l'intégration parce qu'une politique non uniforme est source d'impunité, voire même d'aberrations dans l'appréciation des faits.

Il est inconcevable que, pour des faits graves dont la presse a parlé et pour lesquels le Comité permanent P a ouvert un dossier, il apparaisse lors d'un contrôle ultérieur qu'aucune enquête disciplinaire

n'a même été initiée.

De plus, on ne trouve aucune cohérence dans les sanctions disciplinaires prononcées par la police fédérale ou par la police locale, ni par les autorités disciplinaires ordinaires ou supérieures. Des faits identiques sont parfois sanctionnés de manière très différente. Et ainsi que déjà indiqué *supra* dans les chiffres, les peines plus légères ont manifestement la préférence. Les exemples sont légion : (1) abandon sans surveillance d'un véhicule contenant tout le matériel, notamment des P 90, des radios de bord et des gilets pare-balles – sanction : un blâme ; (2) défaut de rangement de son arme dans un lieu sécurisé – sanction : un avertissement ; (3) établissement d'un faux document pour attribuer un avantage à une personne qui n'y a pas droit – sanction : suspension d'un jour ; (4) acheter toutes les trois semaines pendant 3 ans de la marijuana aux Pays-Bas pour sa consommation personnelle, pas seulement à domicile mais aussi lors de sorties entre amis et en groupe – sanction : suspension par mesure disciplinaire ; (5) vendre et livrer des pilules de XTC, du speed et de la marijuana – sanction : démission d'office ; (6) faux en écritures, avec usage du faux document et condamnation par le tribunal correctionnel – sanction : avertissement ; (7) proférer des insultes graves à l'égard d'un collègue – pas de sanction, uniquement changement de service ; (8) malgré plusieurs mises en demeure, avoir du retard dans le traitement de missions – sanction : blâme.

On ne peut donc manifestement pas trouver de fil conducteur dans l'appréciation des faits commis. Si l'on compare le nombre de plaintes et dénonciations au nombre d'affaires disciplinaires, on ne peut que dire qu'il y a apparemment énormément de faits qui sont couverts. Il n'est toutefois pas possible, dans le cadre du présent rapport annuel du Comité permanent P, d'énumérer tous les faits qui n'ont pas ou pas assez été sanctionnés mais cette étude fera l'objet d'un rapport séparé adressé à la Commission d'accompagnement parlementaire du Comité permanent de contrôle des services de police.

Non seulement des peines parfois presque symboliques sont prononcées mais il y a aussi des corps qui n'ont encore jamais infligé aucune sanction disciplinaire, et qui n'en ont informé ni le conseil de discipline, ni le Comité permanent P – malgré les rappels annuels. Le Comité permanent P n'a ainsi reçu absolument aucune information de deux corps.

L'ouverture et la ténacité d'un corps et de sa direction peuvent se mesurer sur la base de sa politique disciplinaire. Cela donne une image claire des valeurs et normes que défend l'organisation. Si le citoyen veut avoir une plus grande confiance dans le corps de police, il doit être convaincu que le principe « l'un couvre l'autre » n'est pas applicable. Le fait de reconnaître que la police commet également des erreurs mais que ces erreurs font aussi l'objet d'un suivi et sont, si nécessaire, sanctionnées, aura plus vite une influence positive sur l'image que la publication de nombreuses statistiques[41].

46. DOSSIERS JUDICIAIRES DU SERVICE D'ENQUÊTES P

Bien que les faits et infractions les plus importants sur lesquels le Service d'enquêtes P a enquêté sur le plan judiciaire aient été commentés ci-dessus, il est intéressant d'apporter les précisions suivantes.

Sur les 545 dossiers, 419 concernent des plaintes (victimes) introduites par des hommes et 126 par des femmes. Sur les 545 plaignants, 407 étaient Belges contre 107 étrangers.

Le Service d'enquêtes P a été saisi 166 fois par un procureur du Roi et 58 fois par un juge d'instruction. 308 dossiers ont été instruits directement sur plainte et 46 dossiers ont été transmis au Service d'enquêtes P par le Comité permanent P.

Au total, les dossiers concernent 680 faits dont les principaux sont cités ci-après en ordre décroissant : (1) coups et blessures (209) ; (2) actes arbitraires (118) ; (3) violation du secret professionnel (69) ; (4) faux commis dans l'exercice de la fonction (28) ; (5) harcèlement/stalking (22) et (6) racisme (20). Dans le courant de 2004, 380 dossiers judiciaires ont été clôturés, 71 étaient encore en cours et 101 ont été classés sans suite par le ministère public.

Pour les dossiers relatifs à des enquêtes judiciaires de 2004 en cours, il y a encore 56 apostilles en cours d'exécution.

47. AUTRES DOSSIERS JUDICIAIRES - ARTICLE 26

Au total, 764 déclarations ont été faites sur la base de l'article 26 de la loi organique du 18 juillet 1991. Si l'on ajoute ces déclarations aux 552 enquêtes judiciaires par le Service d'enquêtes, on obtient le nombre respectable de 1 316 enquêtes judiciaires ouvertes à charge de fonctionnaires de police. Le Comité

permanent P a reçu le plus de déclarations (227) de l'arrondissement d'Anvers, suivi par Bruxelles (140), Mons (69), Liège (46), Bruges (38), Gand (33), Nivelles et Charleroi (24), Termonde (21), Verviers (16), Tournai (15), Furnes (13), Hasselt (12), Louvain (11), Tongres (11), Dinant (10), Oudenaarde (10), Malines (8), Turnhout (7), Huy (5), Courtrai (5), Neufchâteau (4), Marche-en-Famenne (2) et Arlon (1). Aucune donnée n'a été communiquée par les arrondissements judiciaires d'Eupen et d'Ypres.

Dans 638 cas, ces déclarations concernaient des fonctionnaires de la police locale et dans 87 cas des membres de la police fédérale. Parmi ces derniers, le SJA et la Réserve générale (DAR) sont les plus représentés avec respectivement 25 et 20 déclarations.

Les principaux faits déclarés sont : (1) coups et blessures (202) ; (2) actes arbitraires (147) ; (3) violation du secret professionnel (54) ; (4) menaces (52) ; (5) détournement et vol (31) ; (6) harcèlement/stalking (26).

Ce grand nombre de dénonciations démontre qu'il y a dans les corps et chez les fonctionnaires de police à titre individuel un réflexe positif de signaler des faits blâmables, qu'il n'y a pas de honte à dénoncer l'éventuel comportement négatif d'un collègue.

Cela implique un certain autocontrôle et évite une conspiration pour cacher des faits.

48. INFORMATIONS OU INSTRUCTIONS JUDICIAIRES – ARTICLE 14, ALINÉA 2

En 2004, le Comité permanent P a eu connaissance de l'ouverture de 705 informations ou instructions judiciaires. Il s'agit presque d'un doublement par rapport à l'année précédente au cours de laquelle le Comité permanent P avait eu connaissance de 384 informations ou instructions judiciaires.

Le Comité permanent P n'a pas reçu la moindre information de la part de quatre parquets (Courtrai, Namur, Louvain et Bruxelles), tandis que le nombre d'instructions mentionnées par certains parquets est assez étonnamment peu élevé.

Il n'est par ailleurs pas à exclure que les parquets pensent que s'ils saisissent le Service d'enquêtes P d'une enquête, ils sont exemptés de signaler l'ouverture d'une information ou d'une instruction judiciaire mettant en cause un fonctionnaire de police conformément au prescrit de l'article 14 de la loi organique du 18 juillet 1991[42]. Ceci n'est pourtant pas le cas étant donné que, en ce qui concerne les enquêtes judiciaires, le Service d'enquêtes P travaille de manière totalement indépendante, sous la direction de son directeur général, lequel à son tour mène les enquêtes sous la direction d'un juge d'instruction ou d'un membre du ministère public. Ils gèrent tous deux la circulation de l'information dans leurs enquêtes judiciaires. Vu l'information présumée incomplète, il convient également de se servir avec prudence des conclusions tirées sur base des données disponibles.

Les données chiffrées suivantes ont été communiquées pour le ressort des cours d'appel : Gand (104 dossiers), Mons (105), Liège (320), Bruxelles (4) et Anvers (172).

613 informations ou instructions judiciaires concernent des membres de la police locale et 92 des membres de la police fédérale. Ici aussi, les SJA représentent la majorité des informations ou instructions judiciaires (26), suivi par les unités provinciales de circulation (DAC-UPC) avec 15 informations ou instructions judiciaires.

Au total, 732 faits pénaux ont été pris en considération dont les principaux sont : (1) actes arbitraires (1442) ; (2) violences contre des personnes et des biens (202) ; (3) menaces (60) ; (4) violation du secret professionnel (36) ; (5) harcèlement/stalking (26), suivi par les insultes (26), faits de mœurs (11), stupéfiants (10), etc.

Pour l'année 2004, le Comité permanent P a reçu les informations suivantes des cours d'appel en ce qui concerne les classements sans suite d'informations ou d'instructions judiciaires : Gand (28 dossiers), Mons (33), Liège (198), Bruxelles (1) et Anvers (47). Certains de ces dossiers remontent à 2001.

Le Comité permanent P demande une fois de plus aux parquets d'effectuer en leur sein une analyse de la politique de classement sans suite (le cas échéant liée, ne fût-ce qu'indirectement, à la politique disciplinaire) qu'ils mènent à l'égard de faits impliquant des fonctionnaires de police. Le ministère public est incontestablement un maillon important en ce qui concerne les sanctions et la correction des attitudes des fonctionnaires de police.

Le ministère public veille également à la fiabilité des services de police en relation avec la protection des droits fondamentaux et des devoirs des citoyens ainsi qu'au respect des principes de base de la démocratie dans un état de droit.

Dans le précédent rapport annuel, les questions suivantes ont été posées : Existe-t-il une politique pénale effective de la part des parquets à l'égard des faits impliquant des fonctionnaires de police ? Sur quelle base les dossiers sont-ils classés sans suite ? Comment faire en sorte que les informations nécessaires à l'évaluation des faits dans le cadre d'une procédure disciplinaire rénovée soient transmises dans un délai efficace ? Ces questions restent d'actualité, certainement eu égard au fait que le groupe de travail « droit disciplinaire rénové », mis en place sous la présidence de l'inspecteur général de la police fédérale et de la police locale, a achevé ses travaux.

49. JUGEMENTS ET ARRÊTS PRONONCÉS À L'ÉGARD DE MEMBRES DES SERVICES DE POLICE – ARTICLE 14, ALINÉA 1^{ER} : ÉVALUATION DES INFORMATIONS COMMUNIQUÉES EN 2004

49.1. JUGEMENTS ET ARRÊTS REÇUS : DONNÉES CHIFFRÉES

Au total **89** jugements et arrêts ont été communiqués. Une décision judiciaire a été rendue à l'égard de **98** fonctionnaires de police ou agents auxiliaires. Cette décision judiciaire peut consister soit en une condamnation prononcée avec ou sans sursis (partiel), soit en une suspension du prononcé de la condamnation, soit en un acquittement.

Tableau 14 : Répartition selon le ressort de Cour d'appel

Ressort	Nombre Aantal	Condamnation Veroordeling	Suspension Opschorting	Acquittement Vrijspraak
Gent	31	22	8	1
Mons	10	7	2	1
Liège	8	2	2	4
Bruxelles - Brussel	32	21	8	3
Antwerpen	17	10	6	1
TOTAL TOTAAL	98	62	26	10

Au total, 89 jugements et arrêts traitant de 98 fonctionnaires de police ont été étudiés. Plusieurs fonctionnaires de police peuvent en effet être concernés par une même décision judiciaire.

Tableau 15 : Répartition selon la juridiction

Juridiction Rechtsmacht	Nombre Aantal
Tribunal de police Politierechtbank	40
Chambre du conseil Correctionele raadkamer	5
Tribunal correctionnel Correctionele rechtbank	27
Chambre des mises en accusation Kamer van Inbeschuldigingstelling	2
Cour d'appel Hof van beroep	15
TOTAL TOTAAL	89

Tableau 16 : Répartition par service de police

Service de police Politiedienst	Nombre Aantal
Police locale Lokale politie	70
Police fédérale Federale politie	28

Plusieurs préventions peuvent être mises à charge d'un même fonctionnaire de police ou agent auxiliaire, ce qui explique le nombre de 148 infractions.

Tableau 17 : Répartition selon la nature de l'infraction

Infraction Inbreuk	Nombre Aantal
Menaces Bedreigingen	7
Insultes Beledigingen	-
Racisme	-
Calomnie Laster	1
Dénonciation calomnieuse Lasterlijke aangifte	1
Diffamation Eerroof	-
Destruction de clôture/dégradation Vernieling van afsluiting/beschadiging	-
Association de malfaiteurs Vereniging van misdadigers	2
Actes arbitraires Daden van willekeur	2
Violences contre les personnes ou les biens Gewelddaden tegen personen of goederen	12
Tentative de meurtre/tentative d'homicide Poging tot moord/poging tot doodslag	1
Coups et blessures involontaires Onopzettelijke slagen en verwondingen	10
Abus de fonction ou de pouvoir Misbruik van functie of gezag	-
Privation arbitraire de liberté Willekeurige vrijheidsberoving	1
Faux en écritures Valsheid in geschrifte	7
Faux Valsheden	8
Faux nom Valse naam	1
Fraude fiscale Fiscale fraude	-
Matières de la compétence d'auditeur du travail Materies bevoegdheid arbeidsauditeur	1
Émission de chèque ou virement sans provision par particulier Uitgeven van cheque of overschrijving zonder dekking door particulier	-
Violation du secret professionnel Schending van het beroepsgeheim	5
Outrage Smaad	-
Rébellion contre l'autorité ou contre des personnes revêtues d'une qualité publique Weersparring tegenover de overheid of tegenover personen met een openbare hoedanigheid bekleed	-
Recel Heling	4
Détournement Verduistering	1
Corruption Omkoping	1
Vol de toute nature Diefstal van allerlei aard	2
Vol avec circonstance aggravante Diefstal met verzwarende omstandigheid	-
Vol avec violence Diefstal door middel van geweld	1

49.2. COMMENTAIRES

49.2.1. Communication des décisions judiciaires

La constatation faite dans le rapport d'activités 2003 que les données ne sont pas très fiables et/ou vérifiables, est toujours d'actualité, bien que l'on semble pouvoir constater une certaine amélioration. Alors que 65 décisions avaient été communiquées au total en 2003, ce nombre atteint 89 pour 2004. Il faut néanmoins constater qu'il y a encore beaucoup d'arrondissements pour lesquels aucun jugement ou arrêt n'a été transmis ou dont le nombre est étonnamment faible par rapport aux faits connus. Aucune décision judiciaire n'a par exemple été transmise par les parquets de Courtrai, Audenarde, Liège, Neufchâteau, Verviers, Marche-en-Famenne, Namur, Arlon, Louvain, Nivelles et Malines, ce qui ne peut correspondre à la réalité avec une probabilité proche de la certitude. Le fait que 8 décisions proviennent du ressort de Liège tandis qu'il y en a 31 provenant du ressort de Gand, semble tout aussi irréaliste.

Le Comité permanent P ne peut donc faire autrement que répéter qu'il est absolument nécessaire pour son fonctionnement ainsi que pour le feed-back à donner aux services et autorités de police de pouvoir disposer de **tous** les jugements et arrêts prononcés et qu'il faut en d'autres termes satisfaire scrupuleusement à la disposition de l'article 14, 1^{er} alinéa de la loi organique du 18 juillet 1991[43]. Même si les données ne sont pas complètes, le Comité permanent P a estimé qu'il était intéressant d'analyser de plus près les décisions judiciaires communiquées. On peut en tirer quelques constatations notables qui sont commentées ci-après.

Il faut faire remarquer au préalable que la grande majorité des décisions utilisent toujours les anciens titres de la police (agent de police, gendarme, même celui de brigadier principal de police, etc.) de sorte qu'il n'est pas toujours simple de contrôler à quel cadre appartient le membre du personnel poursuivi et/ou condamné. Il est parfois seulement fait mention du fait qu'un fonctionnaire de police est acquitté mais comme le jugement n'est pas communiqué, il est bien entendu impossible d'en tirer les leçons éventuelles.

49.2.2. Analyse du contenu

49.2.2.1. Importance de la qualité de fonctionnaire de police lors de la fixation du taux de la peine

Les juridictions mentionnent très régulièrement la qualité de fonctionnaire de police de l'intéressé. Cela peut être interprété dans le sens positif mais aussi négatif pour l'intéressé. Positivement signifie que sa qualité incite le juge à être plus clément dans la sanction. Négativement implique que le tribunal s'arrête plus sur les faits justement parce qu'ils sont commis par un fonctionnaire de police. On ne peut pas établir si le nombre de décisions négatives dépasse significativement le nombre de décisions positives ou inversement. Tout semble dépendre des circonstances concrètes de l'affaire et de l'appréciation de fait par le juge. Afin de mettre ces points en évidence, plusieurs juridictions sont passées en revue, en suivant la hiérarchie de l'organisation judiciaire.

49.2.2.1.1. Tribunal de police

Dans un seul des dispositifs des jugements du tribunal de police il est fait mention de la qualité de fonctionnaire de police où le tribunal dit que "*bij de straftoemeting wordt rekening gehouden met [...] alle voorhanden zijnde gegevens eigen aan de persoon van de beklaagde (o.a. inspecteur van politie) [...]*"[44]. Pour le reste, les jugements du tribunal de police sont caractérisés par des motivations standard qui reviennent chaque fois et qui ne sont pas pertinentes pour la présente analyse.

49.2.2.1.2. Tribunal correctionnel

Les tribunaux correctionnels font par contre presque toujours mention de la qualité de fonctionnaire de police du prévenu et ce, comme nous l'avons dit, tant dans le sens positif que négatif. Cela semble également logique puisque les infractions sont généralement de nature beaucoup plus grave mais aussi parce que la personnalité du prévenu dans des affaires correctionnelles est plus pertinente que dans les affaires de roulage.

Quelques exemples frappants de considérations positives pour le fonctionnaire de police :

- (1) Tribunal correctionnel d'Ypres : *"gelet op [...] de omstandigheid dat een veroordeling effectief tot sociale declassering van de beklaagde kan leiden, gelet op diens beroep, kan het verzoek tot het bekomen van de gewone opschorting van de uitspraak van de veroordeling ingewilligd worden"*[45] (il s'agissait de faits de détournement et de faux).
- (2) Chambre du conseil de Bruges : *"[...] Er mag aangenomen worden dat de inverdenkinggestelde ernstige inspanningen heeft opgebracht voor zijn reclassering. De publieke behandeling van zijn zaak voor de strafrechter houdt, mede gezien zijn beroepsactiviteit, duidelijk een gevaar hiervoor in, zodat hem dan ook de gunst van de opschorting kan verleend worden"*[46].
- (3) Tribunal correctionnel de Bruxelles : *« [...] Attendu qu'en prenant en considération la possibilité d'amendement des prévenus, la relative ancienneté des faits et le souci de ne pas entraver leur avenir professionnel par une condamnation, il apparaît opportun d'ordonner la suspension simple du prononcé de la condamnation, mesure qu'ils sollicitent ».*
- (4) Chambre du conseil de Bruxelles : *« [...] Attendu que si les faits déclarés établis sont tout à fait répréhensibles et inadmissibles, il échet de souligner que les débats en audience publique seraient de nature à provoquer des interrogations malveillantes ou critiques de la part de l'entourage social, familial et professionnel de l'inculpé qui empêcheraient sa réinsertion et pourraient entraîner son déclassement ».*
- (5) Chambre du conseil d'Hasselt : *"[...] Overwegende dat een behandeling van de zaak in openbare terechtzitting van aard is om de declassering te veroorzaken door verlies van zijn betrekking en een zo aanzienlijke blaam zou betekenen van aard om blijvende gevolgen te veroorzaken bij de uitbouw van een verdere loopbaan"*[47] (cela concernait un fonctionnaire de police qui avait reconnu des faits de détention et consommation de cocaïne).

Quelques exemples frappants de considérations négatives pour le fonctionnaire de police :

- (1) Tribunal correctionnel d'Ypres : *"Alhoewel de beklaagde een voorbeeldfunctie heeft, geeft hij toe dat hij bewust op vraag van [...] heeft meegewerkt aan een poging tot oplichting van een verzekeringsmaatschappij door middel van een door hem eigenhandig geschreven valse aangifte waarvan hij wist dat ze vals was. [...] Bij het vervullen van hun opdrachten van bestuurlijke en gerechtelijke politie waken de politiediensten over de naleving van de wet en dragen zij bij tot de bescherming van de individuele rechten en vrijheden (cf. artikel 1 van de wet op het politieambt[48]). Gelet op de aard der feiten en de functie van de beklaagde komt de vraag tot opschorting ongegrond voor"*[49] (il s'agissait d'une affaire d'escroquerie d'une compagnie d'assurance par une fausse déclaration d'un sinistre fictif). Alors qu'un coauteur a obtenu la suspension pour le même fait, le fonctionnaire de police a *in casu* été condamné à une peine d'emprisonnement de 6 mois avec sursis.
- (2) Tribunal correctionnel d'Ypres : *"[...] Meer nog dan een gewone leek, diende zij op grond van haar beroepservaring dus te beseffen wat de mogelijke strafrechtelijke consequenties van haar handelswijze waren [...]"*[50] (il s'agissait d'une affaire de non-respect du droit au contact personnel pour le père).
- (3) Tribunal correctionnel de Bruxelles : *"[...] Dat de straf dient te worden aangepast aan de persoonlijkheid van de [...] beklagden, de ernst van de gepleegde feiten waardoor zij erin slaagden de maatschappelijke orde te verstoren waarbij een medeburger hiervoor het gelag heeft dienen te betalen. Dat door als dusdanig te ageren de [...] beklagden ingevolge het ontzag en het natuurlijk vertrouwen die hun functie inboezemt misbruik hebben gemaakt van dit geschonken vertrouwen om met ongewettigde middelen hun doel te bereiken. Dat het betreuenswaardig is vast te stellen dat zij dit vertrouwen hebben gehypothekeerd door dusdanig lichtzinnig op te treden wars van alle basisprocedureregels ondermeer voorzien in de Wet op het Politieambt en het Wetboek van Strafvordering"*[51] (il s'agissait d'une affaire de fausses mentions dans un procès-verbal de visite domiciliaire).
- (4) Tribunal correctionnel d'Anvers : *"[...] De feiten zijn ernstig en getuigen van een gebrek aan respect voor andermans fysieke integriteit. De rechtbank beklemtoont dat beklagde als politieagent, ook in burger, een voorbeeldfunctie vervult"*[52] (il s'agissait de coups à l'occasion d'une agression dans la circulation).
- (5) Tribunal correctionnel d'Hasselt : *"[...] De rechtbank is van oordeel dat de hierna vermelde bestraffing aangepast is enerzijds aan de aard, de zwaarwichtigheid en de maatschappelijke laakbaarheid van de bewezen verklaarde feiten, hierbij rekening houdend met de professionele toestand van de beklagde die zich bewust diende te zijn van de consequenties van zijn gedrag"*[53] (il s'agissait ici de poursuites pour délit de fuite commis par un officier de police dans

lequel une déchéance du droit de conduire de 3 mois et une amende effective de 500 € (x les décimes additionnels) avaient été prononcées malgré le passé judiciaire vierge du condamné).

49.2.2.1.3. Cour d'appel

Dans les arrêts des Cours d'appel, nous trouvons également des arguments qui caractérisent parfois la qualité de fonctionnaire de police comme une circonstance aggravante et d'autres arrêts dans lesquels il est tenu compte de cette qualité pour prononcer des sanctions plus clémentes afin de ne pas mettre le reclassement en danger.

Exemples positifs

- (1) Cour d'appel de Gand : "[...] *Het Hof houdt rekening met [...], alsmede met de moeilijke omstandigheden, waarin beklaagde zijn werk als politiemann diende uit te voeren*"[54] (il s'agissait d'une affaire de coups).
- (2) Cour d'appel de Liège : « *Attendu que les taux et nature de la peine à prononcer seront appréciés en tenant compte : [...] de la fonction exercée par le prévenu [...] au moment de la commission des faits* » (dans cette affaire, la peine d'emprisonnement avec sursis de 5 mois infligée par le tribunal correctionnel a été remplacée par une peine de travail de 150 heures).

Exemples négatifs

- (1) Cour d'appel de Gand : "[...] *Hierbij kan het mogelijk drankgebruik van de burgerlijke partij niet een verontschuldiging zijn, nu beklaagde beter dan wie ook uit hoofde van zijn functie als politieagent moet weten dat fysieke agressie ongeoorloofd is*"[55] (il s'agissait d'une affaire de violences intrafamiliales). "[...] *bovendien geldt dat betrokkene thans moet inzien dat dergelijk gedrag absoluut uit te sluiten is in de toekomst, dat dit gedrag tevens maatschappelijk niet aanvaardbaar is, en des te min voor een persoon met dergelijke voorbeeldfunctie*"[56] (la demande de suspension du prononcé de la condamnation a été refusée).
- (2) Cour d'appel de Bruxelles : « [...] *Attendu que la peine d'emprisonnement prononcée par le premier juge est légale mais pas assez sévère. Que celle prononcée ci-après correspond à une juste répression des faits particulièrement graves dans le chef d'un policier, de nature à jeter le discrédit sur une profession qui se doit d'être totalement irréprochable pour accomplir la mission qui lui est confiée* » (alors que le prévenu avait été condamné à une peine d'emprisonnement avec sursis de 10 mois, la cour a porté la condamnation à une peine d'emprisonnement avec sursis de 1 an).
- (3) Cour d'appel d'Anvers : "[...] *Dat beklaagde, als politiemann, een voorbeeldfunctie heeft en zich schuldig heeft gemaakt aan het feit van helling, hetgeen volstrekt onduldbaar is, zodat een hoofdgevangenisstraf en een geldboete een aangewezen bestraffing is. Dat bij de bepaling van ervan rekening wordt gehouden met de ernst van het feit gepleegd door een politiemann [...]*"[57] (la demande de suspension du prononcé de la condamnation avait été refusée).

49.2.2.1.4. Conclusion provisoire

Globalement, et une fois encore sous réserve que seules les décisions de l'année 2004 ont été examinées, qui sont de plus loin d'être complètes, on peut dire que la qualité de fonctionnaire de police a peut-être un effet quelque peu aggravant aux yeux des cours et tribunaux en ce qui concerne la décision sur la culpabilité ou l'innocence en soi. Par contre, en ce qui concerne le taux de la peine, on peut difficilement nier qu'ils font preuve de beaucoup de clémence. L'argument par excellence dans les affaires correctionnelles est le fait qu'on ne veut pas mettre en danger le reclassement social ou qu'on ne veut pas causer le déclassement. Cette clémence est frappante dans l'octroi de la suspension du prononcé par la juridiction d'instruction, généralement la chambre du conseil. Cependant, l'octroi de la suspension du prononcé par la chambre du conseil est un régime exceptionnel de sorte que l'on est frappé que nombre de fonctionnaires de police réussissent à ne pas être renvoyés devant le tribunal correctionnel. Si nous examinons les chiffres globaux, nous voyons que, pour 89 décisions à l'égard de fonctionnaires de police ou agents auxiliaires, la suspension du prononcé a été accordée pas moins de 26 fois, ce qui représente un pourcentage de près de 25 %. Un exemple marquant en est une décision de la chambre du conseil d'Hasselt dans une affaire de drogue (vente, détention et consommation de cocaïne) dans laquelle le fonctionnaire de police était l'un des huit prévenus. Alors que les sept autres prévenus

(non-fonctionnaires de police) avaient tous été renvoyés devant le tribunal correctionnel, le fonctionnaire de police fut le seul à obtenir le bénéfice de la suspension du prononcé de la condamnation.

La clémence constatée se manifeste également dans l'octroi de la suspension du prononcé au lieu d'une peine d'emprisonnement avec sursis ou dans l'obtention d'une peine de travail au lieu d'une peine d'emprisonnement ou amende (avec sursis). Du point de vue du fonctionnaire de police et/ou de celui de sa défense, l'idée sous-jacente est toujours qu'une suspension du prononcé ou qu'une peine de travail permet de considérer que la chance de ne pas encourir de sanction disciplinaire ou de n'encourir qu'une sanction disciplinaire très clémente (blâme, avertissement) est pratiquement acquise.

Quelques cas marquants de clémence sont par exemple la suspension du prononcé pour incitation à la débauche de mineurs et détention de photos pornographiques de mineurs ou pour la commission d'un faux en tant que fonctionnaire, une privation illégale de liberté et une violation de domicile. On ne peut pas dire qu'une peine de travail de 250 heures pour l'escroquerie d'une compagnie d'assurance par une fausse déclaration d'un accident de roulage ou une peine de travail de 50 heures pour vol et tentative de vol avec effraction soit sévère.

Bien que l'on puisse trouver une explication parfaite à ces raisons sur le plan pénal individuel dans le cadre de l'individualisation du taux de la peine, cette clémence signifie que ces fonctionnaires de police continueront normalement à fonctionner comme fonctionnaire de police, malgré ces antécédents pénaux, ce qui est nettement moins évident tant sur le plan de la crédibilité et donc de l'acceptation de l'intervention policière que sur le plan du fonctionnement de l'organisation policière dans son ensemble. D'autres fonctionnaires de police voient en effet quelles sont les conséquences pénales concrètes d'infractions graves ou de faux pas, de sorte que si elles sont trop légères on risque qu'un sentiment d'impunité et donc d'estompement plus poussé de la norme se mette en place. Ce n'est une piste intéressante pour personne, ni pour le citoyen, ni pour les services de police et/ou les autorités policières.

Dans les affaires policières, l'uniformité est parfois difficile à trouver lors de la fixation du taux de la peine. Les amendes pour intoxication alcoolique sont ainsi parfois infligées avec un sursis total dans certains tribunaux, ou systématiquement prononcées avec un sursis partiel, tandis qu'elles sont effectives ailleurs (bien qu'il s'agisse d'une minorité). D'autres tribunaux infligent une peine de travail. Parfois, on est au contraire très strict en infligeant effectivement toutes les amendes. La déchéance du droit de conduire prononcée varie de 8 jours à 5 mois et est parfois même infligée avec sursis. Il est parfois dit que la période dans laquelle le permis de conduire a été retiré par le ministère public doit être déduite de la déchéance infligée, mais on ne sait pas clairement si tous les tribunaux en décident ainsi.

Il est également frappant que nombre de fonctionnaires de police font tout simplement défaut devant le tribunal de police et montrent ainsi qu'ils ne prennent pas la peine de se justifier en personne devant le tribunal. S'il va de soi que le défaut est actuellement un droit qui est accordé à tout le monde sans distinction, une telle attitude procédurale semble pour le Comité permanent P symptomatique de l'attitude (problématique) du fonctionnaire de police et il convient d'en tenir compte dans le cadre d'une procédure disciplinaire et/ou d'évaluation.

En ce qui concerne les sortes d'infractions commises par des fonctionnaires de police, la plupart concernent (dans cet ordre) des infractions de roulage couplées à une intoxication ou à l'ivresse, des violences contre des personnes, des coups, des faux, des infractions de roulage avec délit de fuite et des menaces.

En ce qui concerne enfin le temps qui s'écoule entre la commission des faits et la décision judiciaire, il est très risqué de tirer des conclusions générales sur la base des données fournies.

Le Comité permanent P a toutefois l'impression que dès qu'il s'agit de faits plus graves (faux, escroquerie, etc.) un délai de 3 ans ne semble pas anormal. De plus, si le fonctionnaire de police va en appel, ce délai est certainement atteint ou dépassé.

C'est également un élément très important pour l'organisation policière, tant pour tout ce qui concerne la discipline que pour le fonctionnement de l'organisation en elle-même. En effet, tant qu'aucun jugement ou arrêt (de préférence définitif) n'est disponible, il est extrêmement difficile d'adopter une attitude définitive dans les autres domaines.

Le Comité permanent P ne peut donc que répéter que les enquêtes dans lesquelles des fonctionnaires de police sont impliqués doivent être clôturées le plus rapidement possible et qu'il faut y donner une orientation définitive, ce pour les mêmes raisons que celles qui avaient déjà été énoncées dans le rapport d'activités 2003.

49.2.2.2. Attitude anticipative du fonctionnaire de police poursuivi

Dans un seul cas, un inspecteur de police a suivi une formation en management pendant l'enquête, anticipant sur le fait que la condamnation pour détention et vente de drogue mènerait à sa démission comme fonctionnaire de police. Cela a peut-être mené à une appréciation plus clémente par le juge correctionnel.

49.2.2.3. Utilisation volontaire de la qualité de fonctionnaire de police comme élément d'excuse

La qualité de fonctionnaire de police est parfois utilisée par la défense pour obtenir une condamnation plus clémente, mais cela ne réussit pas toujours. Ainsi, la Cour d'appel de Gand a estimé que *"aan beklagde de gunst van de opschorting van de uitspraak van de veroordeling niet (kan) toegestaan worden. Beklaagde toont niet aan dat een veroordeling tot een geldboete zijn professionele loopbaan onredelijk zou schaden. Daarenboven toont de houding van de beklagde, die de feiten minimaliseert, zijn gebrek aan enig schuldbesef aan"*[58] (dossier relatif à des coups). Dans certains cas, cette stratégie semble toutefois porter ses fruits. La chambre du conseil d'Hasselt a ainsi constaté que le prévenu, qui avait reconnu la détention et la consommation de cocaïne, se déclarait conscient de la gravité des faits commis vu qu'il revêtait une fonction de confiance par excellence et que les faits lui avaient déjà valu une enquête disciplinaire. C'est la raison pour laquelle la chambre du conseil lui avait accordé la suspension probatoire, alors que les 7 autres prévenus avaient été renvoyés devant le tribunal correctionnel.

49.2.2.4. Rapport entre l'action publique et l'action disciplinaire/évaluation

La relation entre l'affaire pénale pendante et une (éventuelle) procédure disciplinaire est également abordée de temps à autre où l'on renvoie à l'évaluation qui a lieu au sein de la police. Ainsi, le tribunal correctionnel de Bruxelles a estimé : *"[...] Dat de omstandigheid dat een zaak op strafrechtelijk gebied geen effectieve bestraffing kent de tuchtrechtelijke instantie vrijlaat te ageren zoals zij het noodzakelijk en wenselijk acht"*[59] (le tribunal accorde le bénéfice de la suspension). Cette vision doit être totalement suivie et pourra peut-être contribuer à ce que les autorités disciplinaires « se retranchent » moins facilement derrière une procédure répressive pour ne rien entreprendre. Le malentendu encore largement répandu dans les milieux policiers que « *le pénal tient le disciplinaire en l'état* » pourra peut-être être définitivement rectifié.

À l'inverse, on voit toutefois que des fonctionnaires de police et leurs défenseurs utilisent le fait qu'ils font déjà l'objet d'une mesure disciplinaire ou même d'une procédure disciplinaire pour s'en tirer « à bon compte » sur le plan pénal. La Cour d'appel de Mons a ainsi estimé que : « *[...] Attenué qu'avec raison le premier juge a accordé au prévenu la suspension du prononcé de la condamnation, une sanction effective risquant de nuire à son reclassement déjà compromis par une décision d'écartement professionnel [...]* ». Le fait que l'on fonctionne normalement sur le plan professionnel et que l'on a par exemple toujours eu des évaluations favorables est également parfois invoqué. La Cour d'appel d'Anvers a estimé en ce sens que *"[...] Overwegende dat het feit dat de beklagde in het kader van zijn professionele activiteiten sedert jaren een gunstige eindwaardering kreeg, geen afbreuk doet aan het feit dat hij zich plichtig maakte aan de thans weerhouden feiten; dat met deze gunstige eindwaardering wel rekening gehouden wordt bij het bepalen van de strafmaat [...]"*[60].

49.2.2.5. Importance du contrôle par et au sein de la hiérarchie et de la qualité du procès-verbal

L'importance d'un contrôle précis sur les faits et gestes du fonctionnaire de police tel que prescrit tant par la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police que par la loi du 7 décembre 1998 sur la police intégrée, imprègne parfois les décisions judiciaires, ce qui est quelque peu surprenant. Ainsi, le tribunal correctionnel de Bruxelles a estimé que *"[...] ook niet kan geloofwaardig worden dat [...] beklagden zich broos hebben opgesteld door sommige personeelsleden te negeren en in bepaalde situaties de hiërarchische structuur niet te hebben gevolgd"*[61].

En d'autres termes, si la direction et l'autorité sur l'information ou l'instruction judiciaire relèvent bel et bien du ressort du procureur du Roi et du juge d'instruction, cela ne dispense pas pour autant le supérieur hiérarchique d'accomplir correctement sa mission de contrôle.

Certains tribunaux font très justement remarquer l'importance d'un bon procès-verbal, précis et conforme

à la vérité, qui constitue toujours la base de toute décision judiciaire. Le tribunal correctionnel de Tongres dit ainsi très justement : *"Dat van de burgers slechts kan verwacht worden dat zij enig vertrouwen hebben in het justitieel apparaat indien de agenten en vertegenwoordigers ervan hun taak in alle omstandigheden correct uitvoeren; dat beklagde door als inspecteur van politie in een proces-verbaal vermeldingen op te nemen die niet stroken met de werkelijkheid dit vertrouwen heeft geschokt alsmede haar oversten, medewerkers en andere justitiële actoren, van wie het correct functioneren mede afhankelijk is van de betrouwbaarheid van de hen voorgelegde processen-verbaal"*[62]. Il est suivi en cela par le tribunal correctionnel de Bruxelles : *"[...] Het plegen van dergelijke feiten (in casu had de politieambtenaar zich schuldig gemaakt aan het opstellen van een vals proces-verbaal om een verzekeringsvergoeding te kunnen innen) in hoofde van de eerste beklagde als politieambtenaar is zwaarwichtig nu daardoor de bewijskracht en de waarachtigheid van een proces-verbaal wordt aangetast; in de gegeven omstandigheden kan de opschorting van de uitspraak van de veroordeling niet worden toegestaan nu hierdoor de doelstelling van de strafvervolgning niet zou verwezenlijkt worden. De gevraagde werkstraf zoals hierna bepaald, komt als een meer aangepaste maatregel voor om deze feiten te beteugelen"*[63].

49.2.2.6. Considérations relatives à l'affectation ultérieure des fonctionnaires de police concernés

Très étonnante, parce qu'elle ne se présente que rarement, est la considération du tribunal correctionnel de Bruxelles qui reprend dans l'appréciation du taux de la peine des considérations relatives à la perte de *know-how* et de la poursuite de l'affectation des fonctionnaires de police qui avaient commis une transgression. Ce faisant, le tribunal ne suivait d'ailleurs pas la vision du ministère public. Le tribunal argumentait ainsi : *"[...] Dat het onmiskenbaar vaststaat dat beide beklagden in het opgezette programma inzake de drugscriminaliteitsbestrijding een positieve rol hebben gespeeld, met name in het doelproject [...], waarbij een aantal initiatieven werden genomen die ongetwijfeld een mentaliteitswijziging in hoofde van bepaalde inwoners van [...] heeft teweeggebracht. Dat het spijtig zou zijn deze expertise verloren te laten gaan zodat gelet op de bovenstaande beschouwingen dan ook de vraag kan worden gesteld naar de zinvolheid van de gevorderde gevangenisstraffen lastens de beklagden"*[64] (il s'agissait d'une affaire dans laquelle les enquêteurs de la section drogues du service de recherche local d'une grande ville avaient commis un faux dans un procès-verbal et avaient plus précisément simulé un consentement à une visite domiciliaire).

49.2.2.7. Usage de la force (arme à feu)

Un exemple d'un usage inacceptable de la force par arme à feu et qui aurait sa place dans toutes les écoles de police comme cas d'étude, se retrouve dans un jugement du tribunal correctionnel de Bruxelles. *In concreto*, il s'agissait d'une escarmouche à l'occasion d'un banal contrôle d'identité où le refus du citoyen de présenter sa carte d'identité a été à l'origine d'une escalade verbale suivie d'une bousculade, jusqu'au moment où le fonctionnaire a dégainé son arme, alors qu'il avait encore sa radio en main et ce, selon ses déclarations, dans le but d'intimider le citoyen et de le tenir à distance. Ce qui devait arriver arriva. Un coup est parti pendant l'échauffourée et le citoyen fut blessé (heureusement sans risque pour sa vie). Le juge prononça une peine d'emprisonnement de 3 mois avec sursis à l'encontre du fonctionnaire de police, avec la motivation suivante : *« [...] Que si la violence dont a fait montre le prévenu [...] (autre co-prévenu) est inadmissible, il reste que [...] (le fonctionnaire de police prévenu) a commis une faute en dégainant son arme de manière prématurée et en faisant usage alors qu'il ne se trouve pas dans les conditions d'application de l'article 38 de la loi du 5 août 1992 : que sa réaction était disproportionnée à l'agression subie et qu'il a ainsi engagé un processus qu'il aurait du prévoir et dont il n'avait plus la maîtrise ; que celui-ci a abouti au dommage subi par le co-prévenu »*.

49.2.2.8. Quelques infractions en particulier

Enfin, nous avons pu prendre connaissance de deux décisions intéressantes concernant plus spécifiquement une infraction d'abstention coupable (article 422bis du Code pénal) et une infraction de violation du secret professionnel (article 458 du Code pénal).

49.2.2.8.1. Abstention coupable

Un important jugement du tribunal correctionnel d'Anvers traite du cas d'abstention coupable mis à charge de plusieurs membres du dispatching 101 d'Anvers. Les faits sont les suivants : à la nouvelle année (au

petit matin du 1^{er} janvier 2002) un appel très urgent arriva par lequel une voisine signalait à la police qu'une dispute conjugale très grave était en cours. Cette grave dispute allait finalement se terminer par le décès (homicide) d'une femme de 37 ans. Un élément important est qu'il y avait de plus eu plusieurs prises de contact avec le 101. Le premier appel de la voisine arriva à 5.30 heures, alors que la police ne se rendit finalement sur les lieux qu'à 07.45 heures, soit plus de deux heures après l'appel initial. Au total, la voisine et son mari auraient téléphoné pas moins de quatre fois à la police en demandant une aide urgente.

Dans cette affaire, un des trois *call-takers* (inspecteurs) et deux officiers de garde ont finalement été condamnés en première instance pour abstention coupable. Deux autres dispatchers ont été acquittés parce qu'ils avaient accompli tous les actes que l'on pouvait attendre d'eux et que l'élément moral nécessaire de l'infraction n'était donc pas présent dans leur chef. Malgré le fait qu'un code de traitement 4 (appel urgent à très urgent) avait été attribué dès le départ à l'appel et que des équipes étaient disponibles, elles n'ont pas été envoyées à temps sur les lieux des faits.

Le tribunal a été particulièrement dur pour les faits comme le montre le passage suivant : *"De feiten zijn bijzonder schrijnend. Een buurvrouw met bijzonder veel burgerzin roept in de Nieuwjaarsnacht de hulp in van de politiediensten omdat zij haar benedenbuurvrouw in volle paniek om hulp hoort roepen en zij hoort dat er hevig ruzie wordt gemaakt. Deze buurvrouw en haar echtgenoot zullen na de eerste oproep nog driemaal met aandrang de tussenkomst van de politie vragen. Zij zal telkens vermelden dat het niet zomaar een ruzie is, maar dat het zeer ernstig is en zij zelfs vermoedt dat de man haar buurvrouw zou vermoorden. Omstreeks 5.30 uur was de eerste oproep en pas omstreeks 7.45 uur kwam de politie ter plaatse. Deze buurvrouw had de noodtoestand volledig juist ingeschat en dit zo ook meegedeeld aan de politiediensten. Eerste beklagde die kennis krijgt van de eerste oproep ongeveer een half uur voor het einde van zijn dienst onderneemt niets. Vierde beklagde die van zijn collega verneemt dat de buurvrouw reeds voor de tweede keer opbelt en hoort dat het dringend is, neemt evenmin de gepaste maatregelen. Vijfde beklagde is bijzonder nalatig geweest in de uitoefening van zijn taak, door niet aan alle binnengekomen oproepen de gepaste aandacht te schenken.*

De drie beklagden zijn politieagenten, verbonden aan de meldkamer 101, van wie verwacht wordt dat zij op elke oproep adequaat reageren, zeker op een oproep met dringend karakter, zoals blijkt uit de inhoud van de eerste en de daaropvolgende oproep. Door dit niet te doen, hebben zij het vertrouwen van de burgers in de werking van het politieapparaat op een ernstige manier beschaamd"[65].

Cependant, le tribunal estima que le lien de causalité entre l'abstention coupable, d'une part, et le décès de la victime, d'autre part, n'était pas établi, parce que selon lui, même si quelqu'un avait réagi de manière adéquate, il n'était pas démontré qu'une patrouille aurait pu être à temps sur place pour éviter le décès de la victime.

Malgré cette absence de lien de causalité, le tribunal a ensuite prononcé des peines assez lourdes. L'inspecteur de police/dispatcher a été condamné à 10 mois de peine d'emprisonnement avec sursis, tandis que les deux officiers chargés du contrôle ont chacun été condamnés à une peine d'emprisonnement de six mois avec sursis.

Inutile de dire qu'avec ce type de peine, l'action disciplinaire qui doit inévitablement suivre peut mener à une révocation. Il faut toutefois être prudent, parce que tant les parties civiles que les deux officiers condamnés ont interjeté appel, de sorte qu'il faut attendre le point de vue de la Cour d'appel sur la question.

Quoi qu'il en soit, la fonction vitale qu'a le *call-taker*/dispatcher dans un dispatching central est une fois encore démontrée, de sorte que l'autorité policière et la direction du corps doivent en tout temps veiller à affecter du personnel compétent et motivé à cette fonction. Dans cette optique, il faut bien peser le pour et le contre de la tendance actuelle à la « calogisation » des centres d'information et de communication (CIC) et éviter de se presser de prendre des décisions hâtives en la matière.

49.2.2.8.2. Violation du secret professionnel

L'importance et la *ratio legis* des dispositions relatives au secret professionnel ont enfin été rappelées par le tribunal correctionnel d'Anvers : *"[...] De feiten zijn zeer ernstig gelet op de vertrouwensfunctie die beklagde uitoefent binnen de samenleving. Beklaagde heeft informatie betreffende een lopend opsporingsonderzoek doorgegeven aan een derde persoon en daardoor het geheime karakter van het opsporingsonderzoek geschonden. [...]*

Het beroepsgeheim dat bestaat in hoofde van de leden van de politiediensten en dat in casu geschonden werd door het verstrekken van informatie betreffende een nog lopend en geheim opsporingsonderzoek

heeft tot doel het belang van het onderzoek te beschermen, maar raakt eveneens de belangen van de verdachte zelf en zijn recht op privacy”[66].

SECTION 3 : DÉCISIONS DU COMITÉ PERMANENT P

Les données transmises au Comité permanent P ont trait à un certain nombre de faits à propos desquels d'autres instances, telles que les chefs de corps, les autorités disciplinaires, le ministère public ou les tribunaux, se prononcent d'une manière tout à fait autonome.

Ces décisions – sur lesquelles le Comité permanent P n'a d'ailleurs pas d'impact – ont déjà été analysées et commentées dans les rubriques ci-dessus.

À côté de ces données, le Comité permanent P reçoit également un nombre considérable de plaintes à propos desquelles il doit lui-même prendre une décision. En vertu de la modification apportée par la loi du 3 mai 2003 à la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements, plus particulièrement par l'insertion d'un 9^{ème} alinéa à l'article 10, le Comité permanent P peut charger les services de police de traiter une plainte ou dénonciation de manière autonome. Lors de la clôture de leur enquête, ces services informent le Comité permanent P des décisions et des mesures prises. De par le fait que la nouvelle loi n'est entrée en vigueur que dans le courant de 2003, il convient de considérer les données mentionnées ci-après pour l'année 2003 comme étant celles d'une période de transition tandis que les données pour 2004 résultent du nouveau système pour toute l'année.

En 2003, 290 plaintes ont été transférées aux corps pour traitement autonome, en 2004, il s'agissait de 380 plaintes. À l'avenir, ces transferts auront lieu de manière plus fréquente.

Une ventilation a été opérée, tant en ce qui concerne les plaintes traitées par le Comité permanent P qu'en ce qui concerne les plaintes traitées de manière autonome par les corps, pour laquelle il n'a pas été tenu compte des décisions administratives purement internes.

Cette ventilation fournit les pourcentages suivants pour l'ensemble des décisions relevantes.

Tableau 18 : Décisions prises en 2003 et 2004

Décisions Beslissingen	2003				2004			
	Corps Korps		Comité permanent P Vast Comité P		Corps Korps		Comité permanent P Vast Comité P	
	Nomb re Aanta l	%	Nomb re Aanta l	%	Nomb re Aanta l	%	Nomb re Aanta l	%
Non fondé Niet gegrond	32	2,08	77	5,10	50	3,91	73	6,48
Pas établi à suffisance Onvoldoende bezwaren	114	7,42	83	5,50	120	9,38	90	7,99
Pas d'éléments concrets Geen concrete elementen	56	3,64	93	6,16	78	6,10	24	2,13
Pas de faute Geen fout	243	15,81	351	23,26	165	12,90	216	19,17
Pas de dysfonctionnement Geen disfunctie	163	10,61	209	13,85	252	19,70	265	23,51
Sous-total Subtotaal	608	39,56	813	53,88	665	51,99	668	59,27
Faute individuelle Individuele fout	615	40,01	326	21,60	140	10,95	108	9,58
Dysfonctionnement individuel Individuele disfunctie	29	1,89	35	2,32	39	3,05	31	2,75
Dysfonctionnement organisationnel Organisatorische disfunctie	46	2,99	24	1,59	44	3,44	59	5,24
Sous-total Subtotaal	690	44,89	385	25,51	223	17,44	198	17,57
Situation régularisée Situatie geregulariseerd	86	5,60	102	6,76	40	3,13	29	2,57
Retrait de plainte Intrekking klacht	12	0,78	13	0,86	17	1,33	9	0,80
Auteur inconnu Dader onbekend	25	1,63	47	3,11	19	1,49	10	0,89
Incompétent Onbevoegd	24	1,56	17	1,13	182	14,23	115	10,20
Communication M.P. Mededeling O.M.	72	4,68	121	8,02	124	9,70	90	7,99
Communication hiérarchie Mededeling hiërarchie	20	1,30	11	0,73	9	0,70	8	0,71
Sous-total Subtotaal	239	15,55	311	20,61	391	30,57	261	23,16
Total Totaal	1537	100	1509	100	1279	100	1127	100

Les analyses relatives aux décisions du Comité permanent P fournissent pour 2004 un résultat comparable à ceux des précédents rapports annuels. Le sous-total des décisions qui ont mené à qualifier la plainte de non fondée, pas établie à suffisance et ne présentant pas d'éléments concrets, donne une moyenne de 16 % tant dans les corps qu'au Comité permanent P. Le nombre de faits et d'allégations pour lesquels il n'a finalement pas été retenu de faute ou de dysfonctionnement constitue une moyenne de 34 %. Le score total fait ressortir qu'une moyenne de 50 % des faits dénoncés ou des dénonciations est rejetée. Des 50 % restant, le Comité permanent P et les corps ont dû se déclarer incompétent pour une moyenne de 12 %. Cette thèse ne vaut que pour l'année 2004 étant donné que, d'une part, un nombre moindre d'affaires autonomes ont été confiées aux corps en 2003 et que, d'autre part, le Comité permanent P a déjà examiné la question de la compétence avant d'envoyer la plainte à un corps.

En ce qui concerne les décisions se rapportant à une faute ou un dysfonctionnement individuel, il convient de faire une correction pour l'année 2003 car on avait également repris dans cette catégorie des décisions relatives à une faute individuelle pour lesquelles une suite d'enquêtes avait été envisagée sur le plan statutaire ou disciplinaire. Le chiffre de 615 décisions de faute individuelle en 2003 peut donc comporter un double comptage parce qu'une enquête disciplinaire n'a pas toujours mené à une sanction ou à la reconnaissance d'une faute dans le chef du fonctionnaire de police concerné.

On remarque qu'une moyenne de 7 % de toutes les plaintes et dénonciations a été transmise au ministère public étant donné que, vu la nature des faits décrits (allégations), elles ressortissent à la compétence des autorités judiciaires. La décision de comportement fautif qui en résulte ne perturbe pas le tracé général. Cette constatation ne porte pas non plus préjudice à la tendance remarquée antérieurement qui se poursuit encore, à savoir que l'on peut admettre que dans un minimum de 20 % des décisions une faute ou un dysfonctionnement individuel a été retenu.

L'analyse de l'année 2003 ainsi que le rapport intermédiaire 2004 se voient également confirmés par ces chiffres étant donné que sur le total des faits dénoncés, seul 1/8 sont réellement qualifiés d'intervention fautive après enquêtes.

SECTION 4 : HEARINGS

Depuis 2001, le Comité permanent de contrôle des services de police a pris la bonne habitude d'entendre en *hearing* différentes autorités ou responsables des composantes fédérale et locale de la police intégrée, structurée à deux niveaux. Le Comité permanent P peut ainsi acquérir une vision encore plus complète du fonctionnement réel de la police intégrée. Ces différents *hearings* nourrissent en effet ainsi sa réflexion et contribuent à lui permettre de jouer son rôle actif quant à l'efficacité et à la coordination des différents services de police. En 2003-2004, le Comité permanent P avait, au travers de ses *hearings*, donné la parole à différents membres représentatifs du niveau local ou du niveau fédéral déconcentré, entre autres les directeurs coordinateurs administratifs (DirCo) et les directeurs judiciaires (DirJu). Cette année, notamment dans le prolongement des réactions suscitées par son rapport annuel 2003, il a choisi de prêter l'oreille aux éclairages et considérations du niveau fédéral, notamment en matière d'appui et de fonctionnement intégré.

Compte tenu de la réforme des services de police réalisée et du contexte rénové de coopération entre le parquet et la police, ainsi que de l'échange d'informations et d'autres formes de coopération entre les deux institutions, le Comité permanent P estimait extrêmement judicieux d'établir un dialogue ouvert avec le président du Conseil des procureurs du Roi. L'objet de la discussion portait principalement sur la contribution concrète des deux interlocuteurs afin d'optimiser l'échange d'informations et visait une harmonisation adéquate des processus de travail respectifs. Les questions prioritaires suivantes ont été abordées : (1) les suites données aux plaintes et dénonciations ; (2) le traitement policier autonome (TPA) et (3) le fonctionnement des carrefours d'information d'arrondissement (CIA).

En vue d'une discussion constructive à propos de la coopération policière transfrontalière, le Comité permanent P a invité un membre de la Direction de la politique en matière de coopération policière internationale (CGI) de la police fédérale. L'orateur a donné un exposé détaillé et intéressant au sujet de la coopération bilatérale en tant qu'instrument pour dresser la carte de nouveaux phénomènes de criminalité, des plans d'actions prioritaires et des développements européens au niveau de la coopération policière. Un *feed-back* a également été effectué en ce qui concerne le contrôle démocratique sur la police et l'adhésion sous conditions de nouveaux états membres de l'Union européenne.

Le Comité permanent P a ensuite reçu les directeurs généraux des Directions générales de l'appui opérationnel (DGS) et des moyens en matériel (DGM). La nécessité de travailler dans le cadre d'une police intégrée a été soulignée. Différents aspects furent abordés dont celui de l'appui à fournir à la composante locale ainsi que les modalités de cet appui. D'autres questions ont encore été discutées, entre autres celles du fonctionnement du secrétariat social (et la problématique des fiches 281.10), le rôle du directeur coordonnateur administratif, sans oublier l'identité visuelle de la police intégrée, tant en ce qui concerne les uniformes que les bâtiments ou les véhicules.

Le Comité permanent P a encore entendu en *hearing* le directeur général de la police judiciaire (DGJ) pour faire le point sur le fonctionnement, y compris interne, de cette Direction générale. La thématique de « l'information » et de sa gestion fut aussi abordée, sans oublier également les conséquences de l'arrêt de la Cour d'Arbitrage quant au statut des policiers.

Le Comité permanent P a eu le plaisir de recevoir deux membres de la Direction générale de la police administrative (DGA). Les sujets suivants ont été abordés au cours d'un débat ouvert : (1) le personnel ; (2) la capacité hypothéquée ; (3) la gestion de l'information au sein de la police fédérale ; (4) la coordination opérationnelle en cas de catastrophes et (5) la mobilité.

Le Comité permanent P a également bénéficié de l'éclairage du directeur général des ressources humaines (DGP) quant au processus de recrutement en vigueur au sein de la police intégrée (du plan de recrutement aux différentes épreuves de sélection). Manifestement, au vu des chiffres de candidatures, la police est un employeur qui attire. La situation particulière des zones bruxelloises ainsi que la « calogisation » ont entre autres également été abordées. Il fut aussi question des différents types d'appui que la Direction générale en question peut offrir à la composante locale de la police intégrée et selon quelles modalités. La nécessité de disposer d'un « catalogue » de l'offre a été particulièrement pointée par le Comité permanent P.

Enfin, le Comité permanent P a reçu ensemble le commissaire général et les directeurs généraux, ce qui a

permis, d'une manière globale, de faire le point sur toute une série de thématiques liées à l'implémentation de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux. Et plus particulièrement de connaître le point de vue de la composante fédérale sur différents sujets.

SECTION 5 : SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE RESPONSABLE ET TRANSPARENTE DES LOIS DU 7 DÉCEMBRE 1998, DU 5 AOÛT 1992 AINSI QUE D'AUTRES LOIS SPÉCIFIQUES RELATIVES AUX MISSIONS ET COMPÉTENCES DE POLICE (ENTRE JANVIER ET DÉCEMBRE 2004)

Au fil de ces dernières années, le Comité permanent P s'est efforcé de rendre compte du changement du paysage policier tel que notamment prévu par la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, dans le prolongement des accords « Octopus » [67]. L'analyse globale était chaque fois amorcée par le compte rendu du Comité permanent P relatif au suivi de la mise en œuvre responsable et transparente des lois du 7 décembre 1998 et du 5 août 1992. Ce compte rendu reprenait la synthèse d'un document plus large, arrêté pour l'essentiel à la date du 31 janvier de l'année x+1 [68] et portant donc sur les informations disponibles en la matière à cette date.

À la suite de ses constatations en marge ou dans le prolongement de son rapport d'activités 2002, le Comité permanent P mentionnait dans son rapport d'activités 2003 que : « *Par ailleurs, notre rapport ne pouvant être rendu public qu'après son examen par notre Commission parlementaire d'accompagnement, un certain nombre de constatations et de commentaires auront perdu de leur acuité ou de leur pertinence au moment de la publication du présent rapport* » [69]. Tel est malheureusement le cas chaque année.

Dans ce même rapport d'activités, le Comité permanent P annonçait qu'il adapterait à l'avenir sa façon de travailler et de rendre compte en procédant à une analyse plus large, plus générale, globale et intégrée en opérant, au-delà de ses propres constatations et de l'exploitation des renseignements disponibles, une confrontation avec les différentes données contenues dans les rapports annuels rédigés aux différents niveaux de la structure du service de police intégré et des autres services de police au sens de l'article 3 de la loi organique du 18 juillet 1991.

Bien qu'il n'existe pour le moment aucune obligation légale dans le chef des différents services de police ou des services à compétence de police d'élaborer un rapport annuel, un certain nombre de zones ont pris l'habitude de rédiger un tel rapport. Le commissaire général de la police fédérale s'y est également attelé pour l'année 2003 et a déclaré au Comité permanent P qu'il continuerait de le faire à l'avenir. Il convient de souligner l'importance de la rédaction d'un rapport annuel par les zones de police ainsi que les autres composantes du système policier belge. Le Comité permanent P est convaincu que la rédaction d'un tel rapport contribue indéniablement à répondre aux attentes et exigences légitimes en matière de transparence et de justification des interventions de la police et de son fonctionnement. L'année passée, au moment du dépôt de son rapport d'activités, le Comité permanent P avait pu prendre connaissance de 33 rapports annuels émanant de zones de police locale. Il a pris connaissance de l'important rapport de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale dans le courant du mois d'août 2004 et de celui du commissaire général en septembre 2004. Le rapport annuel de l'Inspection générale est en effet particulièrement important pour le suivi global et intégré de la mise en œuvre de la fonction de police et fait d'ailleurs, quant à lui, l'objet d'une obligation légale consacrée à l'article 7 de la loi du 7 décembre 1998 [70].

En concertation avec sa Commission parlementaire d'accompagnement, le Comité permanent P estime devoir pouvoir procéder à une analyse de ces rapports annuels, laquelle constitue l'un des actes d'enquêtes du dossier *Beeldvorming* [71] (vue d'ensemble) dont le but est d'informer le Parlement, de manière structurée et systématique, de la mesure dans laquelle le service de police intégré exécute ses missions légales et de la manière dont les principes régissant son fonctionnement sont concrétisés et respectés.

À la clôture du présent rapport annuel, le Comité permanent P a pu prendre connaissance de 36 rapports annuels émanant de zones de police locale mais, tout comme l'année passée, toujours pas ni de celui de l'Inspection générale, ni de celui du commissaire général, ce qui, au risque de générer des discordances ou incohérences, liées notamment à la séquence des publications, lui est pourtant indispensable pour pouvoir assurer sa mission de monitoring global et intégré de la mise en œuvre de la fonction de police pour l'ensemble des services de police. C'est ainsi que l'année passée déjà, le Comité permanent P avait fait différentes recommandations [72] en vue de renforcer la cohérence de l'ensemble du système de « rapportage » à l'exécutif d'abord et au législatif ensuite.

Les recommandations formulées à l'époque portaient notamment sur : (1) le partenariat pour le développement d'un rapport annuel ; (2) le concept ; (3) le contenu ; (4) le cadre légal ; (5) le calendrier. Ce dernier point est particulièrement important, nous y reviendrons par ailleurs.

Dans son rapport d'activités 2003, le Comité permanent P mentionnait ainsi que : « *En collaboration avec la 'Direction des relations avec la police locale', un modèle de compte rendu annuel doit être développé, pour lequel un cadre réglementaire doit être défini, outre un certain nombre d'éléments de contenu (obligatoires) et un concept uniforme. L'implication du Comité permanent P dans le développement des rapports annuels des services de police locale mais aussi fédérale doit être soulignée, vu les missions fondamentales qu'il doit exécuter. Il faut également stipuler qui doit et/ou peut être considéré comme intéressé par un rapport annuel afin de déterminer de manière univoque les destinataires obligatoires, le mode de publication et les éléments de contenu requis.*

Une analyse des attentes des divers groupes cibles, dont fait partie le Comité permanent P, doit être réalisée au préalable. Pour répondre aux besoins du Comité permanent P en général et du projet 'Beeldvorming' (vue d'ensemble) en particulier, une identification des 'domaines et indicateurs' requis s'impose.

Il faut chercher à 'développer un modèle uniforme de rapport annuel' dans lequel tous les intéressés peuvent disposer de l'information souhaitée. L'application et l'utilisation du 'modèle de management EFQM/INK' en tant qu'instrument de rapport semble, à cette fin, une des possibilités. Pour tendre vers une grande efficacité, l'idéal est de rechercher une symbiose entre le rapport annuel et le rapport mensuel que le chef de corps doit remettre au bourgmestre ou au collègue de police à propos du fonctionnement de son corps et des plaintes reçues.

Pour traiter efficacement les données quantitatives dans le cadre du projet 'Beeldvorming', la transmission d'une 'version informatisée' du rapport annuel au Comité permanent P paraît souhaitable.

Un éclaircissement ultérieur de l'article 14ter de la loi organique dans lequel est prévu le délai de transmission du rapport annuel au Comité permanent P doit contribuer à un timing correct pour une exploitation optimale des rapports annuels. On peut y arriver en fixant une date uniforme de publication et de remise des rapports annuels aux diverses autorités intéressées » [73].

L'analyse du Comité permanent P a d'ailleurs été relayée par la Commission de l'Intérieur du Sénat qui constate que : « *La remise, pour le premier juin au plus tard, d'un rapport annuel complet d'activités par le Comité permanent P au Parlement n'est pas toujours facile, vu le manque de collaboration de certains directeurs d'unité dans la transmission d'informations » [74]. La Commission de l'Intérieur du Sénat « plaide dès lors pour une remise obligatoire et uniforme, à date fixe au Comité permanent P, tant du rapport annuel du commissaire général de la police fédérale que des rapports des chefs de corps » [75]. Dans un souci de cohérence de l'ensemble, il conviendrait de prévoir également une remise obligatoire du rapport annuel de l'Inspection générale avant d'en examiner l'opportunité au niveau des autres intervenants.*

Vu le moment où le présent rapport peut être rendu public dans le prolongement de son examen par la Commission d'accompagnement parlementaire et considérant le peu d'éléments auxquels, dans l'état actuel des choses, les données rassemblées peuvent être confrontées, le Comité permanent P est d'avis qu'il est préférable d'adresser un rapport distinct à sa Commission d'accompagnement parlementaire et de compléter, affiner ou nuancer ce rapport après avoir pris connaissance des rapports de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale, du commissaire général et d'un nombre significatif de zones de police.

Le Comité permanent P dépose dès à présent un premier rapport sur l'état de la question mais déposera un rapport distinct plus complet et adapté au plus tard le 15 octobre 2005.

Il poursuit de la sorte une double finalité, à savoir : (1) garantir la cohérence et la pertinence du compte rendu des différents intervenants qu'il est chargé de contrôler et (2) veiller à ce que l'institution relevant du législatif et chargée de l'éclairer en vue de lui permettre de prendre, le cas échéant, les mesures qui s'imposent ou de faire les recommandations les plus adéquates soit la dernière à s'exprimer après avoir pris connaissance de tous les éléments d'information disponibles dans le chef de l'ensemble des intervenants pertinents ou représentatifs.

SECTION 6 : QUELQUES CONSIDÉRATIONS PARTICULIÈRES

50. RECRUTEMENT – FORMATION

Au niveau du fonctionnement intégré efficace, effectif et efficient du service de police intégré, structuré à deux niveaux, il importe de clairement plaider en faveur d'une uniformisation relative des formations données dans les différentes écoles et centres de formation de police tout en leur ménageant un certain espace de liberté sous contrôle relatif. Ces formations doivent se faire en collaboration avec le gouvernement fédéral, voire communautaire. Non seulement le cas de l'école de police d'Anvers doit faire l'objet d'un examen particulier mais les autres écoles, académies, etc. aussi. En tout état de cause, le Comité permanent P estime qu'une attention suffisante doit être consacrée à la formation professionnelle de base et continuée des agents de quartier, des auxiliaires et à la formation continuée des officiers, certainement des officiers commissionnés de diverses catégories.

Une place doit en outre être réservée à des formations spécifiques répondant au choix de l'étudiant et aux besoins de terrain, aux mécanismes intégrateurs de travail en commun du service de police intégré.

La gestion commune et intégrée du renseignement policier étant un élément essentiel de la réforme des polices, il convient d'insister particulièrement sur la nécessité d'organiser dans chaque école de police une formation spécifique en informatique et télématique pour pouvoir utiliser correctement le(s) système(s) intégré(s). Il importe aussi de s'interroger sur le nombre d'écoles (et non sur leur localisation) ainsi que sur la multiplicité des statuts et le manque relatif de rigueur dans certains enseignements dont divers hauts responsables se sont plaints assez récemment.

51. INFORMATISATION

Depuis plusieurs années déjà, l'informatisation en matière de ce que l'on appelle communément l'intégration ou le fonctionnement intégré doit répondre à certains objectifs tels que la généralisation du système Astrid et la compatibilité des systèmes informatiques, notamment en matière de recherche d'information et de communication. Dans un tel contexte, la réussite d'une telle informatisation dépend plus de l'adhésion au système et des résultats que des budgets affectés, aussi importants soient-ils. La mise en service d'Astrid sur tout le territoire, initialement prévue pour la fin 2003, puis pour 2004 et à présent pour 2007-2008, doit être accélérée en priorité. La mise en place efficiente et effective des CIC et des CIA aussi.

En tout état de cause, il convient d'insister aussi sur la nécessité d'une intégration rapide des services non policiers de secours dans Astrid. Par ailleurs, il faut encore relever que certaines zones ne se montrent pas suffisamment disposées à remplacer les moyens informatiques actuels par un système permettant d'alimenter la banque de données nationale. La structure actuelle n'offre pas suffisamment de garanties pour ce qui est d'imposer certaines obligations au niveau local en matière de fonctionnement intégré, notamment de CIA, de CIC et de dispatching par exemple. Les zones doivent également s'engager clairement et aussi complètement que possible dans le système ISLP et l'appliquer.

Quoi qu'il en soit, le bon fonctionnement des CIA est fondamental dans la mesure où ils alimentent la banque de données nationale. Or, la qualité générale de l'information de cette dernière s'est détériorée et continue de le faire dans une certaine mesure. C'est pourquoi le Comité permanent P est d'avis qu'il y a un effort considérable à fournir, tant au niveau de la collecte des informations et de l'enregistrement des données que de leur exploitation ; ainsi qu'en matière de communication.

Au-delà de la modernisation et l'amélioration de l'informatique à fins opérationnelles, il convient de ne pas perdre de vue que l'informatique de gestion de personnel devient de plus en plus lourde et obsolète [76].

52. TERRORISME

Déjà avant les travaux de la Commission de l'Intérieur et des Affaires administratives du Sénat, le Comité permanent P a estimé et estime toujours utile d'attirer l'attention des services de police sur le fait que la lutte contre le terrorisme constitue une priorité absolue et que cela implique la mobilisation du personnel et des moyens nécessaires. Il faut être plus attentif à la prévention du terrorisme en Belgique et là aussi au fonctionnement intégré du service de police intégré et de toutes ses composantes.

Le Comité permanent P recommande aussi et, sans ambiguïté, le renforcement de la capacité policière spécialisée dans la lutte contre le terrorisme : la capacité « *d'intelligence* » dans une approche « *d'intelligence led policing* ».

Dans ce cadre, il prône la création d'une direction générale spécifique au sein de la police fédérale, qui s'occuperait exclusivement de la lutte antiterroriste et qui serait e.a. chargée de coordonner le travail, la gestion des informations et le fonctionnement intégré à tous les égards.

53. RECONNAÎTRE LE POLICIER LORS DE SES INTERVENTIONS

Tous les services de police ne disposent malheureusement pas encore du nouvel uniforme, ce qui a déjà été déploré dans le passé. Les policiers osent ainsi descendre dans la rue dans des uniformes hybrides, des anciens vêtements, des vêtements de travail qui ne sont pas assimilables à un uniforme aux yeux du citoyen, voire en civil.

Ce constat touche non seulement les services de police réguliers mais aussi les services de police spéciaux. Ainsi le cas d'un garde-champêtre portant un uniforme hybride qui a interpellé un citoyen, ce dernier n'a pas pu l'identifier comme tel de sorte qu'il pouvait légitimement douter de sa qualité.

Le Comité permanent P est d'avis qu'un uniforme clairement reconnaissable, non combiné avec d'autres vêtements de service, permettra au citoyen de distinguer qui sont les fonctionnaires de police compétents, sans qu'il y ait le moindre doute quant à leur qualité.

Dans un autre cas, un policier a jugé utile de soumettre une personne à un contrôle d'identité alors que ce n'était pas sa mission. Qui plus est, il a agi seul et non revêtu de son uniforme. Le citoyen contrôlé a spontanément refusé de coopérer et a, partant, été emmené au poste par la contrainte.

Le Comité permanent P estime préférable que de telles interventions soient effectuées par deux policiers vêtus, de surcroît, d'un uniforme aisément reconnaissable.

54. UNIFORME ET DISCIPLINE

En ce qui concerne le caractère d'exemplarité des comportements et attitudes des membres du service de police, il importe que notamment la commission « De Ruyver » demande au ministre de l'Intérieur de remédier au plus vite à l'absence d'uniforme unique, tant pour la police fédérale que pour la police locale, la visibilité étant un aspect essentiel de la police.

Un certain nombre d'indications, signes, confidences ou constatations amènent le Comité permanent de contrôle des services de police à s'inquiéter quant au niveau d'adhésion au noyau dur de la déontologie tel que déjà abordé dans la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, et *a fortiori* au code de déontologie qui toujours se fait attendre. Un certain nombre de constatations – pas seulement dans l'arrondissement de Bruxelles-Capitale et pas uniquement à l'occasion d'opérations (ou de présences) de maintien de l'ordre – et d'analyses de dossiers de plainte ou judiciaires amènent le Comité permanent P, plus encore que par le passé, à s'inquiéter à propos de la discipline générale au sein du service de police intégré. Certains comportements, attitudes, propos ou lacunes à répétition nous incitent à croire qu'en de nombreuses entités ou composantes du service de police intégré, on assiste à un estompement de plus en plus marqué de la norme, notamment déontologique, de la discipline qui y va partiellement de pair, de la rigueur et d'un certain professionnalisme. Il nous semble urgent que responsables, cadres officiers et cadres intermédiaires se ressaisissent et fassent du professionnalisme des fonctionnaires de police une de leurs priorités : professionnalisme signifiant aussi l'adhésion à la déontologie, l'intégrité, la rigueur et le sens de la discipline.

55. ACCUEIL : AMABILITÉ, DISCRÉTION ET PRIVACY^[77]

Plusieurs corps de police ont investi dans l'amélioration des espaces d'accueil et ne ménagent pas leurs efforts pour recevoir les suspects, les victimes ou les témoins dans des conditions adéquates. Il arrive pourtant encore que des personnes soient auditionnées, au détriment de la discrétion d'usage, dans un local où une autre audition a déjà lieu, que le policier fume dans le local d'audition, que l'on ne s'adresse pas à l'intéressé dans sa langue (nationale) alors qu'il s'agit d'une obligation légale, ou encore que les communications de service internes soient placardées dans des espaces accessibles au public. Certains corps de police n'ont manifestement pas encore assimilé ces principes élémentaires de politesse, d'amabilité, de discrétion et de *privacy*. Nous revenons par ailleurs dans ce rapport sur la fonction d'accueil^[78].

56. USAGE DE LA FORCE, PRIVATION DE LIBERTÉ ARBITRAIRE, ABUS DE POUVOIR

Le Comité permanent P a constaté, dans plus d'un dossier, que des fonctionnaires de police ne témoignent pas suffisamment de diplomatie ni de maîtrise au cours de leurs interventions. Les dossiers de ces dernières années contiennent régulièrement des faits de langage inapproprié ou impoli, de recours inopportun à la contrainte (force) pour maîtriser un suspect ou une personne ivre, ou encore d'une réaction disproportionnée.

Nombre de ces incidents se produisent dans des situations où la charge émotionnelle est très présente (stress après une poursuite, attitude de provocation ou de négation du citoyen interpellé, etc.). On attend cependant du fonctionnaire de police qu'il fasse preuve de la maîtrise de soi requise (qui constitue le noyau dur de son professionnalisme), qu'il conserve calme et sérénité au travers de toutes ces situations.

Ainsi le cas d'une personne interpellée pour avoir mal garé son véhicule. Elle se trouvait à ce moment sur le trottoir et a été emmenée au poste pour audition, tout simplement parce qu'elle n'a pas pu exhiber tout de suite ses documents d'identité.

57. INTIMIDATIONS

À l'instar des années précédentes, il a été constaté en 2004 que certains fonctionnaires de police faisaient, sans nécessité aucune, état de leur qualité dans des circonstances privées aux fins d'intimider la partie adverse.

Plus d'un policier a ainsi mentionné sa qualité à l'occasion d'un accident de roulage où il était impliqué dans le but de retourner la situation à son avantage.

58. NEUTRALITÉ, CONSTATATIONS INJUSTES LORS D'ACCIDENTS DE ROULAGE

Lorsque deux parties sont impliquées dans un accident de roulage et qu'une discussion s'ensuit quant à la responsabilité de chacun, il est fréquent que le policier qui arrive sur place fasse office de premier arbitre du litige.

Certains policiers se laissent parfois aller à se prononcer sur l'un ou l'autre aspect et choisissent *ipso facto* « leur camp » sur les lieux de l'accident. Si l'affaire se règle uniquement en remplissant le formulaire européen de constat d'accident, il peut arriver que les parties contestent les faits *a posteriori* en affirmant que le policier qui se trouvait sur place ne s'est pas montré objectif.

Le Comité permanent P est d'avis que, dans de telles circonstances, il est préférable de s'en tenir strictement à la réglementation et de dresser immédiatement procès-verbal. Les circonstances et les discussions qui entourent celles-ci peuvent alors y figurer et le constat d'accident peut y être joint.

59. ACCIDENTS DE ROULAGE AVEC DÉGÂTS MATÉRIELS

Le Comité permanent P a enregistré une plainte^[79] émanant d'une personne impliquée dans un accident de roulage avec dégâts matériels. Lorsque l'intéressée a appelé la police pour le constat, il lui a été notifié que celle-ci ne pouvait se déplacer en cas de seuls dégâts matériels.

À la suite de cette plainte, le Comité permanent P s'est informé auprès de cinq zones de police relevant de divers arrondissements judiciaires des directives en vigueur en matière d'accidents avec dégâts matériels exclusivement. Ces directives ont ensuite été analysées et il a demandé aux différents corps des précisions quant à l'usage éventuel de codes de priorité.

En ce qui concerne les constats effectués par la police sur les lieux d'un accident avec dégâts matériels, les parquets respectifs ont publié des circulaires stipulant sans la moindre ambiguïté quelles sont les obligations à remplir par les services de police de manière à obtenir une méthode de travail uniforme dans le traitement de tels accidents.

L'attribution de codes de priorité à certains phénomènes change toutefois quelque peu la donne. L'enquête a révélé que trois des cinq zones étudiées appliquent un tel système, en conséquence de quoi tous les appels de ces zones sont traités selon les mêmes principes d'urgence et de non-urgence.

À l'avenir, il serait opportun que les zones de police utilisent une liste de priorités uniforme leur permettant d'évaluer selon les mêmes critères d'urgence ou de non-urgence tout incident qui se produit sur le territoire belge.

Nos contacts avec des collaborateurs des Centres d'information et de communication (CIC) récemment mis en place nous ont permis d'apprendre que le « problème » devrait bientôt se résoudre de lui-même puisque les 11 CIC utiliseront tous la même liste de priorités, à savoir la liste IPOG.

La Direction de la télématique de la police fédérale (DST) soutient également qu'en principe, tous les CIC seront opérationnels en 2005 et qu'ils utiliseront la liste IPOG, qui représente le standard national pour les codes de priorité.

60. PRISE EN CHARGE LORS DE LA MISE EN DÉPÔT DE BIENS (DE VALEUR) SAISIS

Il ressort de l'enquête menée à la demande du Comité permanent P par le service de contrôle interne de la zone de police concernée [80] qu'une bague qui avait été donnée en dépôt par une personne arrêtée, avait disparu par la suite. Il semble que les affaires données en dépôt étaient « mises en sécurité » dans des casiers ouverts dans un espace non sécurisé accessible au personnel policier et civil. Sur l'insistance du Comité permanent P, la zone de police concernée a décidé que le commissariat en question disposerait à partir du 1^{er} avril 2005 de coffres que l'on peut fermer à clé. Une proposition de dédommagement a par ailleurs été introduite au niveau du collège de police. À l'occasion d'un contrôle, il a été constaté que les casiers de rangement verrouillés ont été installés entre-temps et que le plaignant a été dédommagé.

61. RESPECT DE LA VIE PRIVÉE DU FONCTIONNAIRE DE POLICE

Un jeune homme s'est plaint auprès du Comité permanent P du fait qu'un fonctionnaire de police [81] lui a retiré son appareil photo digital et a effacé quelques photos qu'il avait prises de l'intervention du fonctionnaire de police concerné pendant un service d'ordre. Il est clair que le fonctionnaire de police ne détient pas ce droit, encore moins lorsqu'il s'agit d'une intervention policière en public. Seule une exploitation fautive de telles photos pourrait constituer une infraction à la vie privée du fonctionnaire de police (par exemple, le fait de la publier sur un site Internet).

Suite à cet incident, la direction de la zone a diffusé des instructions internes concernant la prise de photos d'interventions policières, en vertu desquelles il a été clarifié qu'en aucun cas la police ne peut, de ses propres mains, de quelque façon que ce soit, procéder ou faire procéder à l'enlèvement de photos. Le fonctionnaire de police visé peut, le cas échéant, par la suite ester en justice sur base soit de l'article 1382 du Code civil (au motif de la violation de son droit à l'image), soit sur base de l'article 39 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel (le fait de diffuser ou de publier une photo sans autorisation).

Dans des cas plutôt exceptionnels et lorsqu'il y a récurrence, les faits peuvent également constituer une forme de harcèlement, punissable sur base de l'article 422bis du Code pénal.

62. SIGNALEMENT ET DÉSIGNALEMENT DE VÉHICULES VOLÉS

Dans plusieurs dossiers, le Comité permanent P a pu relever en 2004 un manque de respect des obligations faites au policier de signaler un véhicule volé et de désigner un véhicule retrouvé. Ainsi lorsqu'on découvre un véhicule volé, on ne s'en rend forcément pas compte et le voleur ne peut alors être arrêté sur la base du signalement de vol du véhicule et/ou de la plaque minéralogique. À l'inverse, lorsqu'un véhicule n'est pas désigné, la personne qui le conduit est toujours recherchée et, lors du moindre contrôle routier, elle peut être interpellée parce qu'elle roule au volant d'un véhicule signalé volé.

Le Comité permanent P a relevé un cas où le propriétaire avait eu la désagréable surprise de voir son véhicule remorqué pour avoir été signalé volé. Il l'était en fait depuis plus d'un an alors qu'il avait été retrouvé le soir même du vol. Pour récupérer son véhicule, l'intéressé a dû payer sur le champ les frais de remorquage, sans compter le temps perdu pour récupérer sa voiture et connaître le fin mot de l'histoire. Il a, par la suite, quand même été dédommagé des frais de remorquage par le service de police responsable.

63. RESPECT DE « FRANCHIMONT »

Le respect des dispositions de la Loi Franchimont en matière d'audition n'est certes pas prescrit à peine de nullité. Il n'en reste pas moins que le respect de celles-ci apparaît comme une condition *sine qua non* à la sauvegarde des droits du citoyen.

En dépit de toute l'attention accordée à la question au cours de la formation et des systèmes et procédures internes prévus, il arrive encore trop souvent dans la pratique que des policiers, sans doute

insuffisamment pénétrés de la philosophie de la législation en question, ne l'appliquent pas suffisamment, voire pas du tout.

C'est ainsi qu'il est apparu lors d'une enquête que des fonctionnaires de police ne lisent ni n'explicitent les « droits Franchimont » au début de la déclaration, partant du principe que l'intéressé peut lire sa déclaration *in fine* et qu'il peut prendre connaissance de ses droits à ce moment-là.

Le Comité permanent P a donc été amené à constater, comme il l'a mentionné dans plusieurs de ses rapports annuels, que, là où on satisfait bien souvent aux obligations formelles et légales en vigueur, on ne tient pas suffisamment compte de la personne auditionnée, pour qui les choses ne sont pas toujours aussi claires et compréhensibles qu'on pourrait le croire. Il est pourtant important que les citoyens comprennent bien leurs droits.

Dans d'autres cas, il a été constaté qu'aucune copie du procès-verbal n'avait été délivrée, et cela sans raison, ou encore qu'il n'existait pas le moindre registre permettant au citoyen de signer pour réception lorsqu'il vient chercher une copie de sa déclaration.

64. CONNAISSANCE DE LA LOI SUR LA FONCTION DE POLICE, DU CODE PÉNAL ET DU CODE D'INSTRUCTION CRIMINELLE, ETC.

Dans certains corps[82] et certainement en ce qui concerne certains grades (cadre d'auxiliaires et cadre de base), il y a un manque manifeste de connaissance tant du Code pénal, du Code d'instruction criminelle que de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police. Les termes « arrestation administrative », « fouille judiciaire », « fouille de sécurité », etc. sont constamment confondus et la description des éléments constitutifs de l'infraction fait encore souvent défaut. On constate également fréquemment un manque de compréhension du mécanisme de la privation de liberté : lorsque quelqu'un entre de son plein gré dans un commissariat de police, cette personne a en principe aussi le droit d'en sortir librement, sauf lorsque les conditions d'une détention administrative, telles que décrites dans la loi sur la fonction de police sont remplies ou encore les conditions telles que décrites dans la loi du 20 juillet 1990 relative à la détention préventive.

On ne joue parfois pas tout de suite carte sur table. Il arrive ici et là qu'une privation de liberté soit provoquée : on demande à quelqu'un de se présenter volontairement à la police, on empêche par la suite cette personne de partir et on utilise sa résistance – et non la raison initiale qui requérait sa présence au commissariat – pour justifier une arrestation administrative ou même judiciaire.

NOTES

[1] VAN OTRIVE, L. cite dans son article « Controle op de geïntegreerde politie: een uitdaging? » in *Custodes, contrôle interne et externe*, Bruxelles, Politeia, 2/2001, notamment SHADMI, E., « Controlling the police: a public and integrative approach » in *Policing and Society*, 1994.

[2] VAN OTRIVE, L. in *Custodes, contrôle interne et externe*, Bruxelles, Politeia, 2/2001, pp. 17-38.

[3] Celle-ci, malgré différentes promesses claires des responsables, se fait attendre depuis décembre 2000 en matière d'enquêtes judiciaires.

[4] Nous faisons ici référence aux modèles et standards développés en vue d'une radioscopie du fonctionnement des organisations. Dans ceux-ci, l'enquêteur travaille toujours sur la base de cases à cocher en face de toute une série de questions largement sujettes à interprétation. Il les comptabilise ensuite afin de déterminer le niveau de l'excellence technocratique et instrumentaliste.

[5] La version néerlandaise de la loi organique du 18 juillet 1991 dispose en son article 1^{er} que le contrôle s'exerce sur « de doelmatigheid van de politiediensten » tandis que la version française parle « d'efficacité » et non « d'efficience ». Ces deux notions ne contiennent en soi aucune définition univoque. S'agit-il d'une mesure des prestations (que fait la police en fonction de ses moyens ?) et/ou le législateur envisageait-il plutôt une mesure des effets des activités de police et de l'utilisation des différents moyens

(quel est le résultat du travail policier ?) ? Dans la lignée des travaux préparatoires, le Comité permanent P a choisi d'interpréter ses compétences de la manière la plus large, suivant en cela les conceptions du législateur lors de sa création (cf. BOURDOUX, Gil. L., « Neutralité, indépendance, vigilance, loyauté et transparence, Le Comité au service du Parlement et du citoyen en partenariat avec les autres contrôles » in *Custodes, contrôle interne et externe*, Bruxelles, Politeia, 2/2001, p. 61).

[6] Gil. L. Bourdoux explique en outre que « [...] dans un souci d'efficacité et de respect des droits fondamentaux, des libertés et des droits de l'homme, les services et les fonctionnaires de police inscrivent leurs actions dans une vision complémentaire les uns par rapport aux autres, et par rapport à l'ensemble des intervenants sociaux », o.c., p. 42.

[7] Doc. Parl., Chambre, 1990-1991, n° 1305/8, pp. 12-13. Ce passage est également repris par BOURDOUX, Gil.L., « Neutralité, indépendance, vigilance, loyauté et transparence » in *Custodes, Contrôle interne et externe*, Bruxelles, Politeia, 2/2001, p. 41.

[8] À cet égard, l'exposé des motifs de la loi du 18 juillet 1991 dispose expressément que : « Le contrôle que le Gouvernement entend instaurer par le présent projet de loi n'a pas pour but principal de constater, dans les services de police et de renseignements, des faits individuels à sanctionner : ce rôle doit demeurer de l'entière compétence des autorités judiciaires ou disciplinaires. Le but de ce contrôle est de constater les imperfections et dysfonctionnements occasionnels du système et de formuler des propositions afin d'y remédier ». Doc. Parl., Chambre, 1990-1991, n° 1305/8, p. 12.

[9] Ainsi les services d'inspection générale des corps de police locale, l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale et les services de contrôle interne.

[10] Nous pensons ici plus particulièrement au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, aux études scientifiques de diverses universités ou encore aux rapports établis par des associations professionnelles concernées.

[11] DE CROO, H., « Is er nood aan een democratisch toezicht op de politiefunctie? » in BOURDOUX, Gil. L., BERKMOES, H. & VANDOREN, A. (Éds.), *Pour une police responsable, transparente, démocratique – Voor een verantwoorde, transparante, democratische politiezorg*, Bruxelles, Politeia, 2004, p. 19.

[12] La vision du Comité permanent P peut se formuler comme suit : en sa qualité d'organe de contrôle externe dépendant du Parlement fédéral, le Comité permanent de contrôle des services de police exerce un contrôle permanent sur le fonctionnement global des services de police, sur leur coordination ainsi que sur l'exécution de la fonction de police en veillant au strict respect des droits et libertés fondamentaux. Le Comité permanent de contrôle des services de police est donc un organe de contrôle externe et indépendant, légalement institué pour exercer un contrôle général, global et permanent sur les services de police, sur les services et les personnes à compétences de police ainsi que sur leur fonctionnement, le but final étant la protection des droits constitutionnels et des libertés fondamentales ainsi que le contrôle de la bonne coordination de l'action policière et de l'efficacité du fonctionnement des services de police. Le Comité est assisté dans ses missions légales par le Service d'enquêtes P. Il véhicule cette vision dans la mission suivante : par ses rapports, enquêtes, analyses ou conseils et recommandations, il permet au Parlement mais aussi aux autorités d'améliorer, d'adapter ou de maintenir à leur niveau l'efficacité et l'efficience des services de police et, ainsi, de préserver la confiance du citoyen dans ceux-ci. À cet effet, le Comité permanent P : (1) développera une idée globale du système policier grâce à son monitoring du fonctionnement général du système et (2) recherchera les problèmes structurels ou individuels pour les objectiver et ainsi établir des rapports ou formuler des conseils ou recommandations.

[13] BOURDOUX, Gil. L. & VANDEPUTTE, R. « Het primaat van het recht: politie, democratie en rechtsstaat » in BOURDOUX, Gil. L., BERKMOES, H. & VANDOREN, A. (Éds), o.c., Bruxelles, Politeia, 2004, p. 88.

[14] Le Parlement via la commission parlementaire d'accompagnement, les citoyens en tant que plaignants ou dénonciateurs externes, les membres des services de police en tant que plaignants ou dénonciateurs internes, l'organisation de police même sur la base des rapports, communications, activités du contrôle interne et autres échanges d'informations, les échanges d'informations avec les autorités administratives et judiciaires et avec l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale, les informations issues des enquêtes de contrôle, des évaluations demandées et des *hearings* de certains

responsables et enfin, les échanges d'informations avec d'autres services.

[15] Les informations dont le Comité permanent P dispose proviennent des plaintes et dénonciations portant en général sur de possibles infractions ou manquements individuels. Il existe par ailleurs d'autres sources telles que les mesures, sanctions, jugements et arrêts à l'encontre de fonctionnaires de police individuels. Si le Comité permanent P n'a très logiquement aucune vue sur les évaluations individuelles, excepté sur celles des responsables, ni sur les mesures de rectification de comportements individuels, il obtient cependant via les enquêtes et audits des informations d'ordre général que l'on peut considérer comme un échantillon représentatif de l'ensemble.

[16] Les données dont dispose le Comité permanent P proviennent des enquêtes et audits, des communications qui lui sont faites via les rapports annuels, de la transmission des instructions et règlements et des échanges d'informations avec l'ensemble des partenaires concernés.

[17] Il s'agit tant des dossiers judiciaires traités par le Service d'enquêtes que des communications faites conformément aux articles 14, §§ 1^{er} et 2 et 26 de la loi organique du 18 juillet 1991.

Article 14, § 1^{er} : « *Le procureur général et l'auditeur général adressent d'office au président du Comité permanent P copie des jugements et arrêts relatifs aux crimes ou délits commis par les membres des services de police* ».

Article 14, § 2 : « *Le procureur du Roi, l'auditeur du travail, le procureur fédéral ou le procureur général près la Cour d'appel, selon le cas, informe le président du Comité P chaque fois qu'une information ou qu'une instruction pour un crime ou un délit est ouverte à charge d'un membre d'un service de police* ».

Article 26 : « *Tout membre d'un service de police qui constate un crime ou un délit commis par un membre d'un service de police rédige un rapport d'information et le communique dans les quinze jours au directeur général du Service d'enquêtes P* ».

[18] Il s'agit tant des plaintes du citoyen que de celles qui émanent du sein de l'organisation policière.

[19] Il s'agit des communications sur la base de l'article 14bis, §§ 1^{er} et 2 portant sur l'application du régime disciplinaire.

Article 14bis, § 1^{er} : « *Le Comité permanent P enquête également sur les activités et les méthodes de l'Inspection générale de la Police fédérale et de la Police locale. Sans préjudice de cette mission, il se concerta avec l'Inspection générale en vue d'assurer ses missions légales de contrôle des services de police. Le commissaire général de la police fédérale, l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale et les chefs de corps de la police locale transmettent d'office au Comité permanent P une copie des plaintes et dénonciations qu'ils ont reçues concernant les services de police ainsi qu'un bref résumé des résultats de l'enquête lors de la clôture de celle-ci. Si un contrôle est demandé par un Ministre compétent, son accord est requis avant toute communication* ».

Article 14bis, § 2 : « *Les autorités disciplinaires compétentes informent mensuellement de manière complète le Comité des mesures disciplinaires et des mesures d'ordre prononcées à l'encontre d'un membre d'un service de police* ».

[20] Ce contrôle peut s'exercer d'office dans le respect des conditions légales prévues à cet effet ou sur demande des autorités légalement désignées.

[21] L'une de ses spécificités réside dans le fait que, légalement, il constitue le seul organe d'inspection ou de contrôle ayant un accès pour ainsi dire direct à toutes ces données.

[22] Rapport d'activités 2003 du Comité permanent de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 2003-2004, n°1267/001 et Sénat, 2003-2004, n°3-782/1, p. 22.

[23] Voy. annexe C.

[24] Voy. annexe D.

[25] Article 3 : « *Au sens de la présente loi, on entend par: "services de police", outre la police locale et la police fédérale, les services relevant d'autorités publiques et d'organismes d'intérêt public, dont les membres sont revêtus de la qualité d'officier de police judiciaire ou d'agent de police judiciaire; [...] Sont assimilées à des services de police pour l'application de la présente loi, les personnes qui ont qualité à titre individuel pour rechercher et constater des infractions* ».

[26] Article 14bis : « *Le commissaire général de la police fédérale, l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale et les chefs de corps de la police locale transmettent d'office au Comité permanent P une copie des plaintes et dénonciations qu'ils ont reçues concernant les services de police ainsi qu'un bref résumé des résultats de l'enquête lors de la clôture de celle-ci* ».

[27] Article 14 : « [...] *Le procureur du Roi, l'auditeur du travail, le procureur fédéral ou le procureur général près la Cour d'appel, selon le cas, informe le président du Comité P chaque fois qu'une information ou qu'une instruction pour un crime ou un délit est ouverte à charge d'un membre d'un service de police* ».

[28] Rapport d'activités 2003 du Comité permanent de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 2003-2004, n° 1267/001 et Sénat, 2003-2004, n° 3-782/1, p. 22.

[29] Les chiffres mentionnés sont des chiffres absolus (s.l.). Les analyses effectuées ci-après se fondent sur des données corrigées (s.s.). Ainsi, les plaintes devenues judiciaires, certains doubles signalements et certaines données incomplètes ne sont plus pris en compte pour les analyses plus fines. Les données de 2002 sont complétées et affinées en 2003, 2004 et 2005 et celles de 2003, en 2004, 2005 et 2006.

[30] Dans le cadre du présent rapport, il y a lieu d'entendre par « plainte » ou « dénonciation » toute expression d'une critique ou d'une insatisfaction relative à des actions (absence d'actions) ou au comportement d'un service ou d'un membre du personnel, dans ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et ayant des répercussions sur le fonctionnement des services de police. La « plainte » émane d'une personne qui est directement concernée par l'action, l'absence d'action ou le comportement, tandis que la « dénonciation » émane d'un tiers.

[31] Article 29 : « *Toute autorité constituée, tout fonctionnaire ou officier public, qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquerra la connaissance d'un crime ou d'un délit, sera tenu d'en donner avis sur-le-champ au procureur du Roi près le tribunal dans le ressort duquel ce crime ou délit aura été commis ou dans lequel l'inculpé pourrait être trouvé, et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* ».

Article 30 : « *Toute personne qui aura été témoin d'un attentat, soit contre la sûreté publique, soit contre la vie ou la propriété d'un individu, sera pareillement tenue d'en donner avis au procureur du Roi soit du lieu du crime délit, soit du lieu où l'inculpé pourra être trouvé* ».

[32] « *Le contrôle porte en particulier sur la protection des droits que la Constitution et la loi confèrent aux personnes ainsi que sur la coordination et l'efficacité [...] des services de police* ». L'exposé des motifs de la loi organique du 18 juillet 1991 concernant de plus la compétence du Service d'enquêtes P à des matières ou questions spécifiques d'une certaine gravité de surcroît.

[33] « Rapport intermédiaire Comité permanent P 2004 », *Journal de la police & Officier de police*, Bruxelles, Politeia, octobre 2004, n° 7, pp. 10-19.

[34] Loi du 20 janvier 2003 relative au renforcement de la législation contre le racisme (M.B. du 12 février 2003).

[35] Les chiffres mentionnés sont des chiffres absolus (s.l.). Les analyses effectuées ci-après se fondent sur des données corrigées (s.s.). Ainsi, les plaintes devenues judiciaires, certains doubles signalements et certaines données incomplètes ne sont plus pris en compte pour les analyses plus fines. Les données de 2002 sont complétées et affinées en 2003, 2004 et 2005 et celles de 2003, en 2004, 2005 et 2006.

[36] Le premier nombre renvoie aux plaintes introduites auprès de la police, le deuxième aux plaintes introduites directement auprès du Comité permanent P.

[37] Article 14bis, alinéa 2 : « *Les autorités disciplinaires compétentes informent mensuellement de manière complète le Comité des mesures disciplinaires et des mesures d'ordre prononcées à l'encontre d'un membre d'un service de police* ».

[38] Cette enquête a été commentée lors de la réunion du 9 janvier 2004 avec la commission d'accompagnement parlementaire du Comité permanent de contrôle des services de police.

- [39] Voir DUCHATELET, A. et HUTSEBAUT, Fr., *Het nieuwe politiestatuut: een eerste evaluatie van het Mammoetbesluit*, Uitgave Centrum voor Politiestudies vzw, Politeia, 2003.
- [40] M.B. du 16 juin 1999.
- [41] Voir PEETERS, W., "De grens tussen tucht en deontologie", *Deontologie en integriteit bij de politie*, Uitgave Centrum voor politiestudies vzw, Politeia, 2004.
- [42] Article 14 : « [...] Le procureur du Roi, l'auditeur du travail, le procureur fédéral ou le procureur général près la Cour d'appel, selon le cas, informe le président du Comité P chaque fois qu'une information ou qu'une instruction pour un crime ou un délit est ouverte à charge d'un membre d'un service de police [...] ».
- [43] Article 14, 1^{er} alinéa : « Le procureur général et l'auditeur général adressent d'office au président du Comité permanent P copie des jugements et arrêts relatifs aux crimes ou délits commis par les membres des services de police ».
- [44] « il est tenu compte pour le taux de la peine de [...] toutes les données disponibles propres à la personnalité du prévenu (notamment inspecteur de police) [...] ».
- [45] « vu [...] la circonstance qu'une condamnation peut réellement mener au déclassement social du prévenu, vu sa profession, la demande d'obtention de la suspension simple du prononcé de la condamnation peut être satisfaite ».
- [46] « [...] On peut considérer que le prévenu a fait de sérieux efforts pour son reclassement. Le traitement public de son affaire devant le juge du fond implique clairement un danger pour celui-ci, notamment en raison de son activité professionnelle, de sorte que l'on peut donc lui accorder le bénéfice de la suspension ».
- [47] « [...] Attendu qu'un traitement de l'affaire en audience publique est de nature à provoquer le déclassement par la perte de son emploi et qu'un blâme aussi considérable serait de nature à avoir des conséquences permanentes sur l'élaboration d'une carrière future ».
- [48] Article 1^{er} : « Dans l'exercice de leurs missions de police administrative ou judiciaire, les services de police veillent au respect et contribuent à la protection des libertés et des droits individuels, ainsi qu'au développement démocratique de la société ».
- [49] « Bien que le prévenu ait une fonction d'exemple, il reconnaît qu'il a collaboré volontairement à une tentative d'escroquerie d'une compagnie d'assurance à la demande de [...], au moyen d'une fausse déclaration rédigée de sa main dont il savait qu'elle était fausse. [...] Dans l'exercice de leurs missions de police administrative et judiciaire, les services de police veillent au respect de la loi et contribuent à la protection des droits et libertés individuels (cf. article 1^{er} de la loi sur la fonction de police). Vu la nature des faits et la fonction du prévenu, la demande de suspension apparaît comme non fondée ».
- [50] « [...] Plus encore que toute personne non initiée, elle devait connaître sur la base de son expérience professionnelle les éventuelles conséquences pénales de sa manière d'agir [...] ».
- [51] « [...] Que la peine doit être adaptée à la personnalité des [...] prévenus, la gravité des faits commis par lesquels ils ont réussi à troubler l'ordre social à la suite de quoi un concitoyen a dû en supporter les conséquences. Qu'en agissant de la sorte, les [...] prévenus ont abusé du respect et de la confiance naturellement suscitée par leur fonction pour atteindre leur objectif par des moyens illégaux. Qu'il est regrettable de constater qu'ils ont hypothéqué cette confiance en agissant à la légère sans aucun respect des règles de procédure prévues notamment dans la Loi sur la fonction de police et dans le Code d'instruction criminelle ».
- [52] « [...] Les faits sont graves et témoignent d'un manque de respect pour l'intégrité physique d'autrui. Le tribunal souligne que le prévenu remplit une fonction d'exemple en tant qu'agent de police, même en civil ».
- [53] « [...] Le tribunal estime que la sanction mentionnée ci-dessous est adaptée d'une part à la nature, à la gravité et au caractère socialement blâmable des faits déclarés établis, compte tenu de la situation professionnelle du prévenu qui devait être conscient des conséquences de son comportement ».

- [54] « [...] La Cour tient compte de [...], ainsi que des circonstances difficiles dans lesquelles le prévenu devait accomplir son travail de policier ».
- [55] « [...] À cet égard, la consommation d'alcool éventuelle de la partie civile ne peut constituer une excuse, étant donné que le prévenu doit savoir mieux que quiconque par sa fonction d'agent de police que l'agression physique n'est pas permise ».
- [56] « [...] de plus, l'intéressé doit maintenant se rendre compte qu'un tel comportement est totalement exclu à l'avenir, que ce comportement n'est pas non plus socialement acceptable, encore moins pour une personne ayant une telle fonction d'exemple ».
- [57] « [...] Que le prévenu, policier, a une fonction d'exemple et s'est rendu coupable de recel, ce qui est totalement inadmissible, de sorte qu'une peine d'emprisonnement principal et une amende sont une sanction indiquée. Qu'il est tenu compte pour leur fixation de la gravité du fait commis par un policier [...] ».
- [58] « [...] le bénéfice de la suspension du prononcé de la condamnation n'est (ne peut) pas (être) accordé au prévenu. Le prévenu n'établit pas qu'une condamnation à une amende porterait atteinte de manière injustifiée à sa carrière professionnelle. De plus, l'attitude du prévenu, qui minimise les faits, montre l'absence de tout sentiment de culpabilité ».
- [59] « [...] Que la circonstance qu'une affaire ne se conclut pas par une répression effective sur le plan pénal laisse l'instance disciplinaire libre d'agir comme elle l'estime nécessaire et souhaitable ».
- [60] « [...] Attendu que le fait que le prévenu a obtenu une évaluation finale favorable depuis des années dans le cadre de ses activités professionnelles ne porte pas préjudice au fait qu'il s'est rendu coupable des faits retenus présentement ; qu'il est toutefois tenu compte de cette évaluation finale favorable lors de la fixation du taux de la peine [...] ».
- [61] « [...] on ne peut pas non plus nier que [...] les prévenus se sont mis en porte à faux en ignorant certains membres du personnel et en n'ayant pas respecté la structure hiérarchique dans certaines situations ».
- [62] « Qu'on peut uniquement attendre des citoyens qu'ils aient quelque confiance en l'appareil judiciaire si ses agents et représentants accomplissent correctement leur mission en toutes circonstances ; que la prévenue en ayant, en tant qu'inspectrice de police, repris dans un procès-verbal des mentions qui ne correspondaient pas à la réalité a ébranlé cette confiance ainsi que celle de ses supérieurs, collaborateurs et autres acteurs judiciaires dont le bon fonctionnement dépend en partie de la fiabilité des procès-verbaux qui leur sont soumis ».
- [63] « [...] La commission de tels faits (in casu le fonctionnaire de police s'était rendu coupable de la rédaction d'un faux procès-verbal pour pouvoir percevoir une indemnité d'assurance) dans le chef du premier prévenu en tant que fonctionnaire de police est grave parce qu'elle porte atteinte à la force probante et à la véracité d'un procès-verbal ; dans les circonstances données, la suspension du prononcé de la condamnation ne peut pas être autorisée parce que cela ne permettrait pas de réaliser l'objectif de l'action publique. La peine de travail demandée telle que précisée ci-après est une mesure plus adaptée pour réprimer ces faits ».
- [64] « [...] Qu'il est incontestablement établi que les deux prévenus ont joué un rôle positif dans le programme mis en place dans la lutte contre la criminalité liée aux drogues, notamment dans le projet ciblé [...], dans le cadre duquel avait été prise une série d'initiatives qui avait indubitablement entraîné un changement de mentalité dans le chef de certains habitants de [...]. Qu'il serait dommage de laisser perdre cette expertise de sorte que vu les considérations qui précèdent, on peut se demander quelle est la pertinence des peines d'emprisonnement requises contre les prévenus ».
- [65] « Les faits sont particulièrement navrants. Dans la nuit du 31 décembre au 1^{er} janvier, une voisine ayant beaucoup de civisme demande l'aide de la police parce qu'elle entend sa voisine du dessous crier à l'aide complètement paniquée et qu'elle entend qu'une violente dispute est en cours. Après le premier appel, cette voisine et son mari demanderont encore trois fois l'intervention de la police avec insistance. Elle mentionnera chaque fois qu'il ne s'agit pas d'une simple dispute mais que c'est très grave et qu'elle suppose même que l'homme pourrait tuer sa voisine. Le premier appel a eu lieu vers

5.30 heures et la police n'est arrivée sur place que vers 7.45 heures. Cette voisine avait parfaitement bien évalué l'état d'urgence et l'avait également communiqué aux services de police. Le premier prévenu qui a connaissance du premier appel environ une demi-heure avant la fin de son service n'entreprend rien. Le quatrième prévenu qui apprend par son collègue que la voisine appelle pour la deuxième fois et entend que c'est urgent, ne prend pas non plus les mesures adéquates. Le cinquième prévenu a été particulièrement négligent dans l'exercice de sa mission en n'accordant pas l'attention nécessaire à tous les appels entrants.

Les trois prévenus sont des agents de police attachés au dispatching 101, dont on attend qu'ils réagissent de manière adéquate à tout appel, particulièrement aux appels ayant un caractère urgent, ainsi qu'il ressort du contenu du premier appel et du suivant. En ne le faisant pas, ils portent gravement atteinte à la confiance qu'ont les citoyens dans le fonctionnement de l'appareil policier ».

[66] « [...] Les faits sont très graves compte tenu de la fonction de confiance exercée par le prévenu dans la société. Le prévenu a transmis à une tierce personne des renseignements sur une information en cours et a ainsi porté atteinte au caractère secret de l'information. [...]

Le secret professionnel qui existe dans le chef des membres des services de police et qui a été violé in casu par la fourniture de renseignements concernant une information secrète et encore en cours a pour objectif de protéger l'intérêt de l'enquête, mais touche également aux intérêts du suspect même et à son droit à la vie privée ».

[67] Rapport d'activités 2001 du Comité permanent de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 2001-2002, n° 2041/001 et Sénat, 2001-2002, n° 2-1277/1, pp. 145-146 (+ cf. annexe) ; Rapport d'activités 2002 du Comité permanent de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 2003-2004, n° 453/001 et Sénat, 2003-2004, n° 3-320/1, pp. 113 et suiv. ; Rapport d'activités 2003 du Comité permanent de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 2003-2004, n° 1267/001 et Sénat, 2003-2004, n° 3-782/1, pp. 243 et suiv.

[68] « x » étant l'année sur laquelle porte le rapport annuel.

[69] Rapport d'activités 2003 du Comité permanent de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 2003-2004, n° 1267/001 et Sénat, 2003-2004, n°3-782/1, p. 243.

[70] L'article 7 de la loi du 7 décembre 1998 dispose que : « *Sans préjudice des autres compétences qui lui sont conférées par la loi, le conseil fédéral de police donne des avis aux ministres de l'Intérieur et de la Justice et est chargé de l'évaluation globale du fonctionnement et de l'organisation de la police fédérale et des polices locales, notamment sur la base d'un rapport annuel établi par l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale. [...]* ».

[71] Voy. e.a. dossier n° 40710/2003.

[72] Rapport d'activités 2003 du Comité permanent de contrôle des services de police, o.c., p. 298.

[73] Idem, pp. 298-299.

[74] Évaluation de la réforme des services de police, Rapport fait au nom de la Commission de l'Intérieur et des Affaires administratives par Mme Leduc, Doc. Parl., Sénat, 2004-2005, n° 3-566/1, p. 83.

[75] Évaluation de la réforme des services de police, o.c., p. 84.

[76] Voy. nos enquêtes relatives à la capacité, à la gestion des compétences, aux coûts ainsi que les évaluations du « top » de la police fédérale.

[77] Voy. e.a. dossier n° 3425/2003.

[78] Cf. point 30.2.2.

[79] Voy. e.a. dossier n° 66025/2004.

[80] Voy. e.a. dossier n° 54646/2004.

[81] Voy. e.a. dossier n° 67231/2004.

[82] Voy. e.a. dossier n° 1114/2004.

Rapport annuel 2004 - Chapitre IV

Sommaire

CHAPITRE IV : PRINCIPALES PREOCCUPATIONS, CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS DU COMITE PERMANENT DE CONTROLE DES SERVICES DE POLICE DANS LE PROLONGEMENT DE SES ACTIVITES, ENQUETES ET CONSTATATIONS EN 2004

65. PREAMBULE

66. QUELQUES PREOCCUPATIONS PARTICULIERES

- 66.1. Cadre général de l'exercice de la fonction de police
- 66.2. Connaissances et aptitudes
- 66.3. Communication – Information (CIA, CIC, Astrid et BNG)
- 66.4. Systèmes et structures
- 66.5. Contrôle et valeurs
- 66.6. Personnel (contingent, mobilité, application des statuts, Calog)
- 66.7. Interventions et actions des services de police : la mise en œuvre de la fonction de police
- 66.8. Contrôle versus contrôleurs

67. « OCTOPUS » : TOUJOURS UN CADRE DE REFERENCE D'ACTUALITE ?

68. FONCTIONNEMENT INTEGRE ACTUEL

69. LES DERNIERS CONTREFORTS

CHAPITRE IV : PRINCIPALES PRÉOCCUPATIONS, CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS DU COMITÉ PERMANENT DE CONTRÔLE DES SERVICES DE POLICE DANS LE PROLONGEMENT DE SES ACTIVITÉS, ENQUÊTES ET CONSTATATIONS EN 2004

65. PRÉAMBULE

Sans préjudice de la loi du 18 juillet 1991 portant démilitarisation de la gendarmerie [1], les deux événements les plus marquants de ces dernières années dans le domaine de la police ont sans conteste été (1) le vote de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police, qui allait clarifier pour les services de police générale et spéciale de l'époque la fonction de police telle qu'il convient de la mettre en œuvre en toute concertation et coordination et de manière équivalente sur l'ensemble du territoire ainsi que (2) le vote de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, qui allait affiner plus encore les contours de la mise en œuvre responsable et transparente de cette fonction de police.

Au fil des ans, le Comité permanent P s'est notamment consacré à l'analyse en profondeur de la mise en œuvre de ces trois instruments législatifs et a formulé et articulé ses principales conclusions et recommandations autour de ces trois pôles, à côté d'un certain nombre d'autres.

En préambule à sa conclusion générale, le Comité permanent P souhaite souligner sa volonté de transparence, mais aussi sa transparence dans les faits et l'implication de tous ses responsables et acteurs.

Sous réserve du caractère particulier de ses enquêtes judiciaires – à publicité relative et indirecte toutefois –, le Comité permanent P rend compte de toutes ses activités et de toutes ses enquêtes ou dossiers, selon des modalités adaptées et idoines, au Parlement, au gouvernement à l'intervention des ministres de l'Intérieur et/ou de la Justice ainsi qu'à différentes autres autorités, responsables ou parties prenantes. Dans le cas où l'une ou l'autre personne est plus ou moins directement concernée à titre individuel par les constatations, conclusions, avis ou recommandations du Comité permanent P, elle en sera également avisée, s'il échet et dans la mesure du possible.

La plupart des enquêtes d'une certaine envergure font l'objet d'un échange de vues avec la hiérarchie ou l'autorité concernée et, souvent aussi, avec le ministre de l'Intérieur et/ou de la Justice avant que les

rapports *ad hoc* ne soient examinés par le Comité permanent P et par sa Commission d'accompagnement parlementaire. Dans la mesure du possible, en fonction des circonstances aussi, ces différentes parties prenantes ont la possibilité de réagir en faisant part de leurs remarques, considérations ou contestations, si pas avant l'examen en Commission d'accompagnement parlementaire, du moins avant que le rapport en question ne connaisse la moindre publicité officielle ou formelle, conformément à la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements, précisée sur ce point par le Règlement d'ordre intérieur – voté par le Parlement – régissant aussi le fonctionnement et la vie pratique du Comité permanent P.

Les différents rapports, enquêtes, dossiers ou autres points abordés dans le cadre du présent rapport annuel ont dès lors déjà été évoqués avec les instances concernées : tant au niveau des constatations, des conclusions et des recommandations que des différentes perspectives dont il est rendu compte en synthèse *supra*. Dans un tel contexte et dans le cadre du présent rapport annuel, le Comité permanent P entend dès lors aller à l'essentiel dans ses conclusions, et cela d'autant plus qu'un grand nombre de ses conclusions ou recommandations rejoignent celles formulées à l'issue de ses analyses de ces deux dernières années, certaines de celles formulées par les Commissions De Ruyver ou Bruggeman ou encore d'autres analyses sollicitées par les autorités.

Eu égard à ce qui précède, le Comité permanent P estime qu'il est important de retourner aux sources, soit à l'histoire policière des quinze dernières années, aux accords « Octopus » et à la *ratio legis* sous-tendant plus particulièrement les lois du 18 juillet 1991, 5 août 1992 et 7 décembre 1998, parmi d'autres et dans un contexte public, administratif et sécuritaire plus large. Avant toutes choses, il convient de prendre en compte, le mieux et le plus complètement possible, les objectifs du législateur de 1991, confirmés en 1992 et une nouvelle fois précisés en 1998.

Il est plus que temps de cesser de concevoir et de parler en termes de réforme des services de police et même de police locale et de police fédérale. C'est un fonctionnement intégré et une mise en œuvre intégrée, coordonnée et professionnelle de la fonction de police que le législateur a entendu mettre en place en organisant le service de police intégré, structuré à deux niveaux.

66. QUELQUES PRÉOCCUPATIONS PARTICULIÈRES

66.1. CADRE GÉNÉRAL DE L'EXERCICE DE LA FONCTION DE POLICE

L'observateur averti ne peut que reconnaître la complexité des différents aspects du fonctionnement intégré, des diverses problématiques auxquelles les responsables sont confrontés ainsi que l'indispensable étalement dans le temps pour élaborer les solutions acceptables ou indispensables plus particulièrement pour les deux niveaux du service de police intégré.

À côté des services et des fonctionnaires de police, certains acteurs, intervenants ou responsables extérieurs devraient eux aussi mieux prendre en considération les objectifs du législateur qui sous-tendent la mise en place du nouveau paysage policier. En effet, tous les intervenants ne se meuvent pas nécessairement dans les mêmes eaux, ni surtout à la même vitesse. D'aucuns ont même parfois d'autres caps ou destinations.

Il convient aussi de prendre garde à ne pas vider la fonction de police de sa substance. S'il y a une place pour un « partenariat public-privé » responsable et transparent, il est de l'essence de l'autorité (et du partenaire public) d'y jouer « les premiers violons », même pour des tâches parfois qualifiées de secondaires ou de moins intéressantes pour les fonctionnaires de police.

Selon une critique récurrente de ces derniers mois, comme nous l'avons déjà fait remarquer par le passé et par ailleurs, les policiers n'auraient pas le temps de s'occuper du « vrai » travail policier parce qu'ils doivent effectuer d'autres tâches comme, par exemple, l'aspect sécuritaire lors d'événements sportifs ou culturels, des tâches administratives, des considérations trop peu importantes eu égard aux enjeux sécuritaires.

Dans ce contexte, tout comme le Comité permanent P, la Commission de l'Intérieur du Sénat constate aussi un transfert de certaines tâches policières classiques aux services de gardiennage privés. Or, « *le contrôle exercé sur ces sociétés est beaucoup moins strict que celui auquel sont soumis les services de police. Il se limite, en effet, à une procédure d'agrément auprès du SPF Intérieur* » [2] et à un contrôle de première ligne par une composante de cette administration investie de compétences de police et appuyée, à certaines occasions, par la police dans toute la mesure du possible.

La Commission de l'Intérieur demande dès lors au ministre de l'Intérieur de s'intéresser à cette problématique, ce qui ne peut que rejoindre les préoccupations du Comité permanent P, investi depuis peu

de nouvelles compétences en la matière [3] .

Il est nécessaire – et dans un délai rapide – de procéder à une vérification des tâches administratives confiées, explicitement ou en vertu de la loi, au service de police intégré. Les missions de nature judiciaire dotées d'un caractère presque exclusivement administratif ne peuvent d'ailleurs être omises dans une liste de tâches policières inappropriées [4] . Il convient ainsi de préciser la portée de l'article 25 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police [5] et d'écarter de la directive ministérielle *ad hoc*, l'ensemble des « missions inappropriées ».

Dans certaines parties du pays – tant auprès des autorités locales, de certains magistrats que des services de police –, on relève de surcroît une réticence significative au sujet de l'application généralisée du traitement policier autonome (TPA) et du procès-verbal simplifié (PVS) [6] . Des actions de sensibilisation et de formation adéquates devront être entreprises en cette matière aussi.

Après avoir constaté les enjeux et le caractère particulièrement sensible de la question et sans préjudice des autres initiatives en la matière, le Comité permanent P prône la création au sein de la police fédérale d'une direction spécifique qui s'occuperait exclusivement de la gestion des différents aspects du terrorisme et qui serait e.a. chargée de coordonner le travail, la gestion des informations et le fonctionnement intégré des services de police à tous les égards.

En ce qui concerne la compétence territoriale des agents auxiliaires de police, le Comité permanent P est d'avis que, par analogie avec la situation des fonctionnaires de police, la même réglementation devrait être transposée et prise, de sorte que les agents auxiliaires puissent eux aussi disposer légalement d'une compétence sur l'ensemble du territoire national, tout en précisant qu'ils réalisent en principe leurs missions sur le territoire de la zone de police.

66.2. CONNAISSANCES ET APTITUDES

De nombreux éléments concordants ont permis de mettre en lumière les problèmes qui se présentent dans le pilier « formation ». Vu le rôle intégrateur et innovant que la formation au sens global du terme est censée jouer dans un paysage policier en pleine mutation, il conviendrait de mieux la prendre en considération au plus haut niveau de la structure policière en vue d'assurer et d'assumer le suivi et la promotion des initiatives coordinatrices et de recherche de la qualité en la matière.

On ne peut toutefois pas passer sous silence les problèmes fondamentaux et la marge de manœuvre réduite dont dispose la composante fédérale pour mener à bien cette mission : (1) les écoles agréées ne font pas partie de la police intégrée ; (2) il est particulièrement ardu d'obtenir des contrats de gestion ; (3) il n'existe pas encore de directive claire quant aux normes et standards ; (4) en ce qui concerne la police intégrée, il n'y a, à l'heure actuelle, pas la moindre possibilité ni délégation pour exercer un contrôle sur ces écoles ni sur les compétences, capacités et aptitudes des aspirants qui en sortent.

Il conviendrait également de développer en cette matière un outil informatique performant en vue de gérer les compétences et les formations continuées à y coupler de manière efficiente et effective.

66.3. COMMUNICATION – INFORMATION (CIA, CIC, ASTRID ET BNG)

Plusieurs questions parlementaires récentes soulèvent la question de la « suradministration » de la police intégrée, en ce compris dans les domaines opérationnels les plus divers : nous l'avons relevé à plus d'une reprise. Dans ce contexte, on évoque parfois aussi le fait que les informations doivent passer du niveau local au niveau fédéral via le Carrefour d'information d'arrondissement (CIA) ou inversement. La directive MFO-3 des ministres de la Justice et de l'Intérieur relative à la gestion de l'information de police judiciaire et de police administrative [7] apparaît comme une bonne directive, du moins en ce qui concerne les concepts et la stratégie poursuivie. Les problèmes rencontrés se situent au niveau de son application dans la pratique et résultent plus d'un manque de connaissance que d'un refus obstiné. Affirmer à ce propos, comme d'aucuns le font assez souvent, que les changements introduits induisent une surcharge administrative ou des doubles emplois est souvent plus qu'exagéré et fait sans doute partie, en cette matière aussi, d'un mécanisme de résistance « par slogans », non vérifiables ni vérifiés. Même s'il y a certes encore des changements profitables à concevoir et à introduire, notamment dans le domaine de l'information de la police administrative, il n'y a finalement pas beaucoup plus de formulaires à remplir qu'avant la loi du 7 décembre 1998.

Si le fonctionnement des CIA est régulièrement critiqué par différentes parties prenantes et à différents égards, il importe de relever que dans le domaine de la traite des êtres humains, e.a. en matière de

prostitution, la circulation de l'information semble se faire de mieux en mieux. Aucun des services visités n'a émis la moindre critique au sujet du fonctionnement des CIA quant au flux des informations du niveau local vers le niveau fédéral ni à propos du *feed-back* obtenu. Un besoin se fait par contre sentir en termes d'accès à certaines bases de données, vu notamment la dimension internationale du phénomène.

Pour avoir une vision plus « localisée » des faits, on constate que certaines zones continuent à collecter elles-mêmes les informations en les structurant et en les encodant dans leurs propres bases de données plus ou moins sophistiquées et variant d'une zone à l'autre. Le risque de ce type de pratiques est un retour à la situation d'il y a une dizaine d'années, où chaque corps disposait de son propre fichier dans les limites de son propre système et selon sa propre cohérence. On doit malheureusement constater que la tendance actuelle à certains endroits n'en est pas loin ! Le Comité permanent P est d'avis qu'il convient de se focaliser sur la BNG (Banque de données nationale générale), d'encourager et d'améliorer son utilisation et d'appliquer strictement la circulaire MFO-3.

Dans le même contexte, le Comité permanent P déplore le fait que la composante fédérale ne dispose pas encore de système d'évaluation ou de suivi de l'information digne de ce nom, bien que cela soit prévu au niveau de la télématique, par exemple.

La mise en place des Centres d'information et de communication (CIC) constitue un nouveau processus de changement dans le paysage policier. La volonté de coopération loyale est présente dans le chef de différents intervenants, acteurs ou zones mais est encore trop limitée dans d'autres. Il convient par conséquent de veiller en permanence à ce que tous les partenaires, notamment du projet Astrid, veillent à ce qu'une valeur ajoutée maximale du système se traduise par un fonctionnement intégré plus efficient et plus efficace, aussi vis-à-vis d'autres intervenants que les intervenants policiers.

Toutes les zones doivent également être associées à la participation au CIA et prendre leurs responsabilités. La participation active, tant au CIA qu'au CIC, doit obligatoirement figurer dans le plan zonal de sécurité et doit être évaluée [8] .

À la suite du Conseil des ministres des 30 et 31 mars 2004, il a été décidé que le pouvoir fédéral n'interviendrait pas dans les surcoûts d'Astrid mais que le personnel détaché dans les CIA serait entièrement financé par le fédéral. Les zones de police sont toutefois encouragées à incorporer au sein des CIC des membres de leur personnel qui ont acquis une expérience dans les centres 101, ce qui semble constituer une problématique non négligeable.

À la suite de cette décision, le niveau fédéral appréhende le fait que les zones n'investissent pas suffisamment dans les CIC (tout comme dans les CIA d'ailleurs) car elles s'attendent à ce que le même effort fédéral soit consenti pour ces centres. Vu l'analyse du passé, le Comité permanent P peut les comprendre et est d'avis qu'il convient d'être attentif au développement de la situation.

Tout comme le bon fonctionnement des CIC, celui des CIA est fondamental car ils alimentent la BNG. Or, on constate que la qualité générale de l'information de cette dernière s'est détériorée à de nombreux égards. Il y a donc un effort considérable à fournir, tant au niveau de la collecte des informations qu'au niveau de l'enregistrement des données [9] et de leur exploitation réfléchie, intégrée et au profit de toutes les parties prenantes.

Le manque d'exhaustivité des données policières enregistrées dans la BNG a inévitablement des conséquences sur la fiabilité des chiffres publiés en matière de fonctionnement de la police et de suivi de la criminalité. Le fait qu'il faille encore recourir à des artifices, statistiques propres ou adaptées ou autres, pour obtenir des chiffres exploitables est révélateur d'un problème d'alimentation en données du système policier, bien que la situation s'améliore. Ce sont essentiellement les zones de police qui alimentent la BNG. Il convient donc d'encore insister sur l'impérieuse nécessité d'une alimentation rapide et correcte du système par ces corps ou entités de la police, et cela non seulement en vue de la production de chiffres de criminalité corrects mais également dans le cadre d'une utilisation efficace du système sur un plan purement opérationnel.

Ainsi, le fait de disposer de la bonne information au bon moment constitue très souvent un facteur critique de succès en matière de gestion et d'encadrement de certains événements de nature à avoir une influence sur, voire à troubler, l'ordre public. Il en va notamment ainsi du football, qui se distingue cependant des autres événements au niveau de la préparation. Il faut oser regarder la réalité en face : la gestion et l'encadrement d'un tel événement nécessitent l'affectation et l'utilisation (possibilité d'utilisation) d'innombrables ressources (d'appui) humaines et matérielles et donc aussi une bonne collecte et exploitation d'informations en provenance de l'ensemble du pays et de plus en plus de l'étranger pour certains événements se déroulant à Bruxelles.

66.4. SYSTÈMES ET STRUCTURES

Dans le prolongement de la problématique évoquée *supra*, on peut, plus particulièrement en vue de l'avenir, poser qu'Astrid, les CIC et les CIA sont indispensables pour assurer une mise en œuvre efficace, efficiente et responsable de la fonction de police. En tout état de cause, il importe d'accélérer le mouvement de la réelle mise en place des CIC et des CIA, de manière pertinente et efficace aussi si l'on veut vraiment pouvoir forcer le barrage des résistances et les imperfections qui se présentent à différents niveaux du service de police intégré, structuré à deux niveaux.

Il faudra accorder l'attention voulue à la qualité et au professionnalisme du personnel affecté aux CIA et aux CIC et, le cas échéant, leur assurer les formations d'appoint *ad hoc*.

Un contrôle de qualité doit également être effectué sur les différentes informations à transmettre aux CIA.

L'arrêté royal promulgué le 26 mars 2005 [10] précise enfin le cadre de référence légal des détachements des fonctionnaires de police, ce qui devrait permettre de lever les obstacles à la mobilité temporaire du local vers le fédéral ou, plus particulièrement, vers les CIA et CIC.

L'octroi de la personnalité juridique aux zones monocommunes pourrait constituer un atout en de nombreuses hypothèses ou circonstances et permettrait une approche plus professionnelle et davantage intégrée des questions de sécurité.

Le DirCo n'a pas toujours eu l'occasion d'exprimer toutes ses potentialités ni d'apporter ainsi toute son énergie et son *know-how* à l'intégration des deux niveaux de police en vue d'un fonctionnement plus efficace et d'une plus grande sécurité. Le Comité permanent P estime que toute initiative positive ou constructive en la matière doit être encouragée. Le commissaire général et les directeurs généraux concernés pourraient aussi donner les impulsions et orientations *ad hoc* ou qui s'imposent, voire le cas échéant, proposer des mouvements de moyens et de ressources.

La fonction d'inspection et de contrôle interne doit être mieux organisée et reconnue au sein de l'ensemble du service de police intégré. Par rapport aux instructions antérieures, elle doit être réévaluée, étendue dans ses modalités et objectifs ainsi qu'au niveau fédéral. Il s'agit là de la pierre angulaire de l'ensemble du système d'inspection interne et de contrôle global et intégré de la mise en œuvre responsable, transparente de la fonction de police dans une société démocratique. Une place particulière doit y être réservée pour un traitement des plaintes de qualité.

66.5. CONTRÔLE ET VALEURS

La responsabilité sociale/sociétale d'une entité adhérant à une approche d'excellence [11] ou de qualité s'exprime de façon explicite par ses valeurs [12] et sa culture, dont le code d'éthique professionnelle (déontologie) est partie intégrante. Son approche est alors marquée par un fort niveau d'éthique [13] en se voulant redevable de ses performances en tant qu'organisation responsable envers toutes les parties prenantes [14]. La transparence et l'acceptation du contrôle sont des valeurs centrales en la matière. Ces valeurs doivent être traduites dans la culture [15] de l'organisation. L'intégrité et les valeurs d'éthique ne doivent en aucun cas être compromises : tel est le message que doivent véhiculer les dirigeants censés démontrer, en paroles et en actes, une forte adhésion à de telles hautes valeurs [16]. Cela vaut certainement pour les services de police.

C'est l'augmentation des risques et la fréquence des défaillances de divers services publics, organisations et entreprises qui ont mis en évidence ces dernières années la nécessité de disposer d'outils de pilotage, de contrôle ou d'inspection de plus en plus efficaces. La conduite des affaires, quelles qu'elles soient, tant dans les services de police que dans les autres services publics, impose désormais une véritable culture de contrôle (d'inspection voire d'audit [17]) diffusée aussi bien dans les fonctions administratives que dans les fonctions opérationnelles, et cela tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

De tels dispositifs doivent également permettre aux autorités et aux responsables de maîtriser l'évolution rapide de l'environnement, des besoins et des priorités des citoyens et des autorités ainsi que de procéder à temps aux adaptations nécessaires au maintien du cap, à accomplir les missions imposées et à atteindre les objectifs fixés. Au-delà du respect des libertés et droits fondamentaux, ils doivent aussi promouvoir la conformité aux lois et règlements et aux normes et standards, notamment opérationnels, certainement au sein des services de police.

On ne s'étonne dès lors plus de la demande croissante portant sur des systèmes (voire des structures) de

contrôle plus performants et sur le développement dans ce contexte de différents outils permettant également une évaluation objective de l'efficacité des systèmes d'inspection, de contrôle ou de suivi existants.

Des systèmes de contrôle interne performants doivent être mis en place afin de détecter, en temps voulu, tout dérapage par rapport à la vision, à la stratégie, aux objectifs fixés par le législateur, l'exécutif ou l'organisation dont question et de limiter les risques de défaillance. Dans les services publics et certainement au sein de la police, les relations courantes avec les « clients » (le citoyen et l'autorité en ce qu'elle représente l'intérêt général ainsi que les membres des services de police) et la confiance qu'ils lui témoignent revêtent une importance de premier plan.

Les codes de conduite et autres politiques concernant les règles d'éthique à appliquer à la mise en œuvre de la fonction de police, les conflits d'intérêt et les normes de comportement social et éthique jouent, eux aussi, un rôle fondamental dans l'accomplissement de la fonction de police. Dans un tel contexte, il est donc important de voir si ces codes et politiques sont véritablement mis en œuvre et si les policiers y adhèrent effectivement, ce qui peut être une tâche réservée au secteur du contrôle interne.

Dans toute entreprise ou tout service public et certainement dans un service de police, chacun est concerné et doit être impliqué dans une telle logique de contrôle (interne ou externe). -Tous les acteurs de la vie sécuritaire (internes ou externes aux services de police) sont en effet directement concernés par la qualité du contrôle développé pour l'ensemble de leurs entités ou compétences et qui doit permettre de limiter les risques de défaillance ainsi que d'optimiser l'efficacité des opérations.

Aussi importe-t-il de maximiser le potentiel et l'implication des personnes membres de l'entité par le partage des valeurs et une culture de la confiance, de la transparence et de la responsabilisation [18], *semper plus ultra!*

Au-delà de la simple et classique gestion des plaintes vis-à-vis de la police et des policiers, de façon globale, le contrôle est aujourd'hui de plus en plus souvent considéré comme un processus mis en œuvre afin de fournir une assurance raisonnable quant à la réalisation d'objectifs entrant dans les catégories suivantes : (1) le respect des libertés et droits fondamentaux dans un État de droit ; (2) la conformité aux lois et réglementations en vigueur ; (3) la conformité aux normes et standards ; (4) la fiabilité des informations disponibles ; (5) la réalisation et optimisation des objectifs opérationnels ; (6) le fait d'assumer de manière responsable des missions et compétences, e.a. de police.

Il s'agit des missions de base du service ou de l'institution et des objectifs inhérents, y compris ceux relatifs aux performances, à la rentabilité et à la protection des ressources. Les différentes catégories d'objectifs, bien que distinctes, se recoupent cependant. Elles répondent à des besoins différents et permettent la mise en place de contrôles répondant à chacun ou à l'ensemble de ces besoins.

Sous son point VI, Responsabilité et contrôle de la police, la Recommandation Rec(2001)10 [19] trace la vision globale du Conseil de l'Europe en matière de contrôle des services de police : « *La police doit être responsable devant l'État, les citoyens et leurs représentants. Elle doit faire l'objet d'un contrôle externe efficace [20]. [...] Le contrôle de l'État doit être réparti entre les pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire* » [21].

Plusieurs dossiers examinés par le Comité permanent P ou dont il a pu prendre connaissance montrent que le respect du devoir de réserve et du secret professionnel ou de celui de l'information/instruction est encore trop souvent négligé par certains fonctionnaires de police. Or, il en va non seulement de l'intérêt de l'enquête mais également du droit au respect de la vie privée ainsi que de l'intérêt de certains citoyens parfois injustement mis en cause.

L'importance des enjeux démocratiques est parfois également perdue de vue en matière d'utilisation ou de consultation de certaines banques de données.

Certains comportements, attitudes, propos ou lacunes à répétition amènent le Comité permanent P à croire que dans de nombreuses entités du service de police intégré et d'autres services de police au sens de l'article 3 de la loi organique du 18 juillet 1991, on assiste à un estompement de plus en plus marqué de la norme, notamment déontologique, de la discipline qui va de pair, de la rigueur et d'un certain professionnalisme.

L'interaction ou la séquence entre l'action pénale et l'action disciplinaire/évaluation continue à poser de nombreux problèmes dans la pratique, avec pour conséquence que la discipline s'estompe encore plus et que, trop souvent, la hiérarchie ne tire pas les leçons d'éventuels dysfonctionnements ou fautes qui, bien

que ne constituant pas une infraction pénale (ou n'étant pas sanctionnés pour les raisons les plus diverses), constituent bien des fautes déontologiques ou des mauvaises pratiques, ou démontrent un manque d'intégrité ou de professionnalisme auquel il convient de remédier.

C'est notamment aussi dans ce contexte que le Comité permanent P demande une fois de plus aux parquets d'effectuer en leur sein une analyse de la politique du classement sans suite qu'ils mènent à l'égard de faits impliquant des fonctionnaires de police. Le ministère public est incontestablement l'un des maillons importants au niveau de la discipline au sein du service de police intégré mais aussi de la police en tant que « *learning organisation* ».

De plus, certains indicateurs montrent que la complexité de la situation ou la mauvaise compréhension des systèmes en présence pourraient conduire à une impunité totale sur tous les plans et à l'oubli complet du comportement ou de l'événement incriminé. Il faut, en tout état de cause, éviter que certaines autorités, notamment disciplinaires, ne se retranchent trop souvent ou en tout cas trop facilement derrière une procédure répressive pour finalement ne rien entreprendre sur le plan disciplinaire.

Le Conseil de l'Europe souligne l'importance de la relation de confiance qui doit exister entre le citoyen et la police. À cet effet, il convient notamment « [...] *d'encourager la mise en place de mécanismes favorisant la responsabilité et reposant sur la communication et la compréhension entre la population et la police* » [22] .

La présente disposition attire aussi l'attention sur les possibilités de développer les relations de confiance réciproque entre la population et la police par la voie de mécanismes qui, en rapprochant la police et la population, pourraient contribuer à améliorer la compréhension mutuelle.

Il convient donc de privilégier la mise en place de mécanismes permettant le règlement des différends entre la population et la police. On peut ainsi songer à des structures ou mécanismes de médiation ou de recours, tel que celui qui existe au niveau de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale, offrant à la population et à la police des moyens de régler leurs différends dans le cadre de contacts et de négociations informels entre les parties. De tels mécanismes doivent, en principe, être indépendants de la police elle-même.

De nombreux pays européens connaissent de telles structures ou systèmes « de médiation », de gestion et d'apaisement des conflits entre citoyens et policiers, voire de plus en plus souvent entre policiers, ainsi en est-il pour la Belgique, les Pays-Bas, l'Italie et le Portugal [23] . Dans d'autres pays, les *Ombudsmen* (Médiateurs) jouent un rôle assez important à cet égard également.

Dans un tel contexte, il est aussi particulièrement important que les États membres envisagent « [...] *de renforcer les structures existantes ou d'en créer de nouvelles pour assurer la responsabilité de la police dans les situations où elle jouit d'une large capacité d'initiative vis-à-vis de l'individu, par exemple lorsqu'elle a recours à la force, lorsque des personnes sont privées de liberté, lorsque la police interroge des suspects et lorsqu'elle recourt à certaines mesures d'enquête* » [24] .

La transparence et le contrôle de ces situations, tel que l'accès, le cas échéant du public, aux cellules de police, est un exemple de mesure bénéfique pour la population aussi bien que pour la police, en ce sens qu'elle permet à la population d'exercer un certain droit de regard tout en contribuant à battre en brèche les accusations non fondées portées contre la police.

La relation de confiance citoyen (public)/police est ainsi aussi au cœur du problème au-delà des questions d'efficacité ou de capacité opérationnelle qui, elles aussi, doivent faire l'objet de toute l'attention et de tout l'intérêt des contrôleurs et des inspecteurs tant externes qu'internes.

La Recommandation Rec(2001)10 évoquée *supra* prévoit en outre que l'élaboration d'un code de déontologie (ou d'éthique professionnelle) peut constituer un instrument utile, voire indispensable, dans le cadre des contrôles (et inspections) à organiser sur le fonctionnement des services de police et les interventions des membres de son personnel : « *Des codes de déontologie de la police reposant sur les principes énoncés dans la présente recommandation [25] doivent être élaborés dans les États membres et supervisés par des organes appropriés. [...] La police doit être responsable devant l'État, les citoyens et leurs représentants. Elle doit faire l'objet d'un contrôle efficace* » [26] .

Par l'intermédiaire des organes centraux, régionaux ou locaux, la police doit être responsable devant l'État, dont elle tient son pouvoir et sa mission. C'est ainsi que tous les États européens se sont le plus souvent dotés, selon une géométrie variable et multiple, d'organes chargés de la revue ou de la supervision de la police.

Toutefois, dans une société démocratique ouverte, le contrôle exercé par l'État sur la police doit être complété par la possibilité pour la police d'être responsable de ses actes devant la population, c'est-à-dire les citoyens et leurs représentants. La responsabilité de la police à l'égard du public est d'une importance

capitale pour la relation entre la police et la population. Un code de déontologie a également un rôle fondamental à jouer en la matière et doit permettre d'asseoir plus clairement les valeurs de l'institution police, de renforcer les points positifs de la culture de l'organisation. Une bonne implémentation en est indispensable.

66.6. PERSONNEL (CONTINGENT, MOBILITÉ, APPLICATION DES STATUTS, CALOG)

Selon la Cour des comptes [27], la détermination par l'autorité fédérale du contingent annuel de jeunes recrues ne repose sur aucun système d'information et de gestion suffisamment fondé et fiable. Cela rejoint des constatations et considérations tant actuelles que passées du Comité permanent P. Tel qu'il est organisé, le système de mobilité ne tient pas compte de l'obligation faite aux corps de police de disposer d'un effectif minimal et ne permet pas d'empêcher l'aggravation de la situation dans les zones de police dont l'effectif est inférieur à l'effectif minimal [28] ou critique ou encore dans certaines grandes zones, notamment bruxelloises. Le Comité permanent P a aussi été amené à constater la forte mobilité dans au moins deux zones de police bruxelloises, tout comme les détachements compensatoires corrélatifs du niveau fédéral vers le niveau local. Des constats similaires ont parfois aussi pu être effectués ailleurs, notamment à Charleroi.

Au niveau de l'application des statuts, le Comité permanent P estime judicieux, compte tenu notamment des enjeux de la demande, d'organiser des journées d'études, non seulement au profit des membres du personnel, mais également au profit des responsables de zones, e.a. les comptables spéciaux, et notamment en matière disciplinaire.

À terme, un tiers des emplois du cadre du personnel redessiné de la police fédérale sera occupé par du personnel Calog [29]. Une initiative similaire pourrait utilement être prise au niveau de la composante locale du service de police intégré.

Il convient cependant de se demander si, dans ce contexte, on n'a pas parfois perdu de vue certains effets indirects négatifs, voire néfastes, du rythme de la Calogisation sur la mise en œuvre des mécanismes intégrateurs et d'appui ainsi que sur le bon fonctionnement à moyen terme de certaines composantes de la police fédérale dans ce cadre.

66.7. INTERVENTIONS ET ACTIONS DES SERVICES DE POLICE : MISE EN ŒUVRE DE LA FONCTION DE POLICE

À plus d'une occasion, le Comité permanent P a pu constater certaines lacunes dans la qualité du travail de police judiciaire, tant dans le pilier spécialisé que dans le pilier de base. Selon différents intervenants ou parties prenantes, ces lacunes résultent bien souvent, nous l'évoquons par ailleurs, de la mauvaise qualité de la formation de base ou continuée. La qualité de certains procès-verbaux est parfois préoccupante, ce qui ne fait qu'accentuer encore l'importance du contrôle de la qualité du travail par et au sein de la hiérarchie.

Le fait par exemple que la direction et l'autorité sur l'information ou l'instruction judiciaire soient du ressort du procureur du Roi ou du juge d'instruction, ne dispense certainement pas la hiérarchie policière d'assumer, en cette matière aussi, sa mission de contrôle, notamment de la qualité des actes posés ou rédigés ou de leur fiabilité. On remarque aussi que le *feed-back* du parquet sur la qualité des procès-verbaux est parfois insuffisant, ce qui ne permet pas non plus de tirer des leçons constructives. À côté de la qualité des différents devoirs de police judiciaire exécutés et plus particulièrement de celle des procès-verbaux, il importe aussi de souligner, une fois encore, l'importance d'une politique adaptée de verbalisation sur le terrain, qui puisse être appliquée de manière univoque dans la pratique. On observe également que l'uniforme et la carte de légitimation, présentée ou non, sont parfois considérés comme de véritables sauf-conduits pour user et abuser du pouvoir qu'ils confèrent. En matière d'usage de la force, la qualité des procès-verbaux revêt ainsi une importance particulière. Tout usage de la force doit être soumis à un contrôle interne réel et faire l'objet d'un suivi approprié. Cela peut notamment se faire en organisant les débriefings qui s'imposent et en circonscrivant les points qui doivent toujours faire l'objet d'une évaluation dans ce cadre. Cela peut également se faire dans l'optique d'une « *learning organisation* », en orientant plus et mieux l'examen interne des procès-verbaux sur les mentions d'usage de la force et des conséquences éventuelles de cet usage, ce qui ne se fait pas toujours ni suffisamment dans la pratique.

Nous avons sans conteste pu noter qu'il existe une grande marge entre les différents types d'actions menées par la police et la perception de celles-ci par la population. Ainsi, les « opérations policières

spectacles » fortement médiatisées peuvent parfois donner beaucoup plus l'impression d'une présence policière que d'autres opérations de fond, parfois de longue haleine, menées au quotidien, au cœur même des quartiers.

S'il faut tenir compte de ce que d'aucuns qualifient de « sentiment subjectif d'insécurité », on peut néanmoins s'interroger sur l'efficacité de telles opérations étant donné l'énorme capacité policière ainsi mobilisée. Si le sentiment d'insécurité croissant du citoyen est ainsi régulièrement évoqué, par d'aucuns même à tout propos, il convient de mentionner aussi le « sentiment d'insécurité » croissant des policiers de la rue confrontés à des situations perçues de plus en plus comme particulièrement dangereuses, inquiétantes ou à risque. Cette situation peut avoir des conséquences quant à l'abstention voire au refus d'intervenir et aussi quant à la manière plus ou moins coercitive de le faire. Il convient de s'en inquiéter plus et plus à propos.

On relève par ailleurs les plaintes de plus en plus fréquentes de fonctionnaires de police vis-à-vis de leur hiérarchie (vis-à-vis de certains collègues aussi), qui traduisent notamment une augmentation du niveau de frustration de certains et les difficultés de plus en plus grandes à assumer les fonctions de direction. Dans le même ordre d'idées, il convient de regretter que de plus en plus de faits soient dénoncés à différentes institutions, parmi lesquelles le Comité permanent P, à des fins dilatoires ou de perturbation d'autres procédures, quand ce n'est pas à des fins de nuire.

Le Comité permanent P est d'avis qu'il convient de chercher une solution équilibrée en vue d'intervenir à l'égard des excès ou dérives en la matière.

66.8. CONTRÔLE VERSUS CONTRÔLEURS

Le Comité permanent P a été exposé à des critiques non fondées à propos de ses enquêtes, à certaines résistances et même parfois à certaines entraves à l'occasion de l'un ou l'autre contrôle ou de l'une ou l'autre de ses interventions. Au-delà de la résistance des débuts de sa mise en place et de quelques cas particuliers en 1996 et 1998, cela avait été le cas en 2000-2001, puis les choses s'étaient quelque peu calmées. En 2004, le Comité permanent P a été une nouvelle fois confronté à des mouvements de mauvaise humeur, à une transmission d'informations de faible qualité, défailante ou même parfois inexistante.

Il n'est pas acceptable que le contrôle externe institué par la loi et agissant sous l'égide du Parlement rencontre de tels obstacles dans ses activités. Certainement pas lorsque le respect des droits de l'homme est en jeu.

Certains services renvoient trop systématiquement ou trop rapidement les plaignants directement vers le Comité permanent P, se déchargeant ainsi d'office sur lui de leur mission en matière de gestion des plaintes des citoyens et engorgeant le Comité permanent P et son Service d'enquêtes de plaintes qu'ils auraient dû traiter eux-mêmes en première ligne.

Comme il a explicitement été mentionné dans le cadre des discussions à la Chambre à propos du rapport d'activités 2000 du Comité permanent P, le contrôle externe n'a pas été modifié à la suite de la loi du 7 décembre 1998. La loi a par contre profondément changé le contrôle interne. La relation entre le contrôle externe et les inspections (l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale ainsi que l'inspection au niveau de chaque zone de police) est considérée comme un facteur capital.

Dans ce contexte, la Commission d'accompagnement notait aussi clairement que : « *Dès que la position du Comité P en tant qu'organe de contrôle externe est remise en question, celui-ci doit réagir par l'intermédiaire du Parlement* » [30] .

Dans le cadre de la discussion du rapport annuel d'activités 2003, les Commissions d'accompagnement parlementaire soulignaient à cet égard que : « *La principale mission du Comité permanent P, qui a été mis en place par le Parlement, consiste à veiller à ce que ces services remplissent le rôle qui leur est assigné dans notre régime démocratique. Dans ce contexte, elles insistent pour que toutes les autorités légalement tenues de transmettre à ce Comité les informations nécessaires à cette fin, remplissent strictement leurs obligations en la matière* » [31] .

67. « OCTOPUS » : TOUJOURS UN CADRE DE RÉFÉRENCE D'ACTUALITÉ ?

Les accords « Octopus » et la loi du 7 décembre 1998 règlent le fonctionnement du service de police intégré, structuré à deux niveaux afin d'assurer, de façon intégrée, un service minimum équivalent sur l'ensemble du territoire, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif. Le législateur a aussi entendu rencontrer des préoccupations particulières, e.a. une possible immixtion des plus hautes autorités hiérarchiques, notamment par la voie de la direction générale s.s., dans les enquêtes judiciaires ainsi que

la gestion intégrée de l'information (collecte, saisie, traitement, diffusion, utilisation, etc.) et d'un certain nombre de moyens et processus communs ou compatibles indispensables à un fonctionnement intégré.

Nous l'avons évoqué par ailleurs dans le passé ainsi que dans le présent rapport annuel.

Le fonctionnement intégré implique que les questions de coordination à différents niveaux et de mécanismes intégrateurs gardent toute leur acuité.

À travers la promulgation des lois du 18 juillet 1991 et du 5 août 1992, le législateur a opté pour une mise en œuvre responsable, transparente et démocratique de la fonction de police, dans le respect des droits de l'homme mais aussi dans un souci d'efficacité (efficacité et coordination). La loi du 7 décembre 1998 s'inscrit dans la continuité de cette *ratio legis* en précisant tout aussi clairement que le service de police intégré doit adhérer à la vision de police de proximité ou d'orientation communautaire qui en découle et qu'il doit, de façon intégrée, assurer un service minimum équivalent, vingt-quatre heures sur vingt-quatre à l'ensemble des citoyens et au profit des autorités compétentes et cela sur l'ensemble du territoire. Cette vision doit aller de pair avec un volet proactif et un volet répressif, s'il échet, notamment au travers de l'« *intelligence led policing* ».

Dans ce contexte aussi, l'exposé des motifs et les travaux parlementaires de la loi du 7 décembre 1998 ainsi que les dispositions légales et réglementaires subséquentes ou prises en vertu de cette loi, mettent l'accent sur le changement de culture que l'ensemble de la démarche entreprise implique et rappellent qu'à cet égard, un code de déontologie (ou d'éthique professionnelle) a un rôle déterminant à jouer, sans doute plus encore au niveau de son implémentation correcte et de l'adhésion de toutes les parties prenantes. Dans le même sens, à l'occasion de ses deux derniers rapports annuels, le Comité permanent P avait évoqué le nécessaire équilibre entre efficacité/efficacité et éthique professionnelle dans la mise en œuvre de la fonction de police, au-delà de la nécessité de faire entrer au plus vite en vigueur un code *ad hoc*.

Au sein du service de police intégré, la police fédérale est en fait investie de deux types de missions – ses missions propres et les missions d'appui à la composante locale –, qui doivent toutes deux contribuer au fonctionnement intégré du service de police intégré, parfois présenté comme un troisième type de mission [32]. Dans le même contexte, il ne faut pas perdre de vue non plus, malgré les enjeux multiples, que la mise en œuvre des missions des zones de police doit également contribuer au même titre et de la même manière au fonctionnement intégré dont question.

Un fonctionnement intégré en vue d'assurer la mise en œuvre de la fonction de police ainsi que les missions et tâches diverses à assumer, implique et rend indispensable l'adhésion totale des deux composantes du service de police intégré et de l'ensemble des piliers, corps et services qui les constituent, notamment, compte tenu de la volonté explicite du législateur, au travers d'un modèle de fonctionnement par consensus ou après concertation, ainsi qu'au travers d'une approche de planification, de gestion par projets ou programmes, de mécanismes intégrateurs, etc.

Dans l'état actuel des choses – le Comité permanent P s'est déjà exprimé à différents moments et dans différents documents à ce propos –, le changement du paysage policier est un processus évolutif qui, globalement, peut être considéré comme positif et constructif.

Le fait qu'il s'agisse d'un mécanisme de changement aux caractéristiques et finalités multiples (intégration, uniformisation, standardisation, professionnalisation, modernisation, amélioration et, qui sait, recherche d'excellence) implique qu'en cours de processus, on procède à des évaluations, on mette en évidence les imperfections ou points à améliorer, on prend des options et décisions, on apporte des correctifs, etc.

Au travers des analyses effectuées ces dernières années, le Comité permanent P s'efforce dès lors de pointer à la fois d'éventuelles questions à améliorer ou imperfections ainsi que les possibilités de mieux assumer la fonction de police, de manière responsable et transparente.

Dans ce contexte aussi, sans préjudice du Plan national de sécurité, il convient de dégager une stratégie commune unique à l'ensemble de la police, avant de mettre au point celle qui est propre à chacune des composantes (politique, gestion et développement au sein de chaque composante et à l'intérieur de celle-ci, au sein de chaque pilier ou corps).

Il est regrettable que, de part et d'autre, en fonction des circonstances, il y ait parfois une interprétation trop strictement juridique du cadre général de référence et trop peu de capacité (ou de volonté) d'innovation, d'imagination constructive en vue de veiller à ce que la police fasse ce qu'elle doit faire. N'a-t-on pas trop et trop souvent évoqué les problèmes et les difficultés de fonctionnement, notamment les coûts, les statuts, les prééminences, ce que la police ne sait (ou ne veut) pas (ou plus) faire, alors que n'ont pas été suffisamment soulignés les solutions, les points positifs générés par le changement de

paysage policier, bref l'essentiel de ce que doit faire la police, ce qu'attendent les citoyens et qu'exige le souci de l'intérêt général ? « *Mais que fait donc la police ?* »

Il ne saurait cependant être question de minimiser ou de passer sous silence le fait qu'il s'agisse aussi du cofinancement de l'intégration et, dans une certaine mesure, de l'appui. Les efforts financiers et les coûts du fonctionnement local ainsi que les résultats manquent parfois de transparence, compte tenu de l'apport du fédéral.

Il convient de ne pas perdre de vue que, parfois, une réorganisation interne ou un autre type de management dans un service peuvent permettre l'optimalisation de la mise en œuvre des moyens et du personnel et donc amener aussi à une augmentation de l'efficacité/efficience opérationnelle, parfois même à une certaine effectivité.

Les problèmes actuels ou les questions sujettes à controverse sont fréquemment imputées à la réforme ou aux changements du paysage policier (malheureusement toujours en cours) alors qu'ils étaient préexistants mais peut-être pas toujours avec la même acuité ni la même visibilité, comme par exemple la police des palais de justice et la surveillance policière des personnes arrêtées.

L'hiatus est d'autant plus grand que d'autres changements sont en cours ou se font toujours attendre dans certains services publics, dans le monde de la Sécurité ou de la Justice. Les composantes de l'ensemble chargé du maintien de l'ordre au sein de notre État de droit se meuvent à des vitesses différentes et pas nécessairement dans la même direction. Qu'en est-il par exemple de la réforme de la Justice dont des pans substantiels sont intrinsèquement liés au travail policier ? Certaines composantes du monde judiciaire induisent aussi ou accélèrent certains dysfonctionnements policiers.

Il convient également de ne pas perdre de vue que certains intérêts ou priorités de la composante fédérale et des composantes locales peuvent être contradictoires. En de telles hypothèses, il n'est que logique que ce soit l'autorité fédérale qui tranche, certainement en ce qui concerne l'utilisation des deniers.

Il faut aussi tenir compte du fait que la mise en place de l'ensemble a dû se dérouler conjointement avec d'autres réformes très importantes, notamment sur le plan législatif (sécurité routière, méthodes particulières de recherche, mise en place du parquet fédéral, etc.).

La multiplication des changements a donné lieu à une spirale de problèmes ou difficultés. Aller vite était sans doute la moins mauvaise solution à certains égards, pour autant qu'on en admette les conséquences, à savoir notamment la nécessité de prévoir une phase de rodage suivie d'une phase de réglage fin et, le cas échéant, le changement de certaines pièces, voire du pilote.

Le Comité permanent P est d'avis que toute mise en œuvre responsable et transparente de la fonction de police implique, au-delà de la prise en compte des dimensions « droits de l'homme » et « développement démocratique » évoquées à suffisance tout au long de ce rapport annuel, les dimensions d'efficacité/efficience et de coordination certes, également évoquées par ailleurs, mais surtout celles de fonctionnement intégré et, dans ce cadre, de pertinence, validité et efficacité de « l'information/renseignement » ainsi que de la transmission et de la communication globale de ces renseignements à l'ensemble des services de police qui ont un *need to know* en la matière.

68. FONCTIONNEMENT INTÉGRÉ ACTUEL

Lorsqu'un certain nombre de responsables-clés des deux composantes de la police intégrée ont pris conscience de l'importance du fonctionnement intégré et intégrateur, des besoins en mécanismes, en processus à cet effet, mais surtout de la volonté inébranlable et clairement affichée d'agir dans ce sens – bref d'une adhésion de tous les maillons – un certain nombre de mesures ont été décidées. Leur implémentation est d'ailleurs en cours – se poursuit devrait-on dire plutôt – et certains effets positifs se font déjà sans conteste sentir. Un certain nombre de conséquences de ce changement de perception ou d'attitude sont, en effet, de plus en plus visibles mais pas encore suffisamment connues à l'heure actuelle.

L'implication et l'adhésion de la composante fédérale sont en pleine mutation et évoluent dans un sens positif et constructif. Celles de certains corps, éléments ou responsables (voire d'autorités de police) de la composante locale ne sont, par contre, pas toujours présentes de la même manière ni avec la même intensité ou pertinence partout. L'indispensable transparence ou « *accountability* » ne semble pas toujours inscrite non plus au rang des principes sous-tendant les actions des uns et des autres.

L'implication et l'adhésion en matière de fonctionnement intégré, responsable et transparent sont généralement perçus comme devant et pouvant être améliorées.

Il convient également de tenir compte du fait que certaines déficiences subsistent encore aujourd'hui au niveau du système et des mécanismes de solidarité interzonale. Une vision globale ou particulière du

véritable coût du fonctionnement intégré de la composante locale et de ses différents corps semble faire défaut. Certaines composantes locales ne jouent pas toujours vraiment le jeu ou ne jouent pas toujours cartes sur table.

Le citoyen, les policiers et la police aspirent tous à une certaine stabilité et sérénité. Il conviendra donc de se montrer prudent et de laisser jouer suffisamment le facteur temps.

Au crépuscule de la mise en place du nouveau paysage policier, on ne peut que s'étonner du nombre de groupes de travail ou de forums amenés à se prononcer sur des réglages fins, voire de nouvelles réformes. On pense par exemple à différents groupes de travail tels que le Conseil fédéral de police (dans certaines de ses missions récentes), à la Commission Bruggeman ou à la Commission d'accompagnement de la réforme des polices non seulement au niveau local mais également à tous les niveaux et à tous les endroits au sein de l'ensemble de l'appareil policier. Sans compter les acteurs ou intervenants dont le rôle reste ambigu pour certains : le SAT [33] aux yeux du commissaire général et le conseiller en matière de sécurité du premier ministre aux yeux de certains autres.

Relevons en outre la multiplicité des rapports établis dans différents contextes : le rapport annuel de l'Inspection générale au Conseil fédéral de police, les rapports des magistrats fédéraux insérés au sein du service de police intégré et bien d'autres encore.

Les différentes leçons qui ont déjà été tirées ne semblent pas toujours avoir fait l'objet d'une évaluation ou d'une discussion suffisamment critique, constructive, globale ou intégrée.

Que doivent penser les responsables/chefs de cette multiplicité de « *bijzitters* » chargés de mener le navire de la police à bon port ?

69. LES DERNIERS CONTREFORTS

Différentes recommandations du Comité permanent P ont été évoquées au fil de ce rapport annuel, au-delà du cadre et des rapports dont ils étaient issus et qui ont été communiqués et commentés aux différents intervenants ces derniers mois déjà. À cet égard, le Comité permanent P entend revenir ci-après une dernière fois sur certaines recommandations internes et externes et les mettre ainsi en exergue.

Compte tenu de sa mission de monitoring global et intégré de la fonction de police telle qu'assumée par différents acteurs ou intervenants, il importe que le Comité permanent P puisse confronter l'ensemble des données disponibles sur une période d'activité donnée (e.a. les rapports particuliers, généraux ou annuels dont question à l'article 14^{ter} de la loi organique du 18 juillet 1991) avec ses propres constatations et vérifications portant sur la même période et, s'il échet, encore faire l'une ou l'autre vérification supplémentaire. À cet égard, il semble impératif de prévoir qu'un certain nombre de rapports soient adressés au Comité permanent P pour le 1^{er} juin de chaque année et que, dans le prolongement, celui-ci soit tenu de déposer son rapport annuel, donnant une vue générale et intégrée de la situation, à l'ouverture de l'année parlementaire, comme d'ailleurs prévu *ab initio*. Dans ce contexte, vu les différentes missions qu'il entend assumer, dans les limites aussi de ses compétences, le Comité permanent P doit aussi clairement être désigné officiellement comme destinataire de toutes les informations relatives à l'usage d'une arme à feu ou d'un spray, aux incidents significatifs à l'occasion d'une privation de liberté ou d'un enfermement, de même qu'aux suicides ou tentatives de suicide de membres de services de police.

Tant en matière de traitement des plaintes à charge de fonctionnaires de police que d'enquêtes judiciaires les concernant, le législateur a entendu recourir à une répartition des missions et tâches entre les différents acteurs et intervenants. Il s'est exprimé très clairement à ce propos en fixant certains principes pour lesdites répartitions ou une procédure pour les mettre en place. Si la situation est un peu moins claire en matière d'enquêtes de contrôle, des mécanismes existent cependant et ont fait leurs preuves : la situation peut toutefois encore être améliorée à différents égards.

Tout comme il a été important de procéder à une répartition des missions et des tâches entre le niveau fédéral et le niveau local, il est fondamental à présent de mieux circonscrire et concrétiser la répartition de certaines tâches et missions entre le Comité permanent P (et son Service d'enquêtes) et tous les autres intervenants, services de police, d'une part, avec leurs inspections et contrôles internes et l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale, d'autre part.

L'alignement du niveau local sur le niveau fédéral et inversement pose toujours problème à différents égards, nous l'avons évoqué à plus d'une reprise. La mise en place rapide d'une Commission permanente de la police locale représentative est de nature à constituer et à induire une amélioration significative dans ce contexte.

Le Comité permanent P s'est exprimé sur certains changements structurels et conceptuels dans d'autres forums ou procédures qui n'ont pas encore connu leur aboutissement. Il ne s'étendra donc pas plus avant sur le sujet ici, si ce n'est pour souligner que le changement du paysage policier a sans conteste besoin d'une certaine période de stabilité et de consolidation et pour rappeler les risques d'une nouvelle réforme trop en profondeur, sans réelle légitimité dans les prémisses, fût-ce d'une partie du service de police intégré, structuré à deux niveaux.

Vu les enjeux, la dimension humaine de l'entreprise est loin d'être négligeable en tant que facteur-clé de son succès.

Les enjeux en matière de respect de la norme et de discipline ont également une dimension toute particulière au sein d'un système policier. Certains dysfonctionnements et estompements de la norme méritent une attention particulière, voire un traitement spécifique.

Au-delà des exigences d'efficacité, d'efficience ou d'effectivité ou encore de coordination, les exigences éthiques de notre société sont de plus en plus présentes aussi en matière de police. De plus en plus, les entreprises intègrent aussi la dimension éthique (professionnelle) dans le système de référence qui préside à leurs destinées. Ainsi, les dirigeants en matière de police aussi développent et facilitent la compréhension et la réalisation de leur mission et de leur vision. Ils développent les systèmes et les valeurs organisationnelles exigées pour prétendre à un succès durable... Cela implique alors une action en vue de développer et modéliser les valeurs, l'éthique et le type de responsabilités publiques qui soutiennent la culture. Si les dirigeants développent la mission, la vision, les valeurs et l'éthique de l'organisation, ils jouent le rôle de modèles d'une « culture de l'excellence » [34]. Les mêmes préoccupations se retrouvent dans des modèles de management comme le modèle COSO évoqué par ailleurs [35].

Un des enjeux les plus fondamentaux, certainement en matière de police et de sécurité, est celui de la confiance.

Dans ce contexte, la première question que se posent les examinateurs-évaluateurs qui utilisent ce système de référence est la suivante : « *Existe-t-il des codes de conduite et autres politiques concernant les règles d'éthique à appliquer dans les affaires, les conflits d'intérêt ou les normes de comportement moral ?* ». Et ensuite, une deuxième question plus importante encore : « *Ces codes et politiques sont-ils mis en œuvre ?* » [36].

Que penser, dans un tel contexte, du débat sur l'éthique professionnelle au sein de la police ? Où se retrouve cette dimension éthique, essentielle en matière de police, dans la pratique, sur le terrain ? Au-delà de la lenteur regrettable de la mise en place du code d'éthique professionnel (déontologie), il conviendra au plus tôt d'en réaliser l'implémentation avec succès !

La nature ou la gravité de certains dysfonctionnements ou fautes impliquent certes que des mesures administratives, disciplinaires ou pénales soient prises chaque fois que c'est nécessaire. En cette matière aussi, compte tenu de la spécificité et de la difficulté de la profession, il convient de dégager les équilibres qui s'imposent entre proaction, prévention, réaction et répression mais encore de prendre en considération les dimensions d'amélioration et d'apprentissage subséquentes indispensables dans une approche de service public responsable et transparente ainsi que la dimension de recherche de qualité.

Cette démarche de « *learning organisation* » fait encore trop défaut dans la plupart des composantes de la police belge. Par ailleurs, une véritable transparence, dans les faits et dans la vie de tous les jours, ne semble pas encore avoir été intégrée dans la culture et les valeurs policières.

Les différentes discussions en matière de police et de sécurité ces quinze dernières années, notamment à l'occasion de certaines commissions d'enquête parlementaires ou des travaux parlementaires qui allaient mener au vote des lois des 18 juillet 1991, 5 août 1992 et 7 décembre 1998 ont chaque fois clairement mis l'accent sur au moins quatre préoccupations ou facteurs critiques de succès pour la mise en œuvre de la fonction de police, à savoir : (1) le cycle du renseignement ; (2) la coordination (fonctionnement intégré d'aujourd'hui) ; (3) le fait, pour tous les acteurs ou intervenants, hiérarchie (direction) et autorités (autorité), d'assumer leurs responsabilités ainsi que (4) le contrôle effectif en corrélation notamment avec la volonté de rendre compte et donc d'être transparent dans un État de droit.

Les différentes constatations évoquées *supra*, notamment en ce qui concerne le fonctionnement des centres 101 (Astrid - CIC) et des CIA, incitent le Comité permanent P à tirer la sonnette d'alarme tant en matière de cycle de renseignement que de fonctionnement intégré. Au niveau du fonctionnement intégré, la question d'un appui transparent et réfléchi ainsi que celle de la qualité de la formation, orientée vers le terrain, dans un contexte de police de proximité, incitent le Comité permanent P à formuler des réserves

de même nature.

De façon globale, dans ce contexte aussi et compte tenu du cadre de référence, le Comité permanent P entend plaider pour un renforcement indispensable du fonctionnement intégré de l'ensemble de la police, plus visible, soucieux du respect des droits de l'homme et de l'évolution démocratique de la société, etc. Bref, pour une fonction de police responsable et démocratique, ainsi que des services et des responsables mettant un point d'honneur à rendre compte devant le Parlement en toute transparence au travers de son organe spécialisé, institué à cet effet : le Comité permanent P.

NOTES

- [1] Loi du 18 juillet 1991 modifiant la loi du 2 décembre 1957 sur la gendarmerie et la loi du 27 décembre 1973 relative au statut du personnel du cadre actif du corps opérationnel de la gendarmerie et portant démilitarisation de la gendarmerie (M.B. du 26 juillet 1991).
- [2] Évaluation de la réforme des services de police, o.c., p. 84.
- [3] En vertu de l'article 13.16 de la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière, telle qu'insérée par la loi-programme du 27 décembre 2004 (M.B. du 31 décembre 2004), le Comité permanent P est chargé du contrôle sur les services de sécurité organisés au sein d'une société publique de transports en commun.
- [4] Commission d'accompagnement de la réforme des polices au niveau local, Deuxième rapport d'évaluation, avril 2005, p. 158.
- [5] L'article 25 de la loi sur la fonction de police dispose que : « *Les fonctionnaires de police ne peuvent être chargés de tâches administratives autres que celles qui leur sont attribuées expressément par ou en vertu de la loi. Par dérogation de l'alinéa 1er, peuvent leur être confiées des tâches administratives qui exigent, pour leur réalisation, l'exercice de compétences de police, et dont le Ministre de l'Intérieur et le Ministre de la Justice arrêtent la liste de commun accord. Les autorités judiciaires peuvent confier aux fonctionnaires de police des enquêtes en matière disciplinaire. Lors de cérémonies publiques, les services de police peuvent être chargés d'assurer une présence protocolaire ainsi que l'escorte des autorités et des corps constitués* ».
- [6] Voy. aussi Commission d'accompagnement de la réforme des polices au niveau local, o.c., p. 158.
- [7] Directive commune MFO 3 du 14 juin 2002 des ministres de la Justice et de l'Intérieur relative à la gestion de l'information de police judiciaire et de police administrative (M.B. du 18 juin 2002).
- [8] Voy. aussi Commission d'accompagnement de la réforme des polices au niveau local, o.c., pp. 27-28.
- [9] Voy. aussi Évaluation de la réforme des services de police, o.c., p. 87.
- [10] Arrêté royal du 26 mars 2005 portant réglementation des détachements structurels de membres du personnel des services de police et de situations similaires et introduisant des mesures diverses (M.B. du 22 avril 2005).
- [11] Dans une approche EFQM, l'excellence consiste à dépasser le cadre réglementaire minimal dans lequel l'organisation opère et à chercher à comprendre les attentes des acteurs de la société et à y répondre.
- [12] Les valeurs de l'institution ou du service sont les idées et attentes qui décrivent la manière dont les services, les personnels d'une entité se comportent et sur lesquelles sont fondées toutes les relations et le fait d'assumer de manière responsable des missions et des compétences (c'est-à-dire notamment la confiance, le soutien et la vérité). Ainsi, dans le système EFQM, les approches inspirent et s'efforcent de maintenir à un niveau élevé la confiance des parties prenantes.
- [13] Éthique : morale universelle que l'organisation adopte et qui la guide.

- [14] Modèle EFQM.
- [15] Culture : ensemble des comportements, des dimensions éthiques et des valeurs qui sont transmises, mises en pratique et renforcées par les membres de l'organisation ou de l'entité.
- [16] Voy. modèle COSO.
- [17] L'audit interne est une fonction d'appréciation indépendante des structures auditées. Elle est dépendante de la direction générale. Elle est interdépendante de toute l'entreprise dont elle est partie intégrante ... Auditer, c'est évaluer le degré de maîtrise atteint. L'entreprise formant un tout, tous les systèmes, toutes les organisations, toutes les fonctions, toutes les opérations, tous les actifs et passifs doivent se trouver sous contrôle et peuvent faire l'objet d'un audit. Celui-ci a pour rôle d'informer la direction générale des degrés de maîtrise qui apparaissent.
L'audit peut se transformer pour agir, ponctuellement, en profondeur, dans les domaines où l'on peut soupçonner que des changements récents pourraient avoir apporté des dysfonctionnements qui pourraient échapper pour un temps au système des indicateurs en place.
- [18] Voy. modèle EFQM.
- [19] Telle qu'adoptée par le Conseil des Ministres du Conseil de l'Europe le 19 septembre 2001.
- [20] Article 59 de la Rec(2001)10, in X, *Le Code Européen d'Éthique de la police*, Recommandation (2001) 10 et exposé des motifs, Strasbourg, Éditions du Conseil de l'Europe, 2002, pp. 73-74.
- [21] Article 60 de la Rec(2001)10, in X, o.c., pp. 73-74.
- [22] Article 62 de la Rec(2001)10, in X, o.c., pp. 75-76.
- [23] Voyez e.a. CLOSSET, L. « L'inspection générale de la police fédérale et de la police locale » et « L'inspection générale de la police fédérale et de la police locale et l'amélioration du travail policier » in BOURDOUX, Gil. L., VANDOREN, A., et REITER, M., o.c., pp. 117-122 et pp. 129-132.
- [24] Article 62 de la Rec(2001)10, in X, o.c., pp. 75-76.
- [25] Recommandation (2001)10. L'exposé des motifs de cette recommandation fournit un certain nombre de précisions sur les concepts auxquels il est fait référence par le Conseil de l'Europe. Ces précisions sont essentiellement juridiques et nullement liées aux concepts utilisés dans le monde privé, par exemple par de quelconques gourous du management ou de la modernisation dans le cadre notamment d'une approche de qualité totale. Ces précisions ne correspondent donc pas toujours non plus au langage classique (mais variable) des auditeurs, inspecteurs et contrôleurs en tous genres. Voyez aussi BOURDOUX, Gil. L., VANDOREN, A. et REITER, M., o.c.
- [26] Article 63 de la Rec (2001) 10, in X, o.c., pp. 75-76.
- [27] Cour des comptes, *La garantie d'un service minimum de base de police de base*, o.c., p. 38.
- [28] Cour des comptes, o.c., p. 44.
- [29] Note de politique générale de la police fédérale et du fonctionnement intégré, Doc. Parl., Chambre, 2003-2004, n° 0325/028, p. 10.
- [30] Rapport d'activités 2000 du Comité permanent de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 2000-2001, n° 1360/001, et Sénat, 2000-2001, n° 2-866/1, p. 6.
- [31] Rapport d'activités 2003 du Comité permanent de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 2003-2004, n°1267/001, et Sénat, 2003-2004, n° 3-782/1, p. 22.
- [32] Cf. budget de la police fédérale.
- [33] Le Secrétariat Administratif et Technique relatif à la police intégrée a été créé par l'arrêté royal du 15 janvier 2001 (M.B. du 26 janvier 2001) auprès du Département du ministre de l'Intérieur.
- [34] Dans un tel contexte, « *Les responsables développent, promeuvent et assurent une mise en œuvre effective de l'éthique, des dispositions de gouvernance, de l'égalité des chances et de traitement,*

des politiques de diversité (multiculturalisme) et d'environnement et des programmes que la société est en droit d'attendre et interagissent également avec les parties prenantes de l'ensemble de la société ».

[35] « Les objectifs d'une entreprise et les méthodes utilisées pour les atteindre sont fondés sur des priorités, des jugements de valeur et un style de management. Ces priorités et jugements de valeur qui se traduisent par un Code de conduite, reflètent l'intégrité d'éthique des dirigeants. [...] le Code de conduite doit aller au-delà du simple respect des lois. Le public attend davantage [...] » in Coopers et Lybrand (présentent), La nouvelle pratique du contrôle interne, Paris, Les éditions d'organisation, 1994, pp. 36-37.

[36] Idem, p. 136.

Rapport annuel 2004 - Annexes

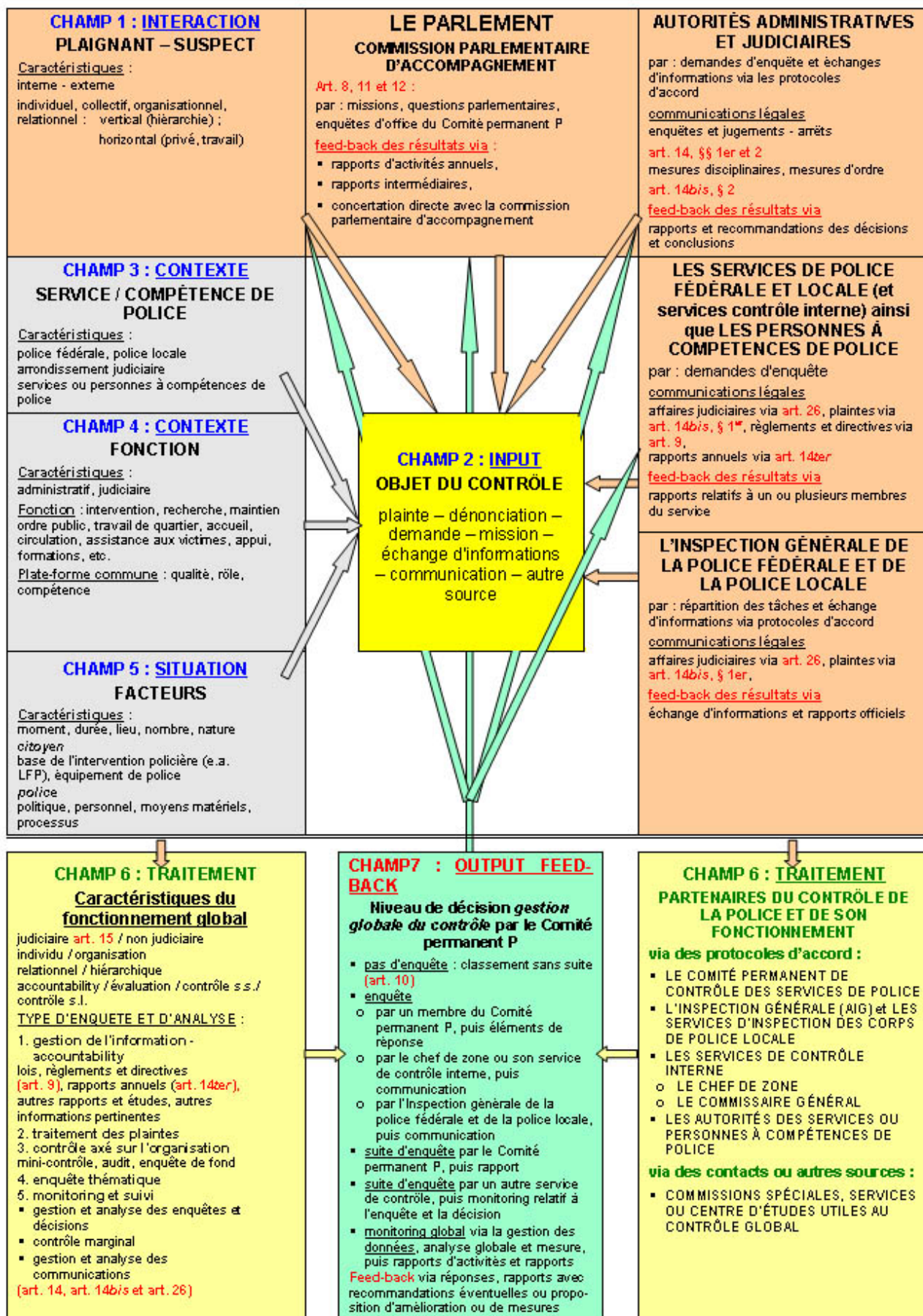
 **Sommaire**

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AEL	Ligue arabe européenne
AIG	Inspection générale de la police fédérale et de la police locale
ASTRID	<i>All-round Semi-cellular Trunking Radio-communication Integrated Dispatching</i>
BNG	Banque de données nationale générale
BRUNAT	Bruxelles-National
BSR	Brigade de surveillance et de recherche
CAD	<i>Computer aided design</i>
CAT	Comité des Nations Unies contre la torture
CEDH	Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales
Cellule SIF	Cellule sécurité intégrale football
CERD	Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale
CGC	Direction du fonctionnement et de la coordination de la police fédérale
CGI	Direction de la politique en matière de coopération policière internationale
CGL	Direction des relations avec la police locale
CIA	Carrefour d'information d'arrondissement
CIC	Centre d'information et de communication
CIC-RBC	Centre d'information et de communication de la Région de Bruxelles-Capitale
CPPL	Commission permanente de la police locale
CPT	Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants
DAC	Direction de la police des voies de communication
DAR	Direction de la réserve générale
DGA	Direction générale de la police administrative
DGJ	Direction générale de la police judiciaire
DGM	Direction générale des moyens en matériels
DGP	Direction générale personnel
DGS	Direction générale de l'appui opérationnel
DirCo	Directeur coordinateur administratif
DirJu	Directeur judiciaire
DJO	Direction des opérations et de l'information en matière de police judiciaire
DPMS	Service médical de la police fédérale
DPS	Direction du service juridique, du contentieux et des statuts
DSAN	Détachement de sécurité de l'Aéroport national
DSB	Direction de la banque de données nationale
DST	Direction de la télématique

ECRI	Commission européenne contre le racisme et l'intolérance
EFQM	<i>European Foundation for Quality Management</i>
ESSP	Équipes de soutien social et psychologique
FEEDIS	<i>Feeding Information System</i>
FIPA	<i>Full Integrated Police Action</i>
FTE	<i>Fulltime equivalent</i>
GIP	Gewestelijke en Intercommunale Politieschool
Hycap	Capacité hypothéquée
ISLP	<i>Integrated System for the Local Police</i>
LFP	Loi sur la fonction de police
M.E.N.A.	Mineurs étrangers non accompagnés
OCRC	Office central pour la répression de la corruption
OE	l'Office des étrangers
Offr BTS	Officier de techniques spéciales
ONG	Organisation non gouvernementale
OPA	Officier de police administrative
OPAC	Oost-Vlaamse Politieacademie
OPJ	Officier de police judiciaire
PIVO	Provinciaal Instituut voor Vorming en Opleiding
PLOT	Centrum Provincie Limburg Opleiding en Training
PNS	Plan national de sécurité
POTVA	Politie Opleidings-, Trainings- en Vormingscentrum
PPP	Planning Prestation Personnel
PZS	Plan zonal de sécurité
PVS	Procès-verbal simplifié
RAR	Rapport administratif – administratief rapport
RBC	Région de Bruxelles-Capitale
RCA	Registre central des armes
SJA	Service judiciaire d'arrondissement
SLA	<i>Service Level Agreement</i>
SPF	Service public fédéral
SWOT	<i>Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats</i>
TO	Terreinondersteuner
TPA	Traitement policier autonome
ULB	Université Libre de Bruxelles
Unact	Union nationale de l'armurerie, de la chasse et du tir
UPC	Unité provinciale de circulation
WPR	Wegpolitie/police de la route
WPS	West-Vlaamse Politieschool

ANNEXE A



ANNEXE B : COMMENTAIRES ET EXPLICATIONS RELATIFS À LA FICHE DE GESTION DES INFORMATIONS

70. BUTS DE LA FICHE

L'application développée par l'Inspection générale en collaboration avec le Comité permanent P poursuit quatre objectifs : (1) la fiche de gestion des informations vise à rationaliser et à optimiser l'échange des informations que les services de police (in casu les zones de police) doivent transmettre à l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale (AIG) et au Comité permanent de contrôle des services de police (Comité permanent P) ; (2) elle a été conçue de manière à minimiser la charge de travail administrative qui découle des différentes obligations légales que le législateur a imposées aux services de police en matière de transmissions d'informations ; (3) elle vise également à éviter un double encodage au niveau des zones quand ces dernières doivent transmettre des informations aux deux services de contrôle pour le biais d'un programme unique répondant aux besoins communs et particuliers de ceux-ci ; (4) la fiche poursuit également le but d'uniformiser la manière dont les informations seront transmises mais également celui d'arriver à une culture et à un vocabulaire communs à tous les fonctionnaires de police en matière de plaintes et de dénonciations.

71. BASES LÉGALES

La présente fiche repose sur diverses bases légales dont le gestionnaire du dossier devra tenir compte lorsqu'il exportera les données de la plainte vers l'Inspection générale et/ou le Comité P. Il s'agit : (1) des articles 14*bis*, 1^o et 2^o et 26 de la loi organique du contrôle des services de police et de renseignements du 18 juillet 1991 ; (2) l'article 32 de l'arrêté royal du 20 juillet 2001 relatif au fonctionnement et au personnel de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale. Le présent exposé s'inscrit toutefois dans le cadre législatif particulier auquel est soumis l'Inspection générale. En effet, l'arrêté royal du 20 juillet 2001 précité impose aux services des enquêtes individuelles l'alimentation et l'exploitation de la banque de données relatives aux plaintes et dénonciations, en coordination avec le Comité permanent P tandis que l'article 19 dudit arrêté précise que le Ministre de l'Intérieur détermine sur avis de la commission permanente de la police locale les modalités d'échange d'information entre la police locale et l'Inspection.

72. AVANTAGES DE LA FICHE

L'usage de l'application informatique proposée présente pour l'utilisateur final différents avantages : (1) le système peut également être utilisé en interne au sein du corps pour l'analyse du travail et la mise en route ou l'amélioration d'un « management des plaintes » ; (2) l'emploi de codes uniformes améliore la fiabilité et la qualité de l'information ; (3) à terme, le programme sera doté de possibilités de recherches poussées (interrogation du programme sur base de plusieurs paramètres) ; (4) l'emploi d'une seule application pour transmettre différents types d'informations à deux services différents amène une économie en temps (la capacité gagnée peut être récupérée) et en argent (plus d'envoi papier donc plus de timbres) ; (5) l'application proposée est évolutive parce qu'il est possible de compléter et/ou de modifier les informations contenues dans la fiche au fur et à mesure que le dossier progresse ; (6) l'application fournie est totalement gratuite. L'Inspection et le Comité permanent P prenant à leurs charges les coûts qui sont liés à son utilisation y compris le paiement des licences permettant l'envoi sécurisé des données par internet ; (7) par un emploi correct de la fiche, les zones de polices s'acquittent de leurs obligations légales en matière de transmission de l'information.

KLACHTENFICHE - Home
X

[Français](#)
[Nederlands](#)
[Help](#)



Algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie

Vast comité van toezicht op de politiediensten



Dossiernr.	Referentie	Datum In	Verzonden naar	Status	Datum Uit
█/2005/5005		10/6/2005		open/ouvert	
█/2005/5004		7/6/2005		open/ouvert	
█/2005/5003		7/6/2005		open/ouvert	
█/2005/5002		7/6/2005		open/ouvert	
█/2005/5001		6/6/2005	Comité P	open/ouvert	

Alles
 Open
 Afgesloten
 Verzonden
 Ontvangen

Einde

Fiche afdrukken

Fiche exporteren

Exp + E-mail

Bevestiging

Nieuwe klacht

Query

Configuratie

Zoeken

Naam/identificatienummer verdachte
 Referentie kantschrift/PV
Zoek

Naam/identificatienummer klager
Toon alle dossiers

INFORMATIE BEHEERDER

Bestand Dossier Français Nederlands Help

Dossiernummer
Aantal dossiers

6/6

Type

- Aangifte (klacht) Artikel 14bis, 1*
- Aangifte (klacht) Artikel 32 AIG
- Aangifte (tucht) Artikel 14bis, 2*
- Aangifte (feiten) Artikel 26 PV nr.

1. INFORMATIE BEHEERDER

Behandelend korps

- Lok Pol. Zonenummer
- AIG Fed. Pol Comité P

Beheerder
Dossierreferentie

Datum ontvangst
Datum afsluiting
Periode

Type
Klacht via

Klacht ingediend bij andere instellingen

- Neen
- Ja, dewelke

Kantschriften / PV
Bijlage

Bewaren
Home
Bewaren + home
Vorig scherm
Volgend scherm

AANGEVER - KLAGER

Bestand Dossier Nederlands Français Help

2. KLAGER Aantal dossiers 6/6

ANONIEM Indien meer dan 1 persoon 1/1

Naam * Voornaam Geboortedatum (dd/mm/yyyy)

Geslacht Gender Nationaliteit Taal

Adres
 Postcode Gemeente Straat Nr.

Indien politieambtenaar (administratief adres)
 Identificatienummer
 Postcode Straat Nr.

Reeds eerder klacht ingediend
 Ja Neen

Alleen Vergezeld tijdens de feiten

Beroep

BETROKKEN PERSONEEL

Bestand Dossier Nederlands Français Help

3. BETROKKEN PERSONEEL

Aantal dossiers 6/6

Indien meer dan 1

1/1

ONBEKEND

Naam	Voornaam	Geboortedatum
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Geslacht	Gender	Nationaliteit	Taal
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Identificatienummer	Graad	<input type="checkbox"/> Mandataris
<input type="text"/>	<input type="text"/>	

Dienstanciënniteit (jaren)	Anciënniteit in de eenheid (jaren)	<input type="checkbox"/> Antecedenten
<input type="text"/>	<input type="text"/>	

Aard	Eenheid	Functie
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Administratief adres

Postcode	Gemeente	Straat	Nr.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Bewaren	Home	Bewaren + home	Vorig scherm	Volgend scherm
---------	------	----------------	--------------	----------------

DIENSTVERLENING + EENHEID

Bestand Dossier Nederlands Français Help

Aantal dossiers

6/6

4. DIENSTVERLENING

Alleen

Vergezeld

In uniform

Gemengde dienst

Voertuig

Gebanaliseerd
 Dienst
 Privé

Uitgevoerde dienst

5. EENHEID

Bewaren

Home

Bewaren + home

Vorig scherm

Volgend scherm

KLACHT + CODERING

Bestand Dossier Nederlands Français Help

6. KLACHT Aantal dossiers 6/6

Samenvatting van de feiten

Datum van de feiten Uur van de feiten Plaats van de feiten

7. CODERING **Codering feiten (gele fiche)**

Codering beslissingen (groene fiche)

VOORBEHOUDEN GEVOLG

Bestand Dossier Nederlands Français Help

Aantal dossiers < < 6/6 > >

8. VOORBEHOUDEN GEVOLG

Niet gekend

Tuchtstraf

Ordemaatregel

Andere maatregelen

Gerechtelijke gevolgen

Verandering interne richtlijnen

9. OPMERKINGEN

Bewaren Home Bewaren + home Vorig scherm Volgend scherm

ANNEXE C : Qualification et description de l'objet des plaintes, dénonciations et enquêtes

73. REMARQUES LIMINAIRES SUR LES CARACTÉRISTIQUES DES QUALIFICATIONS ET DESCRIPTIONS

La qualification ou description d'allégations contenues dans les plaintes et dénonciations est présentée sans tenir compte des résultats de l'enquête subséquente. L'obligation de communication en vertu des articles 14, al. 1^{er} et 2, 14*bis*, al. 1^{er} et 2 et 26 de la loi du 18 juillet 1991 se fait sans qu'il y ait traitement ou requalification des faits. En d'autres termes, les allégations de faits ou d'événements sont communiqués dans l'état où ils sont initialement introduits. Il va de soi que plusieurs faits, fautes ou manquements peuvent se retrouver dans un même dossier, une plainte ou une communication et que les allégations de faits font l'objet par la suite d'un contrôle de qualité.

Ils font ensuite l'objet d'une enquête subséquente, non judiciaire ou judiciaire, au cours de laquelle les données dont il est rendu compte sont également traitées indépendamment des résultats de l'enquête. Ainsi par exemple, ce n'est pas parce qu'une enquête judiciaire se solde par un classement sans suite que les données ou faits qui y ont donné lieu ne pourraient plus être évalués par rapport à la personne ou à l'organisation, dans les limites et compétences du Comité permanent P.

Les éléments finalement retenus peuvent donner lieu à une décision (sanctions disciplinaires, évaluation, félicitations, mesures d'ordre intérieur, instructions, directives nouvelles ou correctives, etc.), à moins qu'un

jugement ou arrêt ne soit rendu à l'issue de l'enquête judiciaire.

74. EXPLICATION DES CATÉGORIES I À VI: DES QUALIFICATIONS ISSUES DU CODE PÉNAL

Ces données peuvent être qualifiées de pénales pour la bonne et simple raison qu'elles satisfont aux qualifications reprises dans le Code pénal (les éléments sont réunis) ou que les données sont déjà orientées en tant que tel (ex. données relatives aux informations ou instructions ou communications sur la base de l'art. 14, al. 1^{er} et 2).

Attention : d'autres qualifications judiciaires du Code pénal qui ne sont pas reprises dans les catégories I à VI peuvent cependant être conférées à des données de nature judiciaire (enquêtes ou communications).

I. Infractions dans l'exercice de la fonction de police portant atteinte à la dignité du citoyen - Inbreuken in de uitvoering van hun ambt die de waardigheid van burgers aantasten

- 4502 menaces – bedreigingen
- 5200 injures - beledigingen
- 5201 calomnie - laster
- 5202 diffamation - eerroof
- 5600 racisme – racisme
- 5601 xenofobie – xénophobie

II. Infractions portant directement atteinte aux droits et libertés du citoyen par des actes arbitraires, de violence ou illégitimes ou par la non-intervention de fonctionnaires de police dans l'exercice de leurs fonctions - Inbreuken die rechtstreeks de rechten en vrijheden van burgers aantasten door willekeurig, gewelddadig, onrechtmatig of niet-handelen door politieambtenaren in de uitvoering van hun ambt

- 2809 dégradations (en service) - beschadigingen (in dienst)
- 2999 autres violations arbitraires des droits et libertés fondamentaux (secret des lettres, emploi des langues, réunions, association, égalité, etc.) - andere willekeurige schendingen van grondrechten en vrijheden (briefgeheim, gebruik der talen, vergaderingen, vereniging, gelijkheid, enz.)
- 3300 privation de liberté arbitraire - willekeurige vrijheidsberoving
- 3400 actes arbitraires - daden van willekeur
- 4300 violences contre des personnes ou des biens - gewelddaden tegen personen of goederen
- 4301 abstention de porter secours - verzuim hulp te verlenen
- 4305 torture – foltering
- 4306 traitement inhumain – onmenselijke behandeling
- 4307 traitement dégradant – ontorende behandeling
- 5300 violation de domicile - woonstschennis

III. Infractions portant directement atteinte aux droits et libertés du citoyen par l'abus de pouvoir et les faux commis dans l'exercice de la fonction de police - Inbreuken die rechtstreeks de rechten en vrijheden van burgers aantasten door machtsmisbruik of valsheid in de uitvoering van hun ambt

Ces crimes et délits s'inscrivent directement dans le cadre de l'exécution de la fonction de police. Ils consistent à abuser de la qualité et/ou des compétences de police aux fins de commettre ces infractions et, partant, à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui.

- 1109 extorsion (en service) - afpersing (in dienst)
- 1809 vol (en service) - diefstal (in dienst)
- 2001 abus de confiance - misbruik van vertrouwen
- 2009 escroquerie (en service) - oplichting (in dienst)
- 2100 faux en écriture - valsheid in geschrifte
- 2101 fausse déclaration - valse verklaring
- 2505 faux - valsheden
- 2709 recel (en service) - heling (in dienst)
- 5203 violation du secret professionnel - schending van het beroepsgeheim
- 5205 dénonciation calomnieuse - lasterlijke aangifte
- 5301 atteinte à la vie privée (e.a. intervention arbitraire contraire à la protection constitutionnelle de la vie privée) - aanslag op de persoonlijke levenssfeer (o.a. willekeurig optreden dat indruist tegen de grondwettelijke bescherming van de persoonlijke levenssfeer)
- 5303 harcèlement, stalking - belagen, stalking

IV. Infractions dans le cadre de la fonction de police qualifiées de corruption – Inbreuken gepleegd uit hoofde van de functie omschreven als corruptie

- 2000 détournement - verduistering
- 2500 concussion - knevelarij
- 2501 corruption - omkoping
- 2504 prise d'intérêt - belangeneming

V. Crimes et délits commis par des fonctionnaires de police en dehors de l'exercice de leurs fonctions mais portant atteinte à la dignité de celles-ci - Misdaden en wanbedrijven gepleegd door politieambtenaren buiten hun ambt die de waardigheid van hun ambt aantasten

Si ces crimes et délits sont commis pendant le service ou en dehors de celui-ci, ils ne portent toutefois pas directement sur l'exécution de la fonction de police. En d'autres termes, ni la qualité, ni les compétences de police ne jouent un rôle fondamental dans la commission de l'infraction. Toutefois, le fait même de commettre l'infraction porte inmanquablement atteinte à la dignité – rôle d'exemple – de la fonction de police.

- 1102 extorsion - afpersing
- 1800 vol de toute nature - diefstal van allerlei aard
- 2003 escroquerie - oplichting
- 2700 recel - heling
- 3503 milices privées/association de malfaiteurs - private militie/vereniging van misdadigers
- 3600 détention d'armes - wapenbezit
- 3700 affaires de mœurs - zedenfeiten
- 6000 stupéfiants - verdovende middelen
- 6203 hormones - hormonen
- 8500 infractions et accidents de la route en état d'intoxication alcoolique ou d'ivresse -verkeersinbreuken en -ongevallen met dronkenschap of intoxicatie
- 8508 infractions et accidents de la route en état d'intoxication alcoolique ou d'ivresse (en service) - verkeersinbreuken en -ongevallen met dronkenschap of intoxicatie (in dienst)
- 8501 infractions et accidents de la route avec délit de fuite - verkeersinbreuken en -ongevallen met vluchtmisdrijf
- 8509 infractions et accidents de la route avec délit de fuite (en service) - verkeersinbreuken en -ongevallen met vluchtmisdrijf (in dienst)

VI. Autres faits pénaux ou non pénaux commis pendant ou en dehors du service - Andere strafrechtelijke of niet-strafrechtelijke feiten gepleegd in of buiten dienst

Ces délits et infractions ne ressortissent à cette catégorie qu'à titre exceptionnel. Ce n'est que lorsque les données disponibles manquent de clarté ou ne sont pas suffisamment concrètes qu'elles sont enregistrées dans cette catégorie « fourre-tout ».

- 61 autres infractions et accidents de la route indéfinis commis pendant le service - andere niet-gedefinieerde verkeersinbreuken en -ongevallen in dienst
- 62 autres infractions et accidents de la route indéfinis commis en dehors du service - andere niet-gedefinieerde verkeersinbreuken en -ongevallen buiten dienst
- 63 conflits indéterminés avec les autorités (administratives, judiciaires, etc.) - onbepaalde geschillen met (bestuurlijke, gerechtelijke, enz.) overheden
- 64 pénal indéterminé (pendant le service) - onbepaald strafrechtelijk (in dienst)
- 65 pénal indéterminé (en dehors du service) - onbepaald strafrechtelijk (buiten dienst)
- 66 non-pénal indéterminé (pendant le service) - onbepaald niet-strafrechtelijk (in dienst)
- 67 non-pénal indéterminé (en dehors du service) - onbepaald niet-strafrechtelijk (buiten dienst)
- 68 divers - varia
- 69 indéfinissable - niet-definieerbaar

75. EXPLICATION DES QUALIFICATIONS ET DESCRIPTIONS DES CATÉGORIES VII À IX

Les données ne pouvant faire l'objet d'une qualification pénale en raison d'un manque d'éléments *ad hoc* sont explicitées ci-dessous. Ces précisions sont le résultat d'une analyse intensive de l'ensemble des données et communications dont le Comité permanent P dispose pour la période 1996-2000.

Dispositions générales

Le comportement désigne la manière de se comporter d'une personne lorsqu'elle agit, réagit ou intervient. Il est ici question d'expression verbale, non verbale et physique, qui s'accompagne généralement d'une certaine attitude et/ou de certaines actions.

L'attitude est la manière dont une personne, consciemment ou inconsciemment, tient son corps ou une partie de son corps. C'est aussi l'ensemble des jugements et tendances qui pousse à un comportement, une intervention ou une réaction.

Les actions/actes se réfèrent au fait de produire des effets par une activité, des actes volontaires et coordonnés. Ils désignent un comportement physique ou verbal.

La dignité de la fonction consiste dans la valeur en soi, l'intérêt lié à une fonction déterminée telle que la fonction de police.

Les obligations professionnelles font référence aux obligations unilatérales qui découlent de la profession ou du cercle de travail social pour lesquels on a reçu les capacités et/ou la compétence requise.

La qualité de police est conférée à des personnes ayant acquis les capacités nécessaires pour exercer la profession de policier et reçu les compétences en rapport avec leur niveau de capacité (qualité d'agent ou d'officier de police administrative ou judiciaire). Tout fonctionnaire de police prête serment au moment de l'entrée en fonction, ledit serment devant lui rappeler en tout temps [1] son devoir de respect des règles et valeurs éthiques liées à sa profession. De par cette qualité, les fonctionnaires de police témoignent d'une connaissance et disposent d'informations particulières qui les placent dans une position de force par rapport au citoyen. Les policiers sont dès lors censés faire montre de la discrétion et de l'intégrité de rigueur lorsqu'ils acquièrent, traitent et utilisent ces connaissances et informations. Il s'agit d'une obligation tant légale que morale.

Les compétences de police sont octroyées aux fonctionnaires de police sur la base de leur niveau de capacité. Les compétences de police générales sont inscrites dans la loi sur la fonction de police ou dans des lois spéciales. Les compétences spéciales octroyées aux personnes à compétences de police limitées sont également fixées par des lois.

Le rôle de la police représente le rôle joué par la police dans la société en sa qualité de représentante des autorités. C'est ainsi que l'on attend des personnes à compétences de police ou de celles qui en disposent dans certains contextes qu'elles se comportent et agissent partout et en tout temps conformément aux exigences convenues et aux référents sociaux – rôle d'exemple – liés au rôle de la police [2]. Ce n'est que dans ces conditions que l'intervention sera crédible et, par conséquent, acceptée. De par sa fonction sociale [3] au sein de la communauté, la police suscite une double attente : on considère d'une part qu'elle est tenue d'adopter des attitudes et de poser des actions explicites dans l'exercice ou non de ses fonctions tandis qu'elle doit proscrire d'autres attitudes et actions. Précisons encore que ces attentes par rapport aux fonctionnaires de police se marquent également en dehors de l'exercice de leurs fonctions.

La mesure de contrainte concerne toute mesure (ordre, question, rappel à l'ordre, force/violence, etc.) entraînant une obligation, un ordre ou une interdiction dans le chef du citoyen.

VII. Manquements par l'attitude, le comportement ou les actes portant atteinte à la dignité de la fonction de police - Tekortkomingen door de houding, het gedrag of de handelingen die de waardigheid van het politieambt aantasten

Ces manquements individuels ou collectifs vont à l'encontre du rôle de la police dans la société et de la philosophie qui sous-tend le fonctionnement des services de police. Il s'agit principalement de lacunes ou manquements qui touchent au simple fait de posséder la qualité de police ou qui se produisent dans le cadre de l'utilisation des compétences de police dans la pratique. Ces lacunes ou manquements sont de nature à porter atteinte à la dignité de la fonction de police et, partant, mettent en question la qualité et les compétences de police. Ils traduisent généralement un estompement de la norme et ne peuvent être qualifiés d'infractions pénales.

71 *comportement inhumain, offensant s.l. - onmenselijk, krenkend gedrag s.l.*

711 discrimination - discriminatie

712 comportement humiliant - vernederend gedrag

72 *abus de pouvoir - machtsoverschrijding*

721 comportement ou attitude agressive - agressief gedrag of houding

722 intimidations - intimiderende houding

723 pressions/comportement autoritaire - druk uitoefenen/autoritair gedrag

724 incitation à la violence, provocation - uitlokking van geweld, provocatie

- 73 *comportement désobligeant - klantvriendelijkheid*
 731 manque de respect - gebrek aan respect
 732 manque de politesse - gebrek aan beleefdheid
 733 langage inapproprié - ongepast taalgebruik
- 74 *attitude laxiste ou négative lors de l'exécution des tâches s.l. - lakse of negatieve houding bij taakuitvoering s.l.*
 741 assistance aux victimes - slachtofferzorg
 742 refus d'acter - niet akteren
 743 non-constatation ou non-dénonciation - niet vaststellen of niet aangeven
 744 non-intervention - niet optreden
- 75 *attitude et maintien en général - algemene houding en voorkomen*
- 76 *actes et attitudes pendant le service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque - handelingen en houdingen in dienst die de waardigheid van het ambt of imago aantasten*
- 77 *actes et attitudes en dehors du service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque - handelingen en houdingen buiten dienst die de waardigheid van het ambt of het imago aantasten*
- 771 ivresse publique ou ivresse au volant qui, par la visibilité/connaissance de la qualité de policier met/peut mettre en péril la fonction de police ou son image de marque - openbare dronkenschap of dronkenschap achter het stuur die door de zichtbaarheid/kennis van de hoedanigheid van politie het ambt of het imago in het gedrang brengt/kan brengen
 772 toute détention, consommation ou trafic de drogue - elk bezit, gebruik van of handel in drugs
 773 participation à des soirées, fêtes ou campagnes (politiques par exemple) incompatible avec l'exercice ou la dignité de la fonction de police - deelname aan party's, feestjes of campagnes (voorbeeld politieke campagnes) waarvan de deelname van een politiefunctionaris onverenigbaar is met de uitoefening of de waardigheid van het ambt
 774 participation à des scènes télévisées, à des reportages, à certains programmes de jeu ou shows publics incompatible avec l'exercice ou la dignité de la fonction de police - deelname aan scènes of mediareportages, bepaalde spelprogramma's of publieke shows waarvan de deelname door een politiefunctionaris onverenigbaar is met de uitoefening of de waardigheid van het ambt
- 78 *comportement routier agressif ou dangereux en uniforme ou pendant le service - agressief of gevaarlijk rijgedrag in uniform of in dienst*
- 79 *consommation d'alcool pendant le service - alcoholgebruik in dienst*

Explication des termes

- 71 Comportement inhumain, offensant s.l.

Le comportement inhumain désigne tout comportement contraire aux principes fondamentaux des Droits de l'homme universels repris dans la Constitution. Relevons comme synonymes d'« inhumain », les termes « barbare » et « impitoyable ». Le comportement inhumain s'exprime par des actes de cruauté (verbale, non verbale et physique) généralement associés à une attitude dure et autoritaire, des intimidations et des excès de pouvoir (compétences).

Le comportement offensant désigne tout comportement de nature à porter préjudice à une personne ou à lui occasionner un dommage moral. Relevons comme synonymes « outrages », « injures », « blessures » ou « avanies ». Ce type de comportement va immanquablement de pair avec une attitude autoritaire teintée de dérision et un excès de pouvoir (compétences).

711 Discrimination

Tout comportement qui a pour but d'opérer une distinction négative sur la base de critères non pertinents tels que la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, etc. et qui, en raison de certaines imprécisions ou nuances, ne peut se voir appliquer les qualifications pénales de racisme, xénophobie ou injures.

712 Comportement humiliant

Tout comportement qui a pour but de rabaisser la considération ou la position d'une personne, ou d'entacher la confiance en cette personne. Les éléments ne peuvent recevoir une qualification pénale telle qu'atteinte à

la vie privée ou diffamation.

72 Excès de pouvoir

L'excès de pouvoir consiste à dépasser le cadre du pouvoir lié aux compétences de police vis-à-vis d'un tiers. En d'autres termes, il est fait usage de menaces, contrainte voire de violence en vue de poser un acte illicite, illégal ou inopportun.

721 *comportement ou attitude agressive*

Tout comportement visant à s'imposer, à s'affirmer ou à déclencher un conflit. Il s'accompagne d'une tendance au recours effectif à la violence (physique ou verbale). Les éléments constitutifs ne sont toutefois pas de nature à recevoir une qualification pénale telle que coups et blessures.

722 *intimidations*

Toute attitude liée à un comportement agressif et dont le but est de susciter la crainte ou la terreur chez une personne de sorte qu'elle s'abstienne de poser certains actes ou actions (même respectables). Cette attitude s'inscrit principalement dans l'exercice de certaines mesures de contrainte exercées par la police (auditions, fouilles – d'une personne ou visite domiciliaire – menottes, arrestations, etc.).

723 *pressions/comportement autoritaire*

Tout comportement basé sur un recours extrême à la force en vue de contraindre une personne à poser certains actes ou actions. Cette attitude s'inscrit aussi principalement dans le cadre des mesures de contrainte exercées par la police bien que les éléments constitutifs ne soient pas de nature à faire l'objet de la qualification pénale de menaces.

724 *incitation à la violence*

Tout incitation ou encouragement d'une personne à commettre des actes de violence de sorte que des actions policières peuvent légitimement être prises sur la base de faits de rébellion envers les agents de la force publique. Il s'agit d'une provocation verbale ou non verbale de la part de fonctionnaires de police à l'encontre d'individus ou de collectivités faisant l'objet de mesures de contrainte policières.

73 Comportement désobligeant

Le comportement désobligeant traduit l'expression d'un manque de serviabilité ou d'amabilité dans l'exercice de la fonction de police qui porte atteinte au rôle d'exemple de la police. Une telle attitude est en décalage complet par rapport au comportement que l'on est en droit d'attendre de la police, à savoir une « attitude de service » axée sur les besoins et attentes des bénéficiaires (potentiels) des tâches policières [4] dans le respect des institutions démocratiques. Ce type de fait se manifeste par un manque de respect, de politesse ou un langage inapproprié.

731 *manque de respect*

Tout manque de considération à l'égard du citoyen, notamment dans le cadre des fonctionnalités d'accueil, d'intervention, de maintien de l'ordre public, de la recherche, etc.

732 *manque de politesse*

Tout manquement à la politesse la plus élémentaire vis-à-vis du citoyen, notamment dans le cadre des fonctionnalités d'accueil, d'intervention, de maintien de l'ordre public, de la recherche, etc.

733 *langage inapproprié*

Langage inapproprié et insultant utilisé dans le cadre de contacts collégiaux avec ou en présence de tiers. Cette qualification concerne par ailleurs également le fait, lors d'une intervention, de sciemment utiliser une autre langue que celle de la partie tierce (langue officielle de la région où a lieu l'intervention).

74 Attitude laxiste ou négative lors de l'exécution des tâches s.l.

Il s'agit de l'expression d'un comportement négatif, laxiste ou déviant lors d'une demande de prestation de service ou d'intervention. Cette attitude est en contradiction flagrante avec le comportement que l'on peut attendre de la police, censée agir dans un esprit de service, et porte atteinte à la fonction d'exemple qu'elle remplit.

741 *en matière d'assistance aux victimes*

Abstention de donner suite à une demande d'aide, qui ne peut être qualifiée d'abstention coupable.

742 *en matière de refus d'acter*

Fait de ne pas donner suite à une demande d'acter une plainte ou une dénonciation ou de ne pas reprendre dans la déclaration certains mots ou tournures de phrase.

743 en matière de non-constatation ou non-dénonciation

Fait de ne pas donner suite à une demande de constat de certains faits pour en dresser procès-verbal.

744 en matière de non-intervention

Fait de ne pas donner suite à une demande d'intervention dans une situation problématique ou conflictuelle sans qu'il soit pour autant question d'abstention coupable.

75 Attitude et maintien en général

L'attitude et le maintien en général consistent dans l'image globale que donne une personne sur la base de son apparence, son attitude et son comportement. En tant que représentants de la force publique, les fonctionnaires de police ont un rôle d'exemple à jouer par rapport aux citoyens. Leur maintien doit par conséquent être soigné et irréprochable et se traduire par une certaine attitude, une tenue civile ou un uniforme corrects ainsi qu'un langage approprié. Il s'agit en l'espèce d'une attitude globale.

76 Actes et attitudes pendant le service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque

Il est ici question d'une présence en certains lieux, de certains actes ou attitudes inacceptables ou incompatibles avec le service (hors les faits 77, 78, 79 et 80) pendant le service (en uniforme ou en civil) susceptibles de compromettre le fonctionnaire ou la fonction de police en raison de la nature du lieu, des circonstances ou du comportement du fonctionnaire de police. De tels manquements entachent la fonction d'exemple de la police.

77 Actes et attitudes en dehors du service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque

Cette catégorie reprend les actes et attitudes en dehors du service susceptibles de compromettre le fonctionnaire ou la fonction de police en ce qu'ils touchent à leur rôle d'exemple. La qualité du fonctionnaire de police est reconnaissable ou connue (sur les lieux ou dans le contexte de la situation).

771 ivresse publique ou ivresse au volant mettant en péril la qualité de police

Fonctionnaires de police qui, en dehors de leur service, se compromettent par des actes et attitudes induites par une consommation excessive de boissons alcoolisées, éventuellement combinée à une prise de médicaments et/ou stupéfiants. Il est ici spécifiquement question des actes et attitudes mêmes.

772 détention, consommation ou trafic de stupéfiants (drogues légalisées)

Fonctionnaires de police dont on découvre qu'ils détiennent ou consomment des stupéfiants ou drogues douces en général ou encore consomment des médicaments ou autres produits utilisés comme drogues (gaz, éther, etc.) en raison de leur nature ou dans le cadre de certaines circonstances.

773 participation à des soirées, fêtes ou campagnes (politiques par exemple) incompatible avec l'exercice ou la dignité de la fonction de police

Activités illicites dans un cadre politique, participation à des réunions de groupements « suspects » dont les activités ne seraient pas conformes à la dignité de la fonction de police, organisation de soirées ou de fêtes touchant à la limite subjective de l'immoral, de l'indécence, de l'extrême, de l'extravagance ou du criminel. Le fait que l'implication d'un fonctionnaire de police soit sujette à controverse suffit, en soi, à justifier qu'il s'abstienne de participer et que l'on trouve une solution au niveau de la direction de l'organisation.

774 participation à des scènes télévisées, à des reportages, à certains programmes de jeu ou shows publics incompatible avec l'exercice ou la dignité de la fonction de police

Participation à des activités publiques ou médiatiques dont le contenu touche à la limite subjective de l'immoral, de l'indécence, de l'extrême, de l'extravagance ou du criminel. Le fait que l'implication d'un fonctionnaire de police soit sujette à controverse suffit, en soi, à justifier qu'il s'abstienne de participer et que l'on trouve une solution au niveau de la direction de l'organisation.

78 Comportement routier agressif ou dangereux en uniforme ou pendant le service

Il est spécifiquement question de comportements et attitudes agressifs de la part de fonctionnaires de police usagers de la route alors que leur qualité de policier est reconnaissable par l'uniforme ou le véhicule.

79 Consommation d'alcool pendant le service

Il s'agit de la consommation d'alcool dans l'exercice de la fonction de police, tant sur le lieu de travail qu'en dehors. Ce fait recouvre également la consommation excessive d'alcool au cours d'un service de permanence (personne rappelable ou disponible) mais pas en dehors. En d'autres termes, il concerne le fonctionnaire de police rappelé soudainement pour une nécessité spécifique, qui se trouve dans un état tel qu'il lui est impossible de prendre son service.

VIII. Manquements aux obligations professionnelles ou abus de la fonction et des compétences - Tekortkomingen aan de beroepsplichten of misbruik van ambt en bevoegdheden

Ces manquements individuels ou collectifs vont à l'encontre des obligations et du sérieux liés à la profession. Il s'agit principalement de lacunes et manquements sur le plan professionnel dans le cadre de l'action policière, des interventions ou dans l'application des règles et procédures en vigueur. Si ces manquements ne sont pas toujours commis sciemment, il n'en reste pas moins que, par nature, ils portent préjudice à la crédibilité ou à l'image de marque (rôle d'exemple) de l'« institution police ». Les abus impliquent automatiquement un excès des compétences de police. Dans la plupart des cas, ces manquements indiquent un estompement de la norme et des valeurs, des lacunes au niveau des formations théoriques et pratiques, etc. et ne peuvent être répertoriés parmi les infractions pénales.

81 *service - dienstverlening*

811 intervention et exécution des tâches dans les temps (101, ...) - tijdslimiet interventie en taakuitvoering (101, ...)

812 responsabilité/disponibilité - gebrek aan verantwoordelijkheid/beschikbaarheid

813 accueil - gebreken met betrekking tot het onthaal

814 traitement des personnes placées sous surveillance - gebreken in de behandeling van de onder toezicht geplaatste personen

82 *non-respect ou manque de respect des procédures obligatoires - niet of slecht naleven van verplicht gestelde procedures*

820 concernant la gestion de l'information - inzake het informatiebeheer

821 dépôt/saisie d'objets - bewaring/inbeslagneming van voorwerpen

822 dépannage, remorquage, sabot de Denver - takelen, slepen, wielklem

823 contrôles et signalements - controles en seiningen

8231 contrôle d'identité - identiteitscontrole

8232 contrôle de l'adresse du domicile - controle adres woonplaats

8233 contrôle de la plaque d'immatriculation - nummerplaatcontrole

8234 signalements - seiningen

824 rédaction de PV - opstellen PV

825 perception immédiate (circulation, autre) - onmiddellijke inning (verkeer, andere)

826 fouilles - fouilleringen

8261 personnes - personen

8262 véhicules - voertuigen

8263 perquisition - huiszoeking

827 audition - verhoor

828 usage de la violence s.l. - gebruik van geweld s.l.

829 procédures administratives - administratieve procedures

8291 remise copie PV - overhandigen kopie PV

8292 Franchimont (autre) - Franchimont (andere)

8293 tenue des registres - invullen van de registers

8294 formalités spécifiques en matière de roulage - specifieke formaliteiten met betrekking tot verkeersaangelegenheden

83 *neutralité/impartialité - neutraliteit/onpartijdigheid*

831 traitement inégal/intervention non uniforme - ongelijke behandeling/niet eenvormig optreden

832 constatations injustes/incompétence - onjuiste vaststellingen/onbevoegdheid

833 excès de zèle - overijver

8331 harcèlement - pesterijen

8332 overacting ou overreacting, overacting ou overreacting

84 *droiture (incorruptibilité) - onkreukbaarheid*

- 841 acceptation de cadeaux, de présents, d'avantages - aannemen van geschenken, giften, voordelen
- 842 non-respect, en tant que fonctionnaire de police, des règles/dispositions légales générales en vigueur - het zich, als politieambtenaar, niet houden aan de algemeen geldende/wettelijke regels
- 85 *intégrité - integriteit*
- 851 abus de fonction ou d'autorité - misbruik maken van zijn functie of gezag
- 852 abus du service ou des moyens - misbruik maken van dienst of middelen -
- 853 incompatibilités avec la profession, cumul - onverenigbaarheden met het beroep, cumul
- 854 discrétion/secret - discretie/geheimhouding
- 855 droit de parole / réserve - spreekrecht/reserve

Explication des termes

81 Service

Le service fait partie des tâches primaires de la police. « *Ils (les services de police) sont donc [...] au service du public* » et la loi sur la fonction de police met l'accent sur « *le respect des libertés et droits individuels qui doivent en permanence constituer une référence pour les fonctionnaires de police* » [5]. En outre, le principe de police de proximité est censé conditionner l'ensemble des interventions policières. Les lacunes ou manquements impliquent dans ce cas moins les attitudes et comportements que le fait d'agir ou non et les manquements dans le cadre de cette action portent atteinte aux obligations afférentes à la fonction de police.

811 *intervention et exécution des tâches dans les temps*

Délai entre d'une part l'appel ou la demande d'aide et d'autre part l'arrivée sur place de la police, la prestation du service ou de l'aide demandée ou l'exécution des tâches policières requises. Ce délai peut être déterminé en fonction de différents facteurs tels que la consignation des heures à la suite du dispatching, la listes des priorités d'intervention utilisée, les distances à parcourir et la circulation, la disponibilité des équipes, les possibilités de les joindre, etc.

812 *responsabilité/disponibilité*

Attitude active du fonctionnaire de police et fait qu'il soit disposé à donner suite à un appel dans les limites de son service et des possibilités, ou à fournir aide et assistance sans renvoyer ou transmettre à tort le demandeur vers une autre instance.

813 *accueil*

Manquements qui surviennent à l'égard des personnes qui s'adressent à un fonctionnaire de police dans la rue ou à un service de police, directement ou par téléphone, afin de demander des renseignements ou de porter plainte ou faire une dénonciation. Ces manquements peuvent être soit structurels (policiers injoignables, numéro de téléphone en dérangement, portes fermées), soit fonctionnels (longue attente, report des rendez-vous, renvoi vers une mauvaise instance, etc.). Ils ne concernent donc en rien les attitudes et comportements (cf. 73 et 74).

814 *traitement des personnes placées sous surveillance*

Manière de traiter (droits et libertés fondamentaux) les personnes placées sous la surveillance de la police, à savoir les personnes éventuellement enfermées dans une pièce sous surveillance ou une cellule, transférées dans un véhicule de police ou un fourgon ou encore accompagnées par la police (ex. escortes). De tels manquements dérogent au principe de protection de l'intégrité physique et morale des personnes. Ils recouvrent différents faits tels que l'abstention de dispenser les soins médicaux nécessaires voire requis par la personne ou le refus de la nourrir ou de prévenir un membre de la famille. Ils peuvent encore concerner la protection contre les blessures, l'automutilation ou le suicide (ex. fouille lacunaire de la cellule et de la personne avant son enfermement, défaut de surveillance, etc.).

82 Non-respect ou manque de respect des procédures

Il s'agit du non-respect des procédures générales propres à la fonction de police, qu'elles soient fixées par une loi, un règlement ou une note interne. Celles qui sont réglées par note interne varient en fonction de la localisation (ex. cour d'appel, arrondissement, province) ou selon les usages en vigueur au sein de la police locale et de la police fédérale. Il s'agit du non-respect de procédures spécifiques par des personnes dotées d'une certaine compétence de police.

820 concernant la gestion de l'information

Il s'agit du non-respect des procédures régées par la directive contraignante MFO3 (rédaction de rapports d'information, conservation de photos, etc.)

*821 dépôt ou saisie d'objets**822 dépannage, remorquage, sabot de Denver**823 contrôles et signalements*

Base légale sur laquelle repose l'exécution des contrôles (loi sur la fonction de police) et manière dont ils se déroulent (ex. obligation de faire connaître son identité lors d'un contrôle). Les intéressés peuvent être des fonctionnaires de police ou des personnes à compétence de police limitée (auxiliaires de police, douaniers, surveillants du milieu urbain, stewards, etc.). Il est par ailleurs aussi question des contrôles sur la base de signalements et des signalements mêmes.

*8231 contrôle d'identité**8232 contrôle de l'adresse du domicile**8233 contrôle de la plaque d'immatriculation**8234 signalements**824 rédaction de procès-verbal*

Problèmes du point de vue de la forme et du contenu : absence de date, indications de temps, mentions requises, chronologie des faits et actions, recours à des mesures de contrainte ou de violence, utilisation de la force, etc.

*825 perception immédiate**826 fouilles*

Les différents types de fouille sont envisagés de manière spécifique dans la loi sur la fonction de police. En parallèle, d'autres types de fouilles peuvent être repris dans des législations particulières. Ainsi la loi football par exemple, qui prévoit que les stewards peuvent, sous surveillance, inviter les spectateurs à se soumettre à un contrôle superficiel, ou encore la législation réglant les compétences des douaniers.

*8261 personnes**8262 véhicules**8263 perquisitions**827 audition**828 usage de la violence*

Non-respect des directives/préscptions en la matière plutôt que l'usage de la violence même. Ainsi le fait de ne pas mentionner ou noter dans un procès-verbal un éventuel recours à la violence ou l'utilisation de moyens et techniques non reconnues par la police, etc.

829 procédures administratives

Non-respect des procédures administratives prévues qui peut susciter des problèmes par la suite, lors de l'enquête judiciaire.

*8291 remise copie PV**8292 autres procédures en vertu de la loi Franchimont**8293 tenue des registres (ex. en cas d'arrestation)**8294 formalités spécifiques en matière de roulage (formulaires réponse, photo établissant l'infraction, formalités de perception immédiate, etc.)**83 Neutralité/impartialité*

L'*impartialité* concerne les comportements non objectifs basés sur des préjugés. Un fonctionnaire de police ne peut se laisser guider, lors de ses interventions, par des intérêts personnels, des préférences ou des sympathies particulières. Faillir à cette obligation revient à mettre en péril les principes de neutralité et d'impartialité inhérents à toute action policière.

La *neutralité* concerne l'attitude impartiale et objective que le policier doit adopter face à deux parties rivales ou en conflit. Les éventuels manques de neutralité et d'impartialité portent atteinte à l'image de sérieux véhiculée par la profession.

831 traitement inégal/intervention non uniforme

Traitement inégal de deux parties rivales ou en conflit, ou intervention inconséquente basée sur des préjugés d'ordre général (ex. contrôles sélectifs de personnes ou de véhicules). Il peut également être question de manquements de cet ordre lorsque l'on intervient en priorité pour telle affaire par rapport à une autre et cela, sans motif logique.

832 constatations injustes/incompétence

Manquements qui ne peuvent être qualifiés de faux au sens pénal du terme (ex. fautes dans le cadre de constats) et actes commis bien qu'étant non habilités à les poser (ex. des agents auxiliaires qui remplissent des missions de police, des services de sécurité qui ont recours à la force, des personnes n'ayant pas la qualité d'officier de police administrative ou judiciaire qui prennent des mesures de contrainte, etc.).

833 *excès de zèle*

Manquement qui relève de la partialité ou du manque de neutralité. Intervention systématique et ciblée à l'encontre d'une personne dans l'intention de lui nuire parce qu'on la connaît ou que l'on nourrit des préjugés contre elle. Les actes en soit peuvent être légitimes mais la manière partielle de les poser et le but poursuivi ne sont pas justifiables. L'excès de zèle peut se manifester lors d'une intervention déterminée (overacting) ou se traduire par des interventions à répétition (harcèlement).

8331 harcèlement d'un tiers

8332 overacting ou overreacting lors d'une intervention

84 Droiture (incorruptibilité)

Il s'agit du fait d'être intouchable et irréprochable lors des actions ou interventions policières. En d'autres termes, l'intéressé est intègre et ne commet pas d'infraction. Les manquements peuvent surtout se produire du chef de la possession de la qualité de fonctionnaire de police.

841 *acceptation de cadeaux, de présents ou d'avantages*

Faits qui ne peuvent être qualifiés de corruption ou autres infractions pénales du même ordre mais qui portent atteinte au sérieux de la profession.

842 *non-respect, en tant que fonctionnaire de police, des règles/dispositions légales générales en vigueur*

Infractions au code de la route et autres faits tels que rouler en tant que véhicule prioritaire en dehors des cas prévus par la loi, se soustraire à des droits d'entrée ou voyager sans titre de transport alors qu'aucune dérogation n'est prévue pour les fonctionnaires de police, se garer sur les trottoirs ou commettre des excès de vitesse durant des déplacements administratifs, etc.

85 Intégrité

Les manquements à l'intégrité touchent, d'une manière ou d'une autre, la qualité, la compétence ou le rôle de la police et comprennent, au sens large, les infractions, manquements, fautes et manques de professionnalisme commis en connaissance de cause.

L'intégrité implique de manière globale une manière d'agir irréprochable, droite et incorruptible. Elle revient à se comporter et à intervenir en son âme et conscience, à la lumière des normes et valeurs propres à l'institution « police », à ne pas se laisser séduire par des avantages ou faveurs et à ne pas porter atteinte, d'une quelconque manière, aux droits et libertés fondamentaux. Il est ici question de manquements à l'intégrité sciemment commis en vue de se ménager des avantages ou d'en procurer à des tiers, qui ne relèvent toutefois pas d'une qualification pénale. En outre, ils ne concernent pas les manquements repris sous les catégories 83 et 84.

851 *abus de fonction (qualité) ou d'autorité (compétences)*

852 *abus du service ou des moyens*

853 *actes incompatibles avec la profession – cumul*

854 *atteintes à la discrétion et au secret*

855 *atteintes au droit de parole ou au devoir de réserve.*

IX. Manquements en matière d'efficacité, d'efficience et de coordination des services de police - Tekortkomingen inzake de doelmatigheid, de doeltreffendheid en de coördinatie van de politiediensten

Ces manquements ou dysfonctionnements individuels ou collectifs sont de nature à mettre en péril d'une part l'efficacité et l'efficience du fonctionnement policier et d'autre part la coordination entre les services de police.

91 *gestion (in)efficace de l'organisation policière en général - (on)doelmatig beheer van de politieorganisatie in het algemeen*

911 direction et hiérarchie - leiding en hiërarchie

912 organisation générale - algemene organisatie

9120 efficacité du service - doeltreffendheid van de dienst

- 9121 gestion du personnel et recrutement - personeelsbeheer en aanwerving
- 9122 abus de l'horaire et de la comptabilisation des prestations - misbruik van het dienstrooster en comptabiliteit van de uren
- 9123 départ du travail sans autorisation - het werk verlaten zonder toelating
- 9124 arrivée tardive au travail ; départ du service prématuré - te laat komen op het werk; te vroeg het werk verlaten
- 913 systèmes de communication - communicatiesystemen
- 914 communication professionnelle et échange d'informations - professionele communicatie en informatie-uitwisseling
- 915 communication et échange d'informations en matière d'affaires internes - communicatie en informatie-uitwisseling betreffende interne aangelegenheden
- 92 *gestion (in)efficace des moyens en personnel (absentéisme...) - (on)doelmatig beheer van de personele middelen (absenteïsme...)*
- 921 maladies fréquentes, maladies de longue durée - vaak ziek, langdurig ziek
- 922 absence illégale - onwettige afwezigheid
- 923 contrôle médical et prescriptions - medische controle en voorschriften
- 924 formalités administratives en cas de maladie, justification de l'absentéisme - administratieve formaliteiten in geval van ziekte, rechtvaardiging van absentieïsme
- 925 problématique sociale ou médicale donnant lieu à des mesures spécifiques (alcool ...) - sociale of medische problematiek die aanleiding geeft tot specifieke maatregelen (alcohol ...)
- 926 problématique sociale ou médicale donnant lieu à des mesures d'ordre intérieur - sociale of medische problematiek die aanleiding geeft tot maatregelen van interne orde
- 927 problématique sociale ou médicale compromettant (temporairement) l'esprit ou le bon fonctionnement du service (ex. problématique sociale extrême : violences intrafamiliales, violences au travail, harcèlement sexuel au travail, (tentative de) suicide) - sociale of medische problematiek die de geest of de goede werking van de dienst (tijdelijk) in het gedrang brengen (vb. extreme sociale problematiek: intrafamiliaal geweld, geweld op het werk, ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW), zelfmoord(poging))
- 928 mise en œuvre de personnel, d'équipement et de compétences techniques - inzet van personeel, van uitrusting en van technische bekwaamheid
- 93 *gestion (in)efficace des moyens matériels - (on)doelmatig beheer van de materiële middelen*
- 931 perte ou oubli de l'arme - wapen verloren of vergeten
- 932 perte ou oubli de matériel policier - politiemateriaal verloren of vergeten
- 933 lors de l'utilisation du matériel - tijdens het gebruik van de middelen
- 934 lors de l'utilisation de l'arme dans le cadre de l'exécution des tâches - tijdens het gebruik van het wapen bij de uitvoering van de taken
- 935 recours à un chien policier - een beroep doen op een politiehond
- 936 utilisation de l'arme en dehors du service (privé) - gebruik van het wapen buiten dienst (privé)
- 94 *gestion (in)efficace en matière de procédures internes et contrôle interne sensu stricto - (on)doelmatig beheer van de interne procedures en het intern toezicht sensu stricto*
- 941 formalités administratives en cas de maladie - administratieve formaliteiten in geval van ziekte
- 942 formalités administratives en vue de justifier l'absentéisme (congé ...) - administratieve formaliteiten om het absentieïsme te rechtvaardigen (verlof ...)
- 943 respect des procédures et des formalités en matière de gestion des plaintes - volgen van de procedures en vervullen van formaliteiten inzake het klachtenbeheer
- 95 *gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (direction) - (on)doelmatig beheer van het intern toezicht sensu lato (inzake leiding)*
- 951 évaluation négative - negatieve evaluatie
- 952 déchéance du permis de conduire - verval van het recht tot sturen
- 953 fautes dans l'exécution des tâches, mauvaise exécution de la mission - fouten bij de uitvoering van de taken, slechte uitvoering van de opdracht
- 954 traitement tardif des PV, apostilles... - laattijdige afhandeling van PV, kantschriften...
- 96 *gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (recrutement, sélection, instruction, formation, entraînement) - (on)doelmatig beheer van het intern toezicht sensu lato (inzake aanwerving, selectie, onderricht, opleiding, training)*

- 961 dans les applications prévues par la loi sur la fonction de police, notamment en matière de recours à la force, d'usage des armes - inzake de toepassingen voorzien door de wet op het politieambt, meer bepaald inzake het gebruik van geweld, wapens
- 962 dans les applications prévues par la loi sur la police intégrée et le code de déontologie, notamment en matière d'attitude ou de comportement - inzake de toepassingen voorzien door de wet op de geïntegreerde politie en in de deontologische code, meer bepaald inzake de houding of het gedrag
- 963 dans les applications prévues par la loi sur la police intégrée et le code de déontologie, notamment en matière d'intégrité - inzake de toepassingen voorzien door de wet op de geïntegreerde politie en in de deontologische code, meer bepaald inzake de integriteit
- 97 *gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (relations avec la hiérarchie) - (on)doelmatig beheer van het intern toezicht sensu lato (inzake hiërarchische relaties)*
- 971 loyauté et respect - loyaliteit en eerbiediging
- 972 outrages et rébellion - smaad en weerspanningheid
- 973 obéissance, refus d'ordre - gehoorzaamheid, weigeren bevel
- 974 excès ou mauvaise utilisation de l'autorité - overschrijding of verkeerd aanwenden van gezag
- 98 *gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (relations de travail) - (on)doelmatig beheer van het intern toezicht sensu lato (inzake werkrelaties)*
- 981 ambiance de travail et relations collégiales - werksfeer en collegiale relaties
- 982 relations privées internes avec répercussions négatives sur le service - interne privé-relaties met negatieve invloed op de dienst
- 983 relations hiérarchiques détériorées avec répercussions négatives sur le service - verziekte hiërarchische relaties met negatieve invloed op de dienst
- 984 harcèlement sexuel au travail - ongewenst seksueel gedrag op het werk
- 985 mobbing, morele intimidatie (stalking) - mobbing, intimidations morales (stalking)
- 99 *manque de coordination et de coopération - gebrek aan coördinatie en samenwerking*
- 991 entre les corps de police locale - tussen lokale korpsen
- 992 au niveau supralocal, entre les corps de police locale - op bovenlokaal vlak tussen lokale korpsen
- 993 au niveau supralocal, entre les services de police fédérale et locale - op bovenlokaal vlak tussen lokale en federale diensten
- 994 entre le niveau fédéral et local - tussen het lokale en het federale politieniveau
- 995 entre les services de police et les autorités - tussen de politiediensten en de overheden
- 996 entre les services de police fédérale - tussen federale diensten

Explication des termes

91 Gestion (in)efficace de l'organisation policière en général

911 direction et hiérarchie

Possibles dysfonctionnements individuels et organisationnels au niveau de la direction et de la hiérarchie. Il s'agit, plus précisément, de manquements ou dysfonctionnements concernant la direction générale d'un corps ou d'un service, ou dans le cadre de l'exécution des tâches policières sur le lieu de travail ou sur le terrain. Ces dysfonctionnements touchent à l'efficacité et à l'efficience du service.

912 organisation générale

Possibles dysfonctionnements organisationnels portant atteinte à l'efficacité et/ou à l'efficience du service.

9120 efficacité du service

Dysfonctionnements relatifs à la suraffectation/sous-affectation de personnel en fonction des besoins du service et perturbant le bon fonctionnement de celui-ci.

9121 gestion du personnel et recrutement

Possibles dysfonctionnements organisationnels sur le plan du recrutement et de la gestion du personnel (politique de recrutement, octroi des jours de congé ou de repos, gestion et participation à des formations, gestion des carrières et possibilités de carrières, attribution des fonctions sur la base de profils, tests d'entrée...).

9122 abus de l'horaire et de la comptabilisation des prestations

Dysfonctionnements organisationnels permettant certains abus touchant aux inconvénients (week-ends et nuits), comptabilisation excessive des heures de prestation par certains membres ou catégories de

personnel, etc.

9123 *départ du travail sans autorisation*

Possibles dysfonctionnements organisationnels en matière de suivi des présences en fonction des dispositions de l'horaire.

9124 *arrivée tardive au travail ; départ du service prématuré*

Possibles dysfonctionnement organisationnels relatifs à la gestion quotidienne du personnel du ou des différents services, lesquels compromettent l'efficacité et l'efficience du travail.

913 *systèmes de communication*

Possibles dysfonctionnements organisationnels concernant l'installation et l'utilisation des systèmes de communication et banques de données (teamware, 101, BNG, Astrid...). Éventuelles violations de la loi sur la vie privée dans ce cadre.

914 *communication professionnelle et échange d'informations*

Possibles dysfonctionnements individuels ou organisationnels en matière de communication et d'échange d'informations en interne et en externe (problèmes de communication entre les différentes hiérarchies, en interne et entre les différentes fonctionnalités ; dysfonctionnements ou manquements relatifs à l'application de la MFO-3 ; lacunes concernant les réunions de coordination, briefings, débriefings et le processus de rapport via les rapports quotidiens, les procès-verbaux et leur suivi). Ces dysfonctionnements perturbent voire compromettent le bon fonctionnement (efficacité et efficience) du service de police.

Cette catégorie recouvre également les manquements relatifs au processus légal d'échange d'informations avec les services de contrôle de la police (art. 26, art. 14, art. 32).

915 *communication et échange d'informations en matière d'affaires internes*

Possibles dysfonctionnements individuels et/ou organisationnels touchant à la communication et à l'échange d'informations internes. Ainsi les avis en matière de mobilité ou de formation, les informations syndicales et socioculturelles, les renseignements sur les congés, absences pour raison médicale, etc.

92 *gestion (in)efficace des moyens en personnel (absentéisme ...)*

Cette catégorie envisage les dysfonctionnements individuels et organisationnels dans le cadre d'une absence générale de personnel au sein d'un service de police. Ils rentrent dans le domaine du contrôle interne sensu lato (direction, suivi, réorientation, contrôle, etc.).

Les manquements et/ou problèmes relationnels d'ordre structurel peuvent donner lieu à des absences systématiques et de longue durée, ce qui perturbe le bon fonctionnement (efficacité, efficience) du service de police. Les problèmes se posent à différents niveaux.

921 *maladies fréquentes, maladies de longue durée*

Manque de suivi des absences pour cause de maladie.

922 *absence illégale*

Manque de suivi des absences illégales (jours de carence exceptionnels, absences pour cause de maladie, octroi de jours de repos ou de congé).

923 *contrôle médical et prescriptions*

Manquements organisationnels concernant l'organisation de contrôles médicaux en cas d'absence suspecte (hors les cas légalement prévus) et responsabilité médicale des absences via des prescriptions.

924 *formalités administratives en cas de maladie/justification de l'absentéisme* Manquements individuels concernant la justification des absences, hors les cas prévus par la loi.

925 *problématique sociale ou médicale donnant lieu à des mesures spécifiques (alcool, problèmes d'ordre privé...)*

Dysfonctionnements individuels ou organisationnels concernant d'une part la problématique individuelle liée à la bonne volonté ou non d'organiser un suivi, une réorientation ou un accompagnement des personnes et d'autre part les lacunes et manquements de l'organisation dans ce même domaine (suivi, réorientation, accompagnement, renvoi vers une autre instance, etc.).

926 *problématique sociale ou médicale donnant lieu à des mesures d'ordre intérieur*

Idem mais les dysfonctionnements (individuels ou organisationnels) qui peuvent se produire sont liés à une situation intenable du point de vue du fonctionnaire de police individuel ou de l'organisation, à tel point que des mesures d'ordre intérieur s'imposent.

927 *problématique sociale ou médicale compromettant (temporairement) l'esprit ou le bon fonctionnement du service (ex. problématique sociale extrême : violences intrafamiliales, violences au travail, harcèlement sexuel au travail, (tentative de) suicide)*

Possibles dysfonctionnements individuels ou organisationnels qui, vu la nature de la problématique, nécessitent un suivi, un accompagnement ou un renvoi spécifique vers une autre instance.

928 *mise en œuvre de personnel, d'équipement et de compétences techniques*

Possibles dysfonctionnements qui peuvent se produire en matière de mise en œuvre du personnel, tant sur le plan quantitatif (nombre) que sur le plan qualitatif (équipement et compétences). L'équipement comprend, en plus de la tenue vestimentaire, aussi les pièces d'équipement qui vont de pair. Quant aux compétences techniques, on entend par là les connaissances et compétences du personnel mis en œuvre.

93 *gestion (in)efficace de moyens matériels*

Cette catégorie porte sur les possibles dysfonctionnements individuels et organisationnels dans le cadre de la détention et de l'utilisation non efficiente de moyens policiers. Ces manquements relèvent du contrôle interne sensu lato.

931 *perte ou oubli de l'arme*

Possibles dysfonctionnements individuels relatifs à la perte ou à l'oubli d'une arme individuelle (matraque, spray, arme de service) ou collective. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent également se produire à la suite de manquements au niveau de la réglementation, de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans le cadre de l'application du régime disciplinaire.

932 *perte ou oubli de matériel policier*

Idem mais il s'agit ici du matériel de police en général.

933 *lors de l'utilisation du matériel*

Négligence d'un fonctionnaire de police individuel ou mauvaise utilisation des moyens policiers individuels ou collectifs (matériel) dans l'exécution de la fonction de police. Mais aussi dysfonctionnements stratégiques lors de l'affectation des moyens (hors les dysfonctionnements concernant l'affectation du personnel répertoriés dans la catégorie gestion du personnel).

934 *lors de l'utilisation de l'arme dans le cadre de l'exécution des tâches*

Idem. Manquements individuels et organisationnels relatifs à l'utilisation des armes dans l'exécution de la fonction de police. Également manquements au règlement et à l'obligation de communication des incidents de tir et autres incidents avec arme.

935 *recours aux chiens policiers/chevaux dans l'exécution des tâches policières* Dysfonctionnements organisationnels relatifs à l'utilisation de chiens (chiens de recherche de drogues, chiens de patrouille, chiens d'attaque, chiens de recherche de restes humains), de patrouilles à cheval ou à l'occasion de charges à cheval, etc. Manquements à l'obligation de communication des incidents dans ce cadre.

936 *utilisation de l'arme sans autorisation en dehors du service (privé)*

Dysfonctionnements individuels relatifs à l'utilisation d'armes de service en dehors du service et sans autorisation. Ex. : utilisation de l'arme de service dans un club de tir, port d'un pepperspray en dehors du service commandé, etc. Également dysfonctionnements organisationnels relatifs à la législation en la matière.

94 *gestion (in)efficace en matière de procédures internes et contrôle interne sensu stricto*

941 *formalités administratives en cas de maladie*

Manquements individuels portant sur le dossier médical. Ex. : remise du certificat médical dans les délais, avertissement du service dans les délais en cas d'absence maladie, respect des règles et heures quant au séjour au domicile pour cause de maladie.

942 *formalités administratives en vue de justifier l'absentéisme (congé...)*

Manquements individuels portant sur des absences autres que pour cause de maladie. Ex. : introduction des demandes de congé, respect des congés et périodes de repos...

943 *respect des procédures et des formalités en matière de gestion des plaintes* Manquements constatés dans le cadre de la gestion des plaintes au sein des corps et services de contrôle interne.

95 gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (direction)

Dysfonctionnements individuels et organisationnels dans les activités visant à garantir le professionnalisme du personnel lors de l'exécution des missions et tâches policières. Le professionnalisme implique que l'on agisse dans un souci de qualité et de perfection, que l'on dispose d'un haut niveau de connaissances et compétences théoriques et pratiques concernant les principes fondamentaux de l'intervention policière. Les manquements dans ce domaine sont donc susceptibles de compromettre l'efficacité du service. Les dysfonctionnements organisationnels se produisent principalement à la suite de manquements au niveau de la direction (suivi et réorientation).

951 *évaluation (négative)*

952 *problèmes au niveau du fonctionnement tels que la déchéance du permis de conduire*

953 *fautes dans l'exécution des tâches, mauvaise exécution de la mission*

954 *traitement tardif des PV, apostilles...*

96 gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (recrutement, sélection, instruction, formation, entraînement...)

961 *dans les applications prévues par la loi sur la fonction de police, notamment en matière de recours à la contrainte ou à la force, d'usage des armes ou autres moyens de contrainte et concernant l'application des directives ad hoc*

Dysfonctionnements organisationnels qui se produisent dans le cadre du recrutement, de la formation et de l'entraînement des fonctionnaires de police en matière de recours à la contrainte et à la force, avec ou sans utilisation de moyens de coercition. Ex. : un apprentissage insuffisant voire inexistant des techniques spéciales de défense, qui se traduit dans la pratique par un usage fautif des moyens de coercition (techniques d'étranglement, de pression des points vitaux...), un manque d'entraînement pratique du personnel, le non-respect des formations théoriques et pratiques requises, les lacunes relatives aux critères de sélection dans ce domaine.

962 *dans les applications prévues par la loi sur la police intégrée et le code de déontologie, notamment en matière d'attitude et de comportement*

Dysfonctionnements organisationnels qui se produisent dans le cadre du recrutement, de la formation et de l'entraînement des fonctionnaires de police et qui portent sur les prescriptions en matière d'attitudes et de comportements dans et en dehors de l'exercice de la fonction de police. Ex. : le manque de sensibilisation et d'apprentissage concernant les prescriptions et limites imposées par la loi, l'apprentissage tout aussi insuffisant des attitudes et comportements liés aux principes fondamentaux du *community policing* : service au citoyen en tant que priorité, accueil, ouverture, *accountability*, approche pratique, apprentissage théorique et pratique des principes éthiques en tant que fondements du fonctionnement policier, attitudes requises vis-à-vis du citoyen lors de l'application de mesures de contrainte (policières), etc.

963 *dans les applications prévues par la loi sur la police intégrée et le code de déontologie, notamment en matière d'intégrité des personnes*

Idem concernant l'intégrité des personnes.

97 gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (relation avec la hiérarchie)

971 *loyauté et respect*

Possibles dysfonctionnements individuels et/ou organisationnels en matière de loyauté, respect et fidélité par rapport à l'autorité légitime, l'État belge, le Royaume de Belgique, les institutions démocratiques, etc. et donc à ces principes qui procèdent de la qualité de policier. Il s'agit généralement de dysfonctionnements individuels. Les dysfonctionnements organisationnels, quant à eux, touchent principalement à l'évaluation, le suivi, la réorientation et la discipline au sein du service.

972 *outrages et rébellion*

Dysfonctionnements individuels impliquant que des fonctionnaires de police portent publiquement outrage à un collègue ou se rendent coupable de rébellion à l'encontre de collègues ou de décisions prises par l'autorité, risquant ainsi de compromettre les missions ou fonctions (légal) conférées à la police. Les dysfonctionnements organisationnels se produisent davantage dans le domaine de la direction, de l'évaluation, de la réorientation et de l'application du régime disciplinaire.

973 *obéissance, refus d'ordre*

Dysfonctionnements individuels impliquant que des fonctionnaires de police (soumis à une autorité,

personnel d'exécution) refusent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'exécuter une tâche ou une mission (légale) déterminée ou d'obéir à un ordre supérieur, risquant ainsi de compromettre les missions ou l'exécution de la fonction de police. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans l'application du régime disciplinaire.

974 excès ou mauvaise utilisation de l'autorité

Dysfonctionnements individuels impliquant que des fonctionnaires de police (supérieurs, personnel de direction), dans l'exercice de leurs fonctions, utilisent leur autorité à mauvais escient ou excèdent leur pouvoir en vue de faire exécuter une tâche ou mission (non légale), compromettant en cela les missions ou l'exécution de la fonction de police. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans l'application du régime disciplinaire.

98 gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (relation de travail)

981 ambiance de travail et relations collégiales

Relations détériorées entre fonctionnaires de police et avec des tiers sur le lieu de travail, dans le service ou au sein d'une fonctionnalité de police ou entre plusieurs d'entre elles, lesquelles se répercutent de manière évidente sur le fonctionnement du service (efficacité, efficience). Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans l'application du régime disciplinaire.

982 relations privées internes avec répercussions négatives sur le service

Relation entre deux fonctionnaires de police (parent/enfant ou compagnons) ou entre un fonctionnaire de police et une tierce personne, laquelle se répercute de manière évidente sur le fonctionnement du service par certaines attitudes ou comportements de la part du ou des policiers impliqués, par du favoritisme dans la répartition des tâches, l'attribution des fonctions et jours de congé au sein d'un service, ou par l'immixtion des affaires privées dans le domaine professionnel. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans l'application du régime disciplinaire.

983 relations hiérarchiques détériorées avec répercussions négatives sur le service Relations détériorées entre le personnel dirigeant et exécutant, lesquelles se répercutent de manière évidente sur le fonctionnement du service par certaines attitudes ou comportements de nature conflictuelle entre les personnes, dans le service, au sein d'une fonctionnalité ou entre plusieurs d'entre elles. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans le cadre de la coordination entre les services.

984 harcèlement sexuel au travail

985 mobbing, intimidations morales (stalking)

99 manque de coordination et de coopération

Les manquements sont essentiellement organisationnels et impliquent des lacunes à différents niveaux.

991 entre les corps de police locale

992 au niveau supralocal, entre les corps de police locale

993 au niveau supralocal, entre les services de police fédérale et locale

994 entre le niveau fédéral et local

995 entre les services de police et les autorités

996 entre les services de police fédérale

Annexe D : Nature des décisions

Geen onderzoek – Pas d'enquête

Seponering - Classement sans suite (100...)

101 kennelijk ongegrond of zonder voorwerp - manifestement non fondée ou sans objet

- 102** anonieme klager of aangever (onvindbaar) - plaignant ou dénonciateur anonyme (introuvable)
- 103** onvoldoende bezwaren - pas établie à suffisance
- 104** geen concrete elementen - pas d'éléments concrets
- 105** intrekking klacht - retrait de plainte
- 106** onbevoegd ratione personae - incompetence ratione personae
- 107** onbevoegd ratione materiae - incompetence ratione materiae
- 108** strafrechtelijk in hoofde van het lid van de politiedienst (niet opvolgen; art. 29 W. Sv. en/of art. 22 wet van 18/07/91) - pénale dans le chef du membre du service de police (pas suivre; art. 29 C.I.cr. et/ou art. 22 loi organique du 18/07/91)
- 109** strafrechtelijk in hoofde van het lid van de politiedienst (opvolgen; art. 29 W. Sv. en/of art. 22 wet van 18/07/91) - pénale dans le chef du membre du service de police (suivre; art. 29 C.I.cr. et/ou art. 22 loi organique du 18/07/91)
- 110** bevestiging van de beslissing - confirmation de la décision
- 111** dader onbekend - auteur inconnu
- 112** geen fout - pas de faute
- 113** geen disfunctie - pas de dysfonctionnement
- 116** felicitaties - félicitations
- 117** behandeld door een andere dienst of instelling - traitée par un autre service ou une autre institution
- 118** behandeld door de algemene inspectie - traitée par l'inspection générale
- 121** inopportuun - inopportune
- 122** betwisting van de vaststellingen - contestation des constatations
- 123** overmaking van inlichtingen - transmission d'informations
- 124** overmaking aan de bestuurlijke overheid - transmission à l'autorité administrative
- 125** overmaking aan het openbaar ministerie - transmission au ministère public
- 126** overmaking aan de hiërarchie - transmission à la hiérarchie
- 127** overmaking aan korps voor autonome afhandeling - transmission au corps pour traitement autonome
- Onderzoek van het dossier – Examen du dossier (200...)
- 201** door een vast lid - par un membre effectif
- 202** door de Dienst Enquêtes - par le Service d'enquêtes
- 203** door de algemene inspectie - par l'inspection générale
- 204** door de dienst intern toezicht - par le service de contrôle interne
- 205** gewone vraag tot informatie gericht aan de politiedienst - simple demande d'information adressée au service de police
- Onderzoek en beslissing na onderzoek – Enquête et décision après enquête (300..., 400..., 500...)
- Afsluiten dossier - Clôture du dossier (300...)*
- 301** kennelijk ongegrond of zonder voorwerp - manifestement non fondée ou sans objet

- 303** onvoldoende bezwaren - pas établie à suffisance
- 304** geen concrete elementen - pas d'éléments concrets
- 305** intrekking klacht - retrait de plainte
- 306** onbevoegd ratione personae - incompetence ratione personae
- 307** onbevoegd ratione materiae - incompetence ratione materiae
- 308** strafrechtelijk in hoofde van het lid van de politiedienst (niet opvolgen; art. 29 W.Sv. en/of art. 22 Wet van 18/07/91) - pénale dans le chef du membre du service de police (pas suivre; art. 29 C.I.cr. et/ou art. 22 loi organique du 18/07/91)
- 310** bevestiging van de beslissing - confirmation de la décision
- 311** dader onbekend of niet geïdentificeerd - auteur inconnu ou non identifié
- 312** geen fout - pas de faute
- 313** geen disfunctie - pas de dysfonctionnement
- 314** weigering medewerking - refus de collaboration
- 315** klager of aangever onvindbaar - plaignant ou dénonciateur introuvable
- 316** felicitaties - félicitations
- 317** reeds berisping door korpschef - remontrance déjà formulée par le chef de corps
- 318** opslorping - absorption
- 319** situatie geregulariseerd of klacht of aangifte niet meer gegrond - situation régularisée ou plainte ou dénonciation plus fondée
- 320** organiseren van een minitoezicht - organisation d'un minicontrôle
- 321** inopportuun - inopportune
- 322** organiseren van een marginale toetsing - organisation d'un contrôle marginal
- 323** overmaking van inlichtingen - transmission d'informations
- 324** overmaking aan de bestuurlijke overheid - transmission à l'autorité administrative
- 325** overmaking aan het openbaar ministerie - transmission au ministère public
- 326** overmaking aan de hiërarchie - transmission à la hiérarchie
- 327** aanbeveling tot bemiddeling - recommandation de médiation
- Voorlopig afsluiten - klacht gegrond - Clôture provisoire - plainte fondée (400...)
- 401** individuele fout, overwegen van opmerking of vermaning om herhaling te vermijden - faute individuelle, envisager remarque ou admonestation pour en éviter la répétition
- 402** individuele fout, overwegen van verder onderzoek op statutair of disciplinair vlak - faute individuelle, envisager examen subséquent au plan statutaire ou disciplinaire
- 403** individuele fout, overwegen van schadevergoeding - faute individuelle, envisager dédommagement
- 404** individuele disfunctie, overwegen van opmerking of vermaning om herhaling te vermijden - dysfonctionnement individuel, envisager remarque ou admonestation pour en éviter la répétition
- 405** individuele disfunctie, overwegen van verder onderzoek op statutair of disciplinair vlak - dysfonctionnement individuel, envisager examen subséquent au plan statutaire ou disciplinaire

- 406** individuele disfunctie, overwegen van schadevergoeding - dysfonctionnement individuel, envisager dédommagement
- 407** ontbreken van individuele disfunctie - gedrag dat felicitaties rechtvaardigt – absence de dysfonctionnement individuel - comportement justifiant des félicitations
- 408** organisatorische disfunctie en vraag tot maatregelen om herhaling te vermijden – dysfonctionnement organisationnel et demande de mesures pour en éviter la répétition
- 409** strafrechtelijk in hoofde van het lid van de politiedienst of de ambtenaar met politiebevoegdheid (art. 29 W. Sv.) - pénale dans le chef du membre du service de police ou du fonctionnaire à compétence de police (art. 29 C.I.cr.)
- 410** verzoek tot aanbieden van verontschuldiging - invitation à présenter des excuses
- 427** aanbeveling tot bemiddeling – recommandation de médiation
- Definitief afsluiten – Clôture définitive (500...)
- 501** na positief gevolg aan 401 tot 406 en 408 tot 410 - après suite positive à 401 à 406 et 408 à 410
- 502** seponering na positief gevolg aan 407 – classement sans suite après suite positive à un 407
- 503** indien geen gevolg, hoogste hiërarchische, administratieve of gerechtelijke overheid of Parlement inlichten - si pas de suite, information des autorités hiérarchiques, administratives ou judiciaires supérieures ou du Parlement
- 504** nieuw onderzoek of nieuw dossier - nouvelle enquête ou nouveau dossier
- 505** voegen bij een ander onderzoek of een ander dossier - joindre à une autre enquête ou à un autre dossier
- 506** toezichtsonderzoek - enquête de contrôle
- 507** voegen bij een toezichtsonderzoek - joindre à une enquête de contrôle
- 508** opnieuw openen van dossier - réouverture d'un dossier
- 509** geregulariseerd of niet meer gegrond - régularisée ou plus fondée
- 510** bevestiging van de beslissing - confirmation de la décision
- 520** organisatie van een minitoezicht of een marginale toetsing - organisation d'un minicontrôle ou d'un contrôle marginal
- 522** verwittiging van het politiekorps - avis au corps de police
- 523** overmaking van inlichtingen - transmission d'informations
- 524** overmaking aan de bestuurlijke overheid - transmission à l'autorité administrative
- 525** overmaking aan het openbaar ministerie - transmission au ministère public
- 526** overmaking aan de hiërarchie van de politiedienst - transmission à la hiérarchie du service de police
- 527** aanbeveling tot bemiddeling met een positief gevolg – recommandation de médiation avec suite positive
- 528** aanbeveling tot bemiddeling met een negatief gevolg – recommandation de médiation avec suite négative
- Tuchtstraffen – Sanctions disciplinaires (600...)
- 601** waarschuwing - avertissement
- 602** blaam - blâme

603 inhouding van wedde - retenue de traitement

604 schorsing bij tuchtmaatregel - suspension par mesure disciplinaire

605 terugzetting in weddeschaal - rétrogradation dans l'échelle de traitement

606 ontslag van ambtswege - démission d'office

607 afzetting - révocation

Ordemaatregelen – Mesures d'ordre (700...)

701 voorlopige schorsing - suspension provisoire

702 functioneringsnota - note de fonctionnement

703 verandering van dienst - changement de service

704 verbod dienstvoertuig te besturen - interdiction de conduire un véhicule de service

705 verbod toegang tot lokalen - interdiction d'accès aux locaux

706 verbod toegang tot elektronische bestandensystemen - interdiction d'accès aux systèmes de données électroniques

Andere maatregelen – Autres mesures (700...)

711 vermaning - injonction

712 terechtwijzing - rappel à l'ordre

713 berisping - réprimande

714 inhouding dienstwapen - retrait de l'arme de service

715 persoonlijke bijsturing - accompagnement personnel

716 andere - autre

1000 jaarverslag - rapport annuel

NOTES

[1] Tant dans le cadre de l'exercice des tâches policières qu'en dehors de celui-ci.

[2] « *Le rôle est constitué d'un ensemble d'attentes par rapport à une personne déterminée occupant une position ou une situation déterminée* » in Mark Elchardus, Sociologie, Dienst Uitgaven VUB, 1994, p. 50.

[3] « *La fonction de police peut s'analyser comme étant une fonction institutionnelle de protection et de régulation de l'ordre social, mise en oeuvre aux fins de permettre l'exercice des droits fondamentaux et de prévenir les perturbations et dérèglements de cet ordre. Si cet objectif ne peut être atteint, la mission des services de police est de rétablir l'ordre perturbé. La fonction de police comprend des missions et tâches de police administrative et de police judiciaire et implique par ailleurs des compétences de police administrative et de police judiciaire pour assurer ces différentes missions et tâches. La fonction de police comprend également des missions et des tâches qui consistent à prêter main-forte à certaines autorités ou à certains fonctionnaires, des missions et tâches de contrôle ainsi que de régulation, d'information et de renseignement.*

De plus les services de police fournissent certaines formes d'assistance et ils renvoient les personnes concernées à des services spécialisés », in Giles L. Bourdoux e.a., *Le manuel de la police, La loi sur la fonction de police*, Bruxelles, Politeia, 6e édition, mai 2002, pp. 29-30.

[4] Roger Vande Sompel (red), *Community policing. De pijlers van de gemeenschapsgerichte politiezorg*, annexe à C1. Conceptnota.

[5] Giles L. Bourdoux e.a., *Le manuel de la police, La loi sur la fonction de police*, Bruxelles, Politeia, 6e édition, mai 2002, p. 24.

Rapport annuel 2004 - Annexes

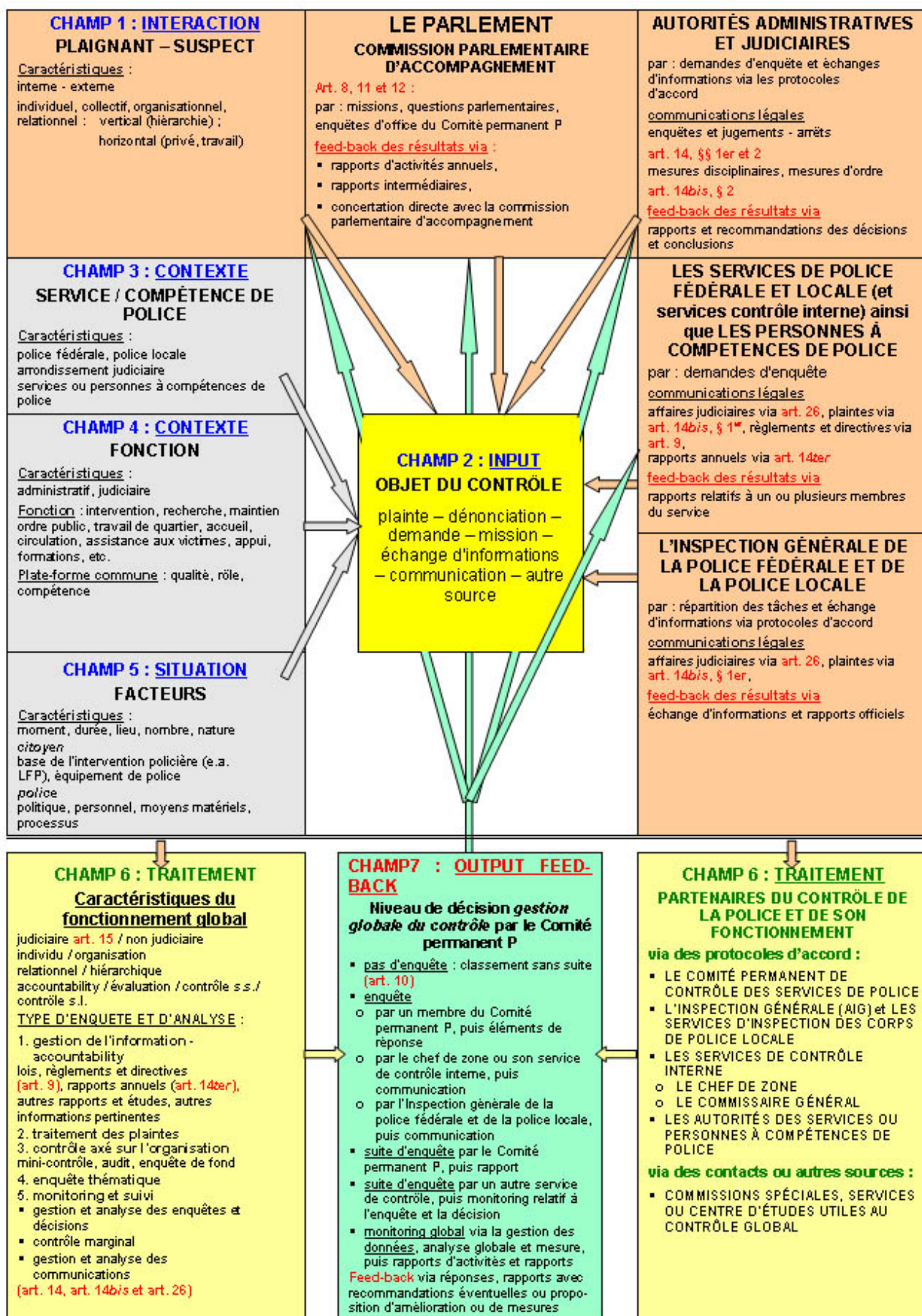
 **Sommaire**

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AEL	Ligue arabe européenne
AIG	Inspection générale de la police fédérale et de la police locale
ASTRID	<i>All-round Semi-cellular Trunking Radio-communication Integrated Dispatching</i>
BNG	Banque de données nationale générale
BRUNAT	Bruxelles-National
BSR	Brigade de surveillance et de recherche
CAD	<i>Computer aided design</i>
CAT	Comité des Nations Unies contre la torture
CEDH	Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales
Cellule SIF	Cellule sécurité intégrale football
CERD	Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale
CGC	Direction du fonctionnement et de la coordination de la police fédérale
CGI	Direction de la politique en matière de coopération policière internationale
CGL	Direction des relations avec la police locale
CIA	Carrefour d'information d'arrondissement
CIC	Centre d'information et de communication
CIC-RBC	Centre d'information et de communication de la Région de Bruxelles-Capitale
CPPL	Commission permanente de la police locale
CPT	Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants
DAC	Direction de la police des voies de communication
DAR	Direction de la réserve générale
DGA	Direction générale de la police administrative
DGJ	Direction générale de la police judiciaire
DGM	Direction générale des moyens en matériels
DGP	Direction générale personnel
DGS	Direction générale de l'appui opérationnel
DirCo	Directeur coordinateur administratif
DirJu	Directeur judiciaire
DJO	Direction des opérations et de l'information en matière de police judiciaire
DPMS	Service médical de la police fédérale
DPS	Direction du service juridique, du contentieux et des statuts
DSAN	Détachement de sécurité de l'Aéroport national
DSB	Direction de la banque de données nationale
DST	Direction de la télématique

ECRI	Commission européenne contre le racisme et l'intolérance
EFQM	<i>European Foundation for Quality Management</i>
ESSP	Équipes de soutien social et psychologique
FEEDIS	<i>Feeding Information System</i>
FIPA	<i>Full Integrated Police Action</i>
FTE	<i>Fulltime equivalent</i>
GIP	Gewestelijke en Intercommunale Politieschool
Hycap	Capacité hypothéquée
ISLP	<i>Integrated System for the Local Police</i>
LFP	Loi sur la fonction de police
M.E.N.A.	Mineurs étrangers non accompagnés
OCRC	Office central pour la répression de la corruption
OE	l'Office des étrangers
Offr BTS	Officier de techniques spéciales
ONG	Organisation non gouvernementale
OPA	Officier de police administrative
OPAC	Oost-Vlaamse Politieacademie
OPJ	Officier de police judiciaire
PIVO	Provinciaal Instituut voor Vorming en Opleiding
PLOT	Centrum Provincie Limburg Opleiding en Training
PNS	Plan national de sécurité
POTVA	Politie Opleidings-, Trainings- en Vormingscentrum
PPP	Planning Prestation Personnel
PZS	Plan zonal de sécurité
PVS	Procès-verbal simplifié
RAR	Rapport administratif – administratief rapport
RBC	Région de Bruxelles-Capitale
RCA	Registre central des armes
SJA	Service judiciaire d'arrondissement
SLA	<i>Service Level Agreement</i>
SPF	Service public fédéral
SWOT	<i>Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats</i>
TO	Terreinondersteuner
TPA	Traitement policier autonome
ULB	Université Libre de Bruxelles
Unact	Union nationale de l'armurerie, de la chasse et du tir
UPC	Unité provinciale de circulation
WPR	Wegpolitie/police de la route
WPS	West-Vlaamse Politieschool

ANNEXE A



ANNEXE B : COMMENTAIRES ET EXPLICATIONS RELATIFS À LA FICHE DE GESTION DES INFORMATIONS

70. BUTS DE LA FICHE

L'application développée par l'Inspection générale en collaboration avec le Comité permanent P poursuit quatre objectifs : (1) la fiche de gestion des informations vise à rationaliser et à optimiser l'échange des informations que les services de police (in casu les zones de police) doivent transmettre à l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale (AIG) et au Comité permanent de contrôle des services de police (Comité permanent P) ; (2) elle a été conçue de manière à minimiser la charge de travail administrative qui découle des différentes obligations légales que le législateur a imposées aux services de police en matière de transmissions d'informations ; (3) elle vise également à éviter un double encodage au niveau des zones quand ces dernières doivent transmettre des informations aux deux services de contrôle pour le biais d'un programme unique répondant aux besoins communs et particuliers de ceux-ci ; (4) la fiche poursuit également le but d'uniformiser la manière dont les informations seront transmises mais également celui d'arriver à une culture et à un vocabulaire communs à tous les fonctionnaires de police en matière de plaintes et de dénonciations.

71. BASES LÉGALES

La présente fiche repose sur diverses bases légales dont le gestionnaire du dossier devra tenir compte lorsqu'il exportera les données de la plainte vers l'Inspection générale et/ou le Comité P. Il s'agit : (1) des articles 14*bis*, 1^o et 2^o et 26 de la loi organique du contrôle des services de police et de renseignements du 18 juillet 1991 ; (2) l'article 32 de l'arrêté royal du 20 juillet 2001 relatif au fonctionnement et au personnel de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale. Le présent exposé s'inscrit toutefois dans le cadre législatif particulier auquel est soumis l'Inspection générale. En effet, l'arrêté royal du 20 juillet 2001 précité impose aux services des enquêtes individuelles l'alimentation et l'exploitation de la banque de données relatives aux plaintes et dénonciations, en coordination avec le Comité permanent P tandis que l'article 19 dudit arrêté précise que le Ministre de l'Intérieur détermine sur avis de la commission permanente de la police locale les modalités d'échange d'information entre la police locale et l'Inspection.

72. AVANTAGES DE LA FICHE

L'usage de l'application informatique proposée présente pour l'utilisateur final différents avantages : (1) le système peut également être utilisé en interne au sein du corps pour l'analyse du travail et la mise en route ou l'amélioration d'un « management des plaintes » ; (2) l'emploi de codes uniformes améliore la fiabilité et la qualité de l'information ; (3) à terme, le programme sera doté de possibilités de recherches poussées (interrogation du programme sur base de plusieurs paramètres) ; (4) l'emploi d'une seule application pour transmettre différents types d'informations à deux services différents amène une économie en temps (la capacité gagnée peut être récupérée) et en argent (plus d'envoi papier donc plus de timbres) ; (5) l'application proposée est évolutive parce qu'il est possible de compléter et/ou de modifier les informations contenues dans la fiche au fur et à mesure que le dossier progresse ; (6) l'application fournie est totalement gratuite. L'Inspection et le Comité permanent P prenant à leurs charges les coûts qui sont liés à son utilisation y compris le paiement des licences permettant l'envoi sécurisé des données par internet ; (7) par un emploi correct de la fiche, les zones de polices s'acquittent de leurs obligations légales en matière de transmission de l'information.

KLACHTENFICHE - Home
X

[Français](#)
[Nederlands](#)
[Help](#)



Algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie

Vast comité van toezicht op de politiediensten



Dossiernr.	Referentie	Datum In	Verzonden naar	Status	Datum Uit
█/2005/5005		10/6/2005		open/ouvert	
█/2005/5004		7/6/2005		open/ouvert	
█/2005/5003		7/6/2005		open/ouvert	
█/2005/5002		7/6/2005		open/ouvert	
█/2005/5001		6/6/2005	Comité P	open/ouvert	

Alles
 Open
 Afgesloten
 Verzonden
 Ontvangen

Einde

Fiche afdrukken

Fiche exporteren

Exp + E-mail

Bevestiging

Nieuwe klacht

Query

Configuratie

Zoeken

Naam/identificatienummer verdachte
 Referentie kantschrift/PV
Zoek

Naam/identificatienummer klager
Toon alle dossiers

INFORMATIE BEHEERDER

Bestand Dossier Français Nederlands Help

Dossiernummer

Aantal dossiers 6/6

Type

 Aangifte (klacht) Artikel 14bis, 1*
 Aangifte (klacht) Artikel 32 AIG
 Aangifte (tucht) Artikel 14bis, 2*
 Aangifte (feiten) Artikel 26 PV nr.

1. INFORMATIE BEHEERDER

Behandelend korps

 Lok Pol. Zonenummer Zone
 AIG Fed. Pol Comité P

Beheerder Dossierreferentie

Datum ontvangst Datum afsluiting Periode

Type Klacht via

Klacht ingediend bij andere instellingen

 Neen
 Ja, dewelke

AANGEVER - KLAGER

Bestand Dossier Nederlands Français Help

2. KLAGER

Aantal dossiers 6/6

ANONIEM
Indien meer dan 1 persoon 1/1

Naam	Voornaam	Geboortedatum (dd/mm/yyyy)
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Geslacht	Gender	Nationaliteit	Taal
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Adres

Postcode	Gemeente	Straat	Nr.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Indien politieambtenaar (administratief adres)

Identificatienummer			
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Postcode	Gemeente	Straat	Nr.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Reeds eerder klacht ingediend <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Neen	<input type="radio"/> Alleen <input type="radio"/> Vergezeld tijdens de feiten	Beroep <input type="text"/>
--	---	--------------------------------

Bewaren	Home	Bewaren + home	Vorig scherm	Volgend scherm
---------	------	----------------	--------------	----------------

BETROKKEN PERSONEEL

Bestand Dossier Nederlands Français Help

3. BETROKKEN PERSONEEL

Aantal dossiers 6/6

Indien meer dan 1

1/1

ONBEKEND

Naam	Voornaam	Geboortedatum
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Geslacht	Gender	Nationaliteit	Taal
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Identificatienummer	Graad	<input type="checkbox"/> Mandataris
<input type="text"/>	<input type="text"/>	

Dienstanciënniteit (jaren)	Anciënniteit in de eenheid (jaren)	<input type="checkbox"/> Antecedenten
<input type="text"/>	<input type="text"/>	

Aard	Eenheid	Functie
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Administratief adres

Postcode	Gemeente	Straat	Nr.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Bewaren	Home	Bewaren + home	Vorig scherm	Volgend scherm
---------	------	----------------	--------------	----------------

DIENSTVERLENING + EENHEID

Bestand Dossier Nederlands Français Help

Aantal dossiers

6/6

4. DIENSTVERLENING

Alleen

Vergezeld

In uniform

Gemengde dienst

Voertuig

Gebanaliseerd
 Dienst
 Privé

Uitgevoerde dienst

▼

5. EENHEID

▼

Bewaren

Home

Bewaren + home

Vorig scherm

Volgend scherm

KLACHT + CODERING

Bestand Dossier Nederlands Français Help

6. KLACHT

Aantal dossiers |< < 6/6 > >|

Samenvatting van de feiten

Datum van de feiten

Uur van de feiten

Plaats van de feiten

7. CODERING

Codering feiten (gele fiche)

Help : gele en groene fiche

Codering beslissingen (groene fiche)

Bewaren

Home

Bewaren + home

Vorig scherm

Volgend scherm

VOORBEHOUDEN GEVOLG

Bestand Dossier Nederlands Français Help

Aantal dossiers < < 6/6 > >

8. VOORBEHOUDEN GEVOLG

Niet gekend

Tuchtstraf

Ordemaatregel

Andere maatregelen

Gerechtelijke gevolgen

Verandering interne richtlijnen

9. OPMERKINGEN

Bewaren Home Bewaren + home Vorig scherm Volgend scherm

ANNEXE C : Qualification et description de l'objet des plaintes, dénonciations et enquêtes

73. REMARQUES LIMINAIRES SUR LES CARACTÉRISTIQUES DES QUALIFICATIONS ET DESCRIPTIONS

La qualification ou description d'allégations contenues dans les plaintes et dénonciations est présentée sans tenir compte des résultats de l'enquête subséquente. L'obligation de communication en vertu des articles 14, al. 1^{er} et 2, 14*bis*, al. 1^{er} et 2 et 26 de la loi du 18 juillet 1991 se fait sans qu'il y ait traitement ou requalification des faits. En d'autres termes, les allégations de faits ou d'événements sont communiqués dans l'état où ils sont initialement introduits. Il va de soi que plusieurs faits, fautes ou manquements peuvent se retrouver dans un même dossier, une plainte ou une communication et que les allégations de faits font l'objet par la suite d'un contrôle de qualité.

Ils font ensuite l'objet d'une enquête subséquente, non judiciaire ou judiciaire, au cours de laquelle les données dont il est rendu compte sont également traitées indépendamment des résultats de l'enquête. Ainsi par exemple, ce n'est pas parce qu'une enquête judiciaire se solde par un classement sans suite que les données ou faits qui y ont donné lieu ne pourraient plus être évalués par rapport à la personne ou à l'organisation, dans les limites et compétences du Comité permanent P.

Les éléments finalement retenus peuvent donner lieu à une décision (sanctions disciplinaires, évaluation, félicitations, mesures d'ordre intérieur, instructions, directives nouvelles ou correctives, etc.), à moins qu'un

jugement ou arrêt ne soit rendu à l'issue de l'enquête judiciaire.

74. EXPLICATION DES CATÉGORIES I À VI: DES QUALIFICATIONS ISSUES DU CODE PÉNAL

Ces données peuvent être qualifiées de pénales pour la bonne et simple raison qu'elles satisfont aux qualifications reprises dans le Code pénal (les éléments sont réunis) ou que les données sont déjà orientées en tant que tel (ex. données relatives aux informations ou instructions ou communications sur la base de l'art. 14, al. 1^{er} et 2).

Attention : d'autres qualifications judiciaires du Code pénal qui ne sont pas reprises dans les catégories I à VI peuvent cependant être conférées à des données de nature judiciaire (enquêtes ou communications).

I. Infractions dans l'exercice de la fonction de police portant atteinte à la dignité du citoyen - Inbreuken in de uitvoering van hun ambt die de waardigheid van burgers aantasten

- 4502 menaces – bedreigingen
- 5200 injures - beledigingen
- 5201 calomnie - laster
- 5202 diffamation - eerroof
- 5600 racisme – racisme
- 5601 xenofobie – xénophobie

II. Infractions portant directement atteinte aux droits et libertés du citoyen par des actes arbitraires, de violence ou illégitimes ou par la non-intervention de fonctionnaires de police dans l'exercice de leurs fonctions - Inbreuken die rechtstreeks de rechten en vrijheden van burgers aantasten door willekeurig, gewelddadig, onrechtmatig of niet-handelen door politieambtenaren in de uitvoering van hun ambt

- 2809 dégradations (en service) - beschadigingen (in dienst)
- 2999 autres violations arbitraires des droits et libertés fondamentaux (secret des lettres, emploi des langues, réunions, association, égalité, etc.) - andere willekeurige schendingen van grondrechten en vrijheden (briefgeheim, gebruik der talen, vergaderingen, vereniging, gelijkheid, enz.)
- 3300 privation de liberté arbitraire - willekeurige vrijheidsberoving
- 3400 actes arbitraires - daden van willekeur
- 4300 violences contre des personnes ou des biens - gewelddaden tegen personen of goederen
- 4301 abstention de porter secours - verzuim hulp te verlenen
- 4305 torture – foltering
- 4306 traitement inhumain – onmenselijke behandeling
- 4307 traitement dégradant – ontorende behandeling
- 5300 violation de domicile - woonstschennis

III. Infractions portant directement atteinte aux droits et libertés du citoyen par l'abus de pouvoir et les faux commis dans l'exercice de la fonction de police - Inbreuken die rechtstreeks de rechten en vrijheden van burgers aantasten door machtsmisbruik of valsheid in de uitvoering van hun ambt

Ces crimes et délits s'inscrivent directement dans le cadre de l'exécution de la fonction de police. Ils consistent à abuser de la qualité et/ou des compétences de police aux fins de commettre ces infractions et, partant, à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui.

- 1109 extorsion (en service) - afpersing (in dienst)
- 1809 vol (en service) - diefstal (in dienst)
- 2001 abus de confiance - misbruik van vertrouwen
- 2009 escroquerie (en service) - oplichting (in dienst)
- 2100 faux en écriture - valsheid in geschrifte
- 2101 fausse déclaration - valse verklaring
- 2505 faux - valsheden
- 2709 recel (en service) - heling (in dienst)
- 5203 violation du secret professionnel - schending van het beroepsgeheim
- 5205 dénonciation calomnieuse - lasterlijke aangifte
- 5301 atteinte à la vie privée (e.a. intervention arbitraire contraire à la protection constitutionnelle de la vie privée) - aanslag op de persoonlijke levenssfeer (o.a. willekeurig optreden dat indruist tegen de grondwettelijke bescherming van de persoonlijke levenssfeer)
- 5303 harcèlement, stalking - belagen, stalking

IV. Infractions dans le cadre de la fonction de police qualifiées de corruption – Inbreuken gepleegd uit hoofde van de functie omschreven als corruptie

- 2000 détournement - verduistering
- 2500 concussion - knevelarij
- 2501 corruption - omkoping
- 2504 prise d'intérêt - belangeneming

V. Crimes et délits commis par des fonctionnaires de police en dehors de l'exercice de leurs fonctions mais portant atteinte à la dignité de celles-ci - Misdaden en wanbedrijven gepleegd door politieambtenaren buiten hun ambt die de waardigheid van hun ambt aantasten

Si ces crimes et délits sont commis pendant le service ou en dehors de celui-ci, ils ne portent toutefois pas directement sur l'exécution de la fonction de police. En d'autres termes, ni la qualité, ni les compétences de police ne jouent un rôle fondamental dans la commission de l'infraction. Toutefois, le fait même de commettre l'infraction porte inmanquablement atteinte à la dignité – rôle d'exemple – de la fonction de police.

- 1102 extorsion - afpersing
- 1800 vol de toute nature - diefstal van allerlei aard
- 2003 escroquerie - oplichting
- 2700 recel - heling
- 3503 milices privées/association de malfaiteurs - private militie/vereniging van misdadigers
- 3600 détention d'armes - wapenbezit
- 3700 affaires de mœurs - zedenfeiten
- 6000 stupéfiants - verdovende middelen
- 6203 hormones - hormonen
- 8500 infractions et accidents de la route en état d'intoxication alcoolique ou d'ivresse -verkeersinbreuken en -ongevallen met dronkenschap of intoxicatie
- 8508 infractions et accidents de la route en état d'intoxication alcoolique ou d'ivresse (en service) - verkeersinbreuken en -ongevallen met dronkenschap of intoxicatie (in dienst)
- 8501 infractions et accidents de la route avec délit de fuite - verkeersinbreuken en -ongevallen met vluchtmisdrijf
- 8509 infractions et accidents de la route avec délit de fuite (en service) - verkeersinbreuken en -ongevallen met vluchtmisdrijf (in dienst)

VI. Autres faits pénaux ou non pénaux commis pendant ou en dehors du service - Andere strafrechtelijke of niet-strafrechtelijke feiten gepleegd in of buiten dienst

Ces délits et infractions ne ressortissent à cette catégorie qu'à titre exceptionnel. Ce n'est que lorsque les données disponibles manquent de clarté ou ne sont pas suffisamment concrètes qu'elles sont enregistrées dans cette catégorie « fourre-tout ».

- 61 autres infractions et accidents de la route indéfinis commis pendant le service - andere niet-gedefinieerde verkeersinbreuken en -ongevallen in dienst
- 62 autres infractions et accidents de la route indéfinis commis en dehors du service - andere niet-gedefinieerde verkeersinbreuken en -ongevallen buiten dienst
- 63 conflits indéterminés avec les autorités (administratives, judiciaires, etc.) - onbepaalde geschillen met (bestuurlijke, gerechtelijke, enz.) overheden
- 64 pénal indéterminé (pendant le service) - onbepaald strafrechtelijk (in dienst)
- 65 pénal indéterminé (en dehors du service) - onbepaald strafrechtelijk (buiten dienst)
- 66 non-pénal indéterminé (pendant le service) - onbepaald niet-strafrechtelijk (in dienst)
- 67 non-pénal indéterminé (en dehors du service) - onbepaald niet-strafrechtelijk (buiten dienst)
- 68 divers - varia
- 69 indéfinissable - niet-definieerbaar

75. EXPLICATION DES QUALIFICATIONS ET DESCRIPTIONS DES CATÉGORIES VII À IX

Les données ne pouvant faire l'objet d'une qualification pénale en raison d'un manque d'éléments *ad hoc* sont explicitées ci-dessous. Ces précisions sont le résultat d'une analyse intensive de l'ensemble des données et communications dont le Comité permanent P dispose pour la période 1996-2000.

Dispositions générales

Le comportement désigne la manière de se comporter d'une personne lorsqu'elle agit, réagit ou intervient. Il est ici question d'expression verbale, non verbale et physique, qui s'accompagne généralement d'une certaine attitude et/ou de certaines actions.

L'attitude est la manière dont une personne, consciemment ou inconsciemment, tient son corps ou une partie de son corps. C'est aussi l'ensemble des jugements et tendances qui pousse à un comportement, une intervention ou une réaction.

Les actions/actes se réfèrent au fait de produire des effets par une activité, des actes volontaires et coordonnés. Ils désignent un comportement physique ou verbal.

La dignité de la fonction consiste dans la valeur en soi, l'intérêt lié à une fonction déterminée telle que la fonction de police.

Les obligations professionnelles font référence aux obligations unilatérales qui découlent de la profession ou du cercle de travail social pour lesquels on a reçu les capacités et/ou la compétence requise.

La qualité de police est conférée à des personnes ayant acquis les capacités nécessaires pour exercer la profession de policier et reçu les compétences en rapport avec leur niveau de capacité (qualité d'agent ou d'officier de police administrative ou judiciaire). Tout fonctionnaire de police prête serment au moment de l'entrée en fonction, ledit serment devant lui rappeler en tout temps [1] son devoir de respect des règles et valeurs éthiques liées à sa profession. De par cette qualité, les fonctionnaires de police témoignent d'une connaissance et disposent d'informations particulières qui les placent dans une position de force par rapport au citoyen. Les policiers sont dès lors censés faire montre de la discrétion et de l'intégrité de rigueur lorsqu'ils acquièrent, traitent et utilisent ces connaissances et informations. Il s'agit d'une obligation tant légale que morale.

Les compétences de police sont octroyées aux fonctionnaires de police sur la base de leur niveau de capacité. Les compétences de police générales sont inscrites dans la loi sur la fonction de police ou dans des lois spéciales. Les compétences spéciales octroyées aux personnes à compétences de police limitées sont également fixées par des lois.

Le rôle de la police représente le rôle joué par la police dans la société en sa qualité de représentante des autorités. C'est ainsi que l'on attend des personnes à compétences de police ou de celles qui en disposent dans certains contextes qu'elles se comportent et agissent partout et en tout temps conformément aux exigences convenues et aux référents sociaux – rôle d'exemple – liés au rôle de la police [2]. Ce n'est que dans ces conditions que l'intervention sera crédible et, par conséquent, acceptée. De par sa fonction sociale [3] au sein de la communauté, la police suscite une double attente : on considère d'une part qu'elle est tenue d'adopter des attitudes et de poser des actions explicites dans l'exercice ou non de ses fonctions tandis qu'elle doit proscrire d'autres attitudes et actions. Précisons encore que ces attentes par rapport aux fonctionnaires de police se marquent également en dehors de l'exercice de leurs fonctions.

La mesure de contrainte concerne toute mesure (ordre, question, rappel à l'ordre, force/violence, etc.) entraînant une obligation, un ordre ou une interdiction dans le chef du citoyen.

VII. Manquements par l'attitude, le comportement ou les actes portant atteinte à la dignité de la fonction de police - Tekortkomingen door de houding, het gedrag of de handelingen die de waardigheid van het politieambt aantasten

Ces manquements individuels ou collectifs vont à l'encontre du rôle de la police dans la société et de la philosophie qui sous-tend le fonctionnement des services de police. Il s'agit principalement de lacunes ou manquements qui touchent au simple fait de posséder la qualité de police ou qui se produisent dans le cadre de l'utilisation des compétences de police dans la pratique. Ces lacunes ou manquements sont de nature à porter atteinte à la dignité de la fonction de police et, partant, mettent en question la qualité et les compétences de police. Ils traduisent généralement un estompement de la norme et ne peuvent être qualifiés d'infractions pénales.

71 *comportement inhumain, offensant s.l. - onmenselijk, krenkend gedrag s.l.*

711 discrimination - discriminatie

712 comportement humiliant - vernederend gedrag

72 *abus de pouvoir - machtsoverschrijding*

721 comportement ou attitude agressive - agressief gedrag of houding

722 intimidations - intimiderende houding

723 pressions/comportement autoritaire - druk uitoefenen/autoritair gedrag

724 incitation à la violence, provocation - uitlokking van geweld, provocatie

- 73 *comportement désobligeant - klantvriendelijkheid*
 731 manque de respect - gebrek aan respect
 732 manque de politesse - gebrek aan beleefdheid
 733 langage inapproprié - ongepast taalgebruik
- 74 *attitude laxiste ou négative lors de l'exécution des tâches s.l. - lakse of negatieve houding bij taakuitvoering s.l.*
 741 assistance aux victimes - slachtofferzorg
 742 refus d'acter - niet akteren
 743 non-constatation ou non-dénonciation - niet vaststellen of niet aangeven
 744 non-intervention - niet optreden
- 75 *attitude et maintien en général - algemene houding en voorkomen*
- 76 *actes et attitudes pendant le service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque - handelingen en houdingen in dienst die de waardigheid van het ambt of imago aantasten*
- 77 *actes et attitudes en dehors du service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque - handelingen en houdingen buiten dienst die de waardigheid van het ambt of het imago aantasten*
- 771 ivresse publique ou ivresse au volant qui, par la visibilité/connaissance de la qualité de policier met/peut mettre en péril la fonction de police ou son image de marque - openbare dronkenschap of dronkenschap achter het stuur die door de zichtbaarheid/kennis van de hoedanigheid van politie het ambt of het imago in het gedrang brengt/kan brengen
 772 toute détention, consommation ou trafic de drogue - elk bezit, gebruik van of handel in drugs
 773 participation à des soirées, fêtes ou campagnes (politiques par exemple) incompatible avec l'exercice ou la dignité de la fonction de police - deelname aan party's, feestjes of campagnes (voorbeeld politieke campagnes) waarvan de deelname van een politiefunctionaris onverenigbaar is met de uitoefening of de waardigheid van het ambt
 774 participation à des scènes télévisées, à des reportages, à certains programmes de jeu ou shows publics incompatible avec l'exercice ou la dignité de la fonction de police - deelname aan scènes of mediareportages, bepaalde spelprogramma's of publieke shows waarvan de deelname door een politiefunctionaris onverenigbaar is met de uitoefening of de waardigheid van het ambt
- 78 *comportement routier agressif ou dangereux en uniforme ou pendant le service - agressief of gevaarlijk rijgedrag in uniform of in dienst*
- 79 *consommation d'alcool pendant le service - alcoholgebruik in dienst*

Explication des termes

- 71 Comportement inhumain, offensant s.l.

Le comportement inhumain désigne tout comportement contraire aux principes fondamentaux des Droits de l'homme universels repris dans la Constitution. Relevons comme synonymes d'« inhumain », les termes « barbare » et « impitoyable ». Le comportement inhumain s'exprime par des actes de cruauté (verbale, non verbale et physique) généralement associés à une attitude dure et autoritaire, des intimidations et des excès de pouvoir (compétences).

Le comportement offensant désigne tout comportement de nature à porter préjudice à une personne ou à lui occasionner un dommage moral. Relevons comme synonymes « outrages », « injures », « blessures » ou « avanies ». Ce type de comportement va immanquablement de pair avec une attitude autoritaire teintée de dérision et un excès de pouvoir (compétences).

711 Discrimination

Tout comportement qui a pour but d'opérer une distinction négative sur la base de critères non pertinents tels que la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, etc. et qui, en raison de certaines imprécisions ou nuances, ne peut se voir appliquer les qualifications pénales de racisme, xénophobie ou injures.

712 Comportement humiliant

Tout comportement qui a pour but de rabaisser la considération ou la position d'une personne, ou d'entacher la confiance en cette personne. Les éléments ne peuvent recevoir une qualification pénale telle qu'atteinte à

la vie privée ou diffamation.

72 Excès de pouvoir

L'excès de pouvoir consiste à dépasser le cadre du pouvoir lié aux compétences de police vis-à-vis d'un tiers. En d'autres termes, il est fait usage de menaces, contrainte voire de violence en vue de poser un acte illicite, illégal ou inopportun.

721 *comportement ou attitude agressive*

Tout comportement visant à s'imposer, à s'affirmer ou à déclencher un conflit. Il s'accompagne d'une tendance au recours effectif à la violence (physique ou verbale). Les éléments constitutifs ne sont toutefois pas de nature à recevoir une qualification pénale telle que coups et blessures.

722 *intimidations*

Toute attitude liée à un comportement agressif et dont le but est de susciter la crainte ou la terreur chez une personne de sorte qu'elle s'abstienne de poser certains actes ou actions (même respectables). Cette attitude s'inscrit principalement dans l'exercice de certaines mesures de contrainte exercées par la police (auditions, fouilles – d'une personne ou visite domiciliaire – menottes, arrestations, etc.).

723 *pressions/comportement autoritaire*

Tout comportement basé sur un recours extrême à la force en vue de contraindre une personne à poser certains actes ou actions. Cette attitude s'inscrit aussi principalement dans le cadre des mesures de contrainte exercées par la police bien que les éléments constitutifs ne soient pas de nature à faire l'objet de la qualification pénale de menaces.

724 *incitation à la violence*

Tout incitation ou encouragement d'une personne à commettre des actes de violence de sorte que des actions policières peuvent légitimement être prises sur la base de faits de rébellion envers les agents de la force publique. Il s'agit d'une provocation verbale ou non verbale de la part de fonctionnaires de police à l'encontre d'individus ou de collectivités faisant l'objet de mesures de contrainte policières.

73 Comportement désobligeant

Le comportement désobligeant traduit l'expression d'un manque de serviabilité ou d'amabilité dans l'exercice de la fonction de police qui porte atteinte au rôle d'exemple de la police. Une telle attitude est en décalage complet par rapport au comportement que l'on est en droit d'attendre de la police, à savoir une « attitude de service » axée sur les besoins et attentes des bénéficiaires (potentiels) des tâches policières [4] dans le respect des institutions démocratiques. Ce type de fait se manifeste par un manque de respect, de politesse ou un langage inapproprié.

731 *manque de respect*

Tout manque de considération à l'égard du citoyen, notamment dans le cadre des fonctionnalités d'accueil, d'intervention, de maintien de l'ordre public, de la recherche, etc.

732 *manque de politesse*

Tout manquement à la politesse la plus élémentaire vis-à-vis du citoyen, notamment dans le cadre des fonctionnalités d'accueil, d'intervention, de maintien de l'ordre public, de la recherche, etc.

733 *langage inapproprié*

Langage inapproprié et insultant utilisé dans le cadre de contacts collégiaux avec ou en présence de tiers. Cette qualification concerne par ailleurs également le fait, lors d'une intervention, de sciemment utiliser une autre langue que celle de la partie tierce (langue officielle de la région où a lieu l'intervention).

74 Attitude laxiste ou négative lors de l'exécution des tâches s.l.

Il s'agit de l'expression d'un comportement négatif, laxiste ou déviant lors d'une demande de prestation de service ou d'intervention. Cette attitude est en contradiction flagrante avec le comportement que l'on peut attendre de la police, censée agir dans un esprit de service, et porte atteinte à la fonction d'exemple qu'elle remplit.

741 *en matière d'assistance aux victimes*

Abstention de donner suite à une demande d'aide, qui ne peut être qualifiée d'abstention coupable.

742 *en matière de refus d'acter*

Fait de ne pas donner suite à une demande d'acter une plainte ou une dénonciation ou de ne pas reprendre dans la déclaration certains mots ou tournures de phrase.

743 en matière de non-constatation ou non-dénonciation

Fait de ne pas donner suite à une demande de constat de certains faits pour en dresser procès-verbal.

744 en matière de non-intervention

Fait de ne pas donner suite à une demande d'intervention dans une situation problématique ou conflictuelle sans qu'il soit pour autant question d'abstention coupable.

75 Attitude et maintien en général

L'attitude et le maintien en général consistent dans l'image globale que donne une personne sur la base de son apparence, son attitude et son comportement. En tant que représentants de la force publique, les fonctionnaires de police ont un rôle d'exemple à jouer par rapport aux citoyens. Leur maintien doit par conséquent être soigné et irréprochable et se traduire par une certaine attitude, une tenue civile ou un uniforme corrects ainsi qu'un langage approprié. Il s'agit en l'espèce d'une attitude globale.

76 Actes et attitudes pendant le service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque

Il est ici question d'une présence en certains lieux, de certains actes ou attitudes inacceptables ou incompatibles avec le service (hors les faits 77, 78, 79 et 80) pendant le service (en uniforme ou en civil) susceptibles de compromettre le fonctionnaire ou la fonction de police en raison de la nature du lieu, des circonstances ou du comportement du fonctionnaire de police. De tels manquements entachent la fonction d'exemple de la police.

77 Actes et attitudes en dehors du service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque

Cette catégorie reprend les actes et attitudes en dehors du service susceptibles de compromettre le fonctionnaire ou la fonction de police en ce qu'ils touchent à leur rôle d'exemple. La qualité du fonctionnaire de police est reconnaissable ou connue (sur les lieux ou dans le contexte de la situation).

771 ivresse publique ou ivresse au volant mettant en péril la qualité de police

Fonctionnaires de police qui, en dehors de leur service, se compromettent par des actes et attitudes induites par une consommation excessive de boissons alcoolisées, éventuellement combinée à une prise de médicaments et/ou stupéfiants. Il est ici spécifiquement question des actes et attitudes mêmes.

772 détention, consommation ou trafic de stupéfiants (drogues légalisées)

Fonctionnaires de police dont on découvre qu'ils détiennent ou consomment des stupéfiants ou drogues douces en général ou encore consomment des médicaments ou autres produits utilisés comme drogues (gaz, éther, etc.) en raison de leur nature ou dans le cadre de certaines circonstances.

773 participation à des soirées, fêtes ou campagnes (politiques par exemple) incompatible avec l'exercice ou la dignité de la fonction de police

Activités illicites dans un cadre politique, participation à des réunions de groupements « suspects » dont les activités ne seraient pas conformes à la dignité de la fonction de police, organisation de soirées ou de fêtes touchant à la limite subjective de l'immoral, de l'indécence, de l'extrême, de l'extravagance ou du criminel. Le fait que l'implication d'un fonctionnaire de police soit sujette à controverse suffit, en soi, à justifier qu'il s'abstienne de participer et que l'on trouve une solution au niveau de la direction de l'organisation.

774 participation à des scènes télévisées, à des reportages, à certains programmes de jeu ou shows publics incompatible avec l'exercice ou la dignité de la fonction de police

Participation à des activités publiques ou médiatiques dont le contenu touche à la limite subjective de l'immoral, de l'indécence, de l'extrême, de l'extravagance ou du criminel. Le fait que l'implication d'un fonctionnaire de police soit sujette à controverse suffit, en soi, à justifier qu'il s'abstienne de participer et que l'on trouve une solution au niveau de la direction de l'organisation.

78 Comportement routier agressif ou dangereux en uniforme ou pendant le service

Il est spécifiquement question de comportements et attitudes agressifs de la part de fonctionnaires de police usagers de la route alors que leur qualité de policier est reconnaissable par l'uniforme ou le véhicule.

79 Consommation d'alcool pendant le service

Il s'agit de la consommation d'alcool dans l'exercice de la fonction de police, tant sur le lieu de travail qu'en dehors. Ce fait recouvre également la consommation excessive d'alcool au cours d'un service de permanence (personne rappelable ou disponible) mais pas en dehors. En d'autres termes, il concerne le fonctionnaire de police rappelé soudainement pour une nécessité spécifique, qui se trouve dans un état tel qu'il lui est impossible de prendre son service.

VIII. Manquements aux obligations professionnelles ou abus de la fonction et des compétences - Tekortkomingen aan de beroepsplichten of misbruik van ambt en bevoegdheden

Ces manquements individuels ou collectifs vont à l'encontre des obligations et du sérieux liés à la profession. Il s'agit principalement de lacunes et manquements sur le plan professionnel dans le cadre de l'action policière, des interventions ou dans l'application des règles et procédures en vigueur. Si ces manquements ne sont pas toujours commis sciemment, il n'en reste pas moins que, par nature, ils portent préjudice à la crédibilité ou à l'image de marque (rôle d'exemple) de l'« institution police ». Les abus impliquent automatiquement un excès des compétences de police. Dans la plupart des cas, ces manquements indiquent un estompement de la norme et des valeurs, des lacunes au niveau des formations théoriques et pratiques, etc. et ne peuvent être répertoriés parmi les infractions pénales.

81 *service - dienstverlening*

811 intervention et exécution des tâches dans les temps (101, ...) - tijdslimiet interventie en taakuitvoering (101, ...)

812 responsabilité/disponibilité - gebrek aan verantwoordelijkheid/beschikbaarheid

813 accueil - gebreken met betrekking tot het onthaal

814 traitement des personnes placées sous surveillance - gebreken in de behandeling van de onder toezicht geplaatste personen

82 *non-respect ou manque de respect des procédures obligatoires - niet of slecht naleven van verplicht gestelde procedures*

820 concernant la gestion de l'information - inzake het informatiebeheer

821 dépôt/saisie d'objets - bewaring/inbeslagneming van voorwerpen

822 dépannage, remorquage, sabot de Denver - takelen, slepen, wielklem

823 contrôles et signalements - controles en seiningen

8231 contrôle d'identité - identiteitscontrole

8232 contrôle de l'adresse du domicile - controle adres woonplaats

8233 contrôle de la plaque d'immatriculation - nummerplaatcontrole

8234 signalements - seiningen

824 rédaction de PV - opstellen PV

825 perception immédiate (circulation, autre) - onmiddellijke inning (verkeer, andere)

826 fouilles - fouilleringen

8261 personnes - personen

8262 véhicules - voertuigen

8263 perquisition - huiszoeking

827 audition - verhoor

828 usage de la violence s.l. - gebruik van geweld s.l.

829 procédures administratives - administratieve procedures

8291 remise copie PV - overhandigen kopie PV

8292 Franchimont (autre) - Franchimont (andere)

8293 tenue des registres - invullen van de registers

8294 formalités spécifiques en matière de roulage - specifieke formaliteiten met betrekking tot verkeersaangelegenheden

83 *neutralité/impartialité - neutraliteit/onpartijdigheid*

831 traitement inégal/intervention non uniforme - ongelijke behandeling/niet eenvormig optreden

832 constatations injustes/incompétence - onjuiste vaststellingen/onbevoegdheid

833 excès de zèle - overijver

8331 harcèlement - pesterijen

8332 overacting ou overreacting, overacting ou overreacting

84 *droiture (incorruptibilité) - onkreukbaarheid*

- 841 acceptation de cadeaux, de présents, d'avantages - aannemen van geschenken, giften, voordelen
- 842 non-respect, en tant que fonctionnaire de police, des règles/dispositions légales générales en vigueur - het zich, als politieambtenaar, niet houden aan de algemeen geldende/wettelijke regels
- 85 *intégrité - integriteit*
- 851 abus de fonction ou d'autorité - misbruik maken van zijn functie of gezag
- 852 abus du service ou des moyens - misbruik maken van dienst of middelen -
- 853 incompatibilités avec la profession, cumul - onverenigbaarheden met het beroep, cumul
- 854 discrétion/secret - discretie/geheimhouding
- 855 droit de parole / réserve - spreekrecht/reserve

Explication des termes

81 Service

Le service fait partie des tâches primaires de la police. « *Ils (les services de police) sont donc [...] au service du public* » et la loi sur la fonction de police met l'accent sur « *le respect des libertés et droits individuels qui doivent en permanence constituer une référence pour les fonctionnaires de police* » [5]. En outre, le principe de police de proximité est censé conditionner l'ensemble des interventions policières. Les lacunes ou manquements impliquent dans ce cas moins les attitudes et comportements que le fait d'agir ou non et les manquements dans le cadre de cette action portent atteinte aux obligations afférentes à la fonction de police.

811 *intervention et exécution des tâches dans les temps*

Délai entre d'une part l'appel ou la demande d'aide et d'autre part l'arrivée sur place de la police, la prestation du service ou de l'aide demandée ou l'exécution des tâches policières requises. Ce délai peut être déterminé en fonction de différents facteurs tels que la consignation des heures à la suite du dispatching, la listes des priorités d'intervention utilisée, les distances à parcourir et la circulation, la disponibilité des équipes, les possibilités de les joindre, etc.

812 *responsabilité/disponibilité*

Attitude active du fonctionnaire de police et fait qu'il soit disposé à donner suite à un appel dans les limites de son service et des possibilités, ou à fournir aide et assistance sans renvoyer ou transmettre à tort le demandeur vers une autre instance.

813 *accueil*

Manquements qui surviennent à l'égard des personnes qui s'adressent à un fonctionnaire de police dans la rue ou à un service de police, directement ou par téléphone, afin de demander des renseignements ou de porter plainte ou faire une dénonciation. Ces manquements peuvent être soit structurels (policiers injoignables, numéro de téléphone en dérangement, portes fermées), soit fonctionnels (longue attente, report des rendez-vous, renvoi vers une mauvaise instance, etc.). Ils ne concernent donc en rien les attitudes et comportements (cf. 73 et 74).

814 *traitement des personnes placées sous surveillance*

Manière de traiter (droits et libertés fondamentaux) les personnes placées sous la surveillance de la police, à savoir les personnes éventuellement enfermées dans une pièce sous surveillance ou une cellule, transférées dans un véhicule de police ou un fourgon ou encore accompagnées par la police (ex. escortes). De tels manquements dérogent au principe de protection de l'intégrité physique et morale des personnes. Ils recouvrent différents faits tels que l'abstention de dispenser les soins médicaux nécessaires voire requis par la personne ou le refus de la nourrir ou de prévenir un membre de la famille. Ils peuvent encore concerner la protection contre les blessures, l'automutilation ou le suicide (ex. fouille lacunaire de la cellule et de la personne avant son enfermement, défaut de surveillance, etc.).

82 Non-respect ou manque de respect des procédures

Il s'agit du non-respect des procédures générales propres à la fonction de police, qu'elles soient fixées par une loi, un règlement ou une note interne. Celles qui sont réglées par note interne varient en fonction de la localisation (ex. cour d'appel, arrondissement, province) ou selon les usages en vigueur au sein de la police locale et de la police fédérale. Il s'agit du non-respect de procédures spécifiques par des personnes dotées d'une certaine compétence de police.

820 concernant la gestion de l'information

Il s'agit du non-respect des procédures réglées par la directive contraignante MFO3 (rédaction de rapports d'information, conservation de photos, etc.)

*821 dépôt ou saisie d'objets**822 dépannage, remorquage, sabot de Denver**823 contrôles et signalements*

Base légale sur laquelle repose l'exécution des contrôles (loi sur la fonction de police) et manière dont ils se déroulent (ex. obligation de faire connaître son identité lors d'un contrôle). Les intéressés peuvent être des fonctionnaires de police ou des personnes à compétence de police limitée (auxiliaires de police, douaniers, surveillants du milieu urbain, stewards, etc.). Il est par ailleurs aussi question des contrôles sur la base de signalements et des signalements mêmes.

*8231 contrôle d'identité**8232 contrôle de l'adresse du domicile**8233 contrôle de la plaque d'immatriculation**8234 signalements**824 rédaction de procès-verbal*

Problèmes du point de vue de la forme et du contenu : absence de date, indications de temps, mentions requises, chronologie des faits et actions, recours à des mesures de contrainte ou de violence, utilisation de la force, etc.

*825 perception immédiate**826 fouilles*

Les différents types de fouille sont envisagés de manière spécifique dans la loi sur la fonction de police. En parallèle, d'autres types de fouilles peuvent être repris dans des législations particulières. Ainsi la loi football par exemple, qui prévoit que les stewards peuvent, sous surveillance, inviter les spectateurs à se soumettre à un contrôle superficiel, ou encore la législation réglant les compétences des douaniers.

*8261 personnes**8262 véhicules**8263 perquisitions**827 audition**828 usage de la violence*

Non-respect des directives/préscptions en la matière plutôt que l'usage de la violence même. Ainsi le fait de ne pas mentionner ou noter dans un procès-verbal un éventuel recours à la violence ou l'utilisation de moyens et techniques non reconnues par la police, etc.

829 procédures administratives

Non-respect des procédures administratives prévues qui peut susciter des problèmes par la suite, lors de l'enquête judiciaire.

*8291 remise copie PV**8292 autres procédures en vertu de la loi Franchimont**8293 tenue des registres (ex. en cas d'arrestation)**8294 formalités spécifiques en matière de roulage (formulaires réponse, photo établissant l'infraction, formalités de perception immédiate, etc.)**83 Neutralité/impartialité*

L'*impartialité* concerne les comportements non objectifs basés sur des préjugés. Un fonctionnaire de police ne peut se laisser guider, lors de ses interventions, par des intérêts personnels, des préférences ou des sympathies particulières. Faillir à cette obligation revient à mettre en péril les principes de neutralité et d'impartialité inhérents à toute action policière.

La *neutralité* concerne l'attitude impartiale et objective que le policier doit adopter face à deux parties rivales ou en conflit. Les éventuels manques de neutralité et d'impartialité portent atteinte à l'image de sérieux véhiculée par la profession.

831 traitement inégal/intervention non uniforme

Traitement inégal de deux parties rivales ou en conflit, ou intervention inconséquente basée sur des préjugés d'ordre général (ex. contrôles sélectifs de personnes ou de véhicules). Il peut également être question de manquements de cet ordre lorsque l'on intervient en priorité pour telle affaire par rapport à une autre et cela, sans motif logique.

832 constatations injustes/incompétence

Manquements qui ne peuvent être qualifiés de faux au sens pénal du terme (ex. fautes dans le cadre de constats) et actes commis bien qu'étant non habilités à les poser (ex. des agents auxiliaires qui remplissent des missions de police, des services de sécurité qui ont recours à la force, des personnes n'ayant pas la qualité d'officier de police administrative ou judiciaire qui prennent des mesures de contrainte, etc.).

833 *excès de zèle*

Manquement qui relève de la partialité ou du manque de neutralité. Intervention systématique et ciblée à l'encontre d'une personne dans l'intention de lui nuire parce qu'on la connaît ou que l'on nourrit des préjugés contre elle. Les actes en soit peuvent être légitimes mais la manière partielle de les poser et le but poursuivi ne sont pas justifiables. L'excès de zèle peut se manifester lors d'une intervention déterminée (overacting) ou se traduire par des interventions à répétition (harcèlement).

8331 harcèlement d'un tiers

8332 overacting ou overreacting lors d'une intervention

84 Droiture (incorruptibilité)

Il s'agit du fait d'être intouchable et irréprochable lors des actions ou interventions policières. En d'autres termes, l'intéressé est intègre et ne commet pas d'infraction. Les manquements peuvent surtout se produire du chef de la possession de la qualité de fonctionnaire de police.

841 *acceptation de cadeaux, de présents ou d'avantages*

Faits qui ne peuvent être qualifiés de corruption ou autres infractions pénales du même ordre mais qui portent atteinte au sérieux de la profession.

842 *non-respect, en tant que fonctionnaire de police, des règles/dispositions légales générales en vigueur*

Infractions au code de la route et autres faits tels que rouler en tant que véhicule prioritaire en dehors des cas prévus par la loi, se soustraire à des droits d'entrée ou voyager sans titre de transport alors qu'aucune dérogation n'est prévue pour les fonctionnaires de police, se garer sur les trottoirs ou commettre des excès de vitesse durant des déplacements administratifs, etc.

85 Intégrité

Les manquements à l'intégrité touchent, d'une manière ou d'une autre, la qualité, la compétence ou le rôle de la police et comprennent, au sens large, les infractions, manquements, fautes et manques de professionnalisme commis en connaissance de cause.

L'intégrité implique de manière globale une manière d'agir irréprochable, droite et incorruptible. Elle revient à se comporter et à intervenir en son âme et conscience, à la lumière des normes et valeurs propres à l'institution « police », à ne pas se laisser séduire par des avantages ou faveurs et à ne pas porter atteinte, d'une quelconque manière, aux droits et libertés fondamentaux. Il est ici question de manquements à l'intégrité sciemment commis en vue de se ménager des avantages ou d'en procurer à des tiers, qui ne relèvent toutefois pas d'une qualification pénale. En outre, ils ne concernent pas les manquements repris sous les catégories 83 et 84.

851 *abus de fonction (qualité) ou d'autorité (compétences)*

852 *abus du service ou des moyens*

853 *actes incompatibles avec la profession – cumul*

854 *atteintes à la discrétion et au secret*

855 *atteintes au droit de parole ou au devoir de réserve.*

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

Tekortkomingen inzake de doelmatigheid, de doeltreffendheid en de coördinatie van de politiediensten

Ces manquements ou dysfonctionnements individuels ou collectifs sont de nature à mettre en péril d'une part l'efficacité et l'efficience du fonctionnement policier et d'autre part la coordination entre les services de police.

91 *gestion (in)efficace de l'organisation policière en général - (on)doelmatig beheer van de politieorganisatie in het algemeen*

911 direction et hiérarchie - leiding en hiërarchie

912 organisation générale - algemene organisatie

9120 efficacité du service - doeltreffendheid van de dienst

- 9121 gestion du personnel et recrutement - personeelsbeheer en aanwerving
- 9122 abus de l'horaire et de la comptabilisation des prestations - misbruik van het dienstrooster en comptabiliteit van de uren
- 9123 départ du travail sans autorisation - het werk verlaten zonder toelating
- 9124 arrivée tardive au travail ; départ du service prématuré - te laat komen op het werk; te vroeg het werk verlaten
- 913 systèmes de communication - communicatiesystemen
- 914 communication professionnelle et échange d'informations - professionele communicatie en informatie-uitwisseling
- 915 communication et échange d'informations en matière d'affaires internes - communicatie en informatie-uitwisseling betreffende interne aangelegenheden
- 92 *gestion (in)efficace des moyens en personnel (absentéisme...) - (on)doelmatig beheer van de personele middelen (absenteïsme...)*
- 921 maladies fréquentes, maladies de longue durée - vaak ziek, langdurig ziek
- 922 absence illégale - onwettige afwezigheid
- 923 contrôle médical et prescriptions - medische controle en voorschriften
- 924 formalités administratives en cas de maladie, justification de l'absentéisme - administratieve formaliteiten in geval van ziekte, rechtvaardiging van absenteïsme
- 925 problématique sociale ou médicale donnant lieu à des mesures spécifiques (alcool ...) - sociale of medische problematiek die aanleiding geeft tot specifieke maatregelen (alcohol ...)
- 926 problématique sociale ou médicale donnant lieu à des mesures d'ordre intérieur - sociale of medische problematiek die aanleiding geeft tot maatregelen van interne orde
- 927 problématique sociale ou médicale compromettant (temporairement) l'esprit ou le bon fonctionnement du service (ex. problématique sociale extrême : violences intrafamiliales, violences au travail, harcèlement sexuel au travail, (tentative de) suicide) - sociale of medische problematiek die de geest of de goede werking van de dienst (tijdelijk) in het gedrang brengen (vb. extreme sociale problematiek: intrafamiliaal geweld, geweld op het werk, ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW), zelfmoord(poging))
- 928 mise en œuvre de personnel, d'équipement et de compétences techniques - inzet van personeel, van uitrusting en van technische bekwaamheid
- 93 *gestion (in)efficace des moyens matériels - (on)doelmatig beheer van de materiële middelen*
- 931 perte ou oubli de l'arme - wapen verloren of vergeten
- 932 perte ou oubli de matériel policier - politiemateriaal verloren of vergeten
- 933 lors de l'utilisation du matériel - tijdens het gebruik van de middelen
- 934 lors de l'utilisation de l'arme dans le cadre de l'exécution des tâches - tijdens het gebruik van het wapen bij de uitvoering van de taken
- 935 recours à un chien policier - een beroep doen op een politiehond
- 936 utilisation de l'arme en dehors du service (privé) - gebruik van het wapen buiten dienst (privé)
- 94 *gestion (in)efficace en matière de procédures internes et contrôle interne sensu stricto - (on)doelmatig beheer van de interne procedures en het intern toezicht sensu stricto*
- 941 formalités administratives en cas de maladie - administratieve formaliteiten in geval van ziekte
- 942 formalités administratives en vue de justifier l'absentéisme (congé ...) - administratieve formaliteiten om het absenteïsme te rechtvaardigen (verlof ...)
- 943 respect des procédures et des formalités en matière de gestion des plaintes - volgen van de procedures en vervullen van formaliteiten inzake het klachtenbeheer
- 95 *gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (direction) - (on)doelmatig beheer van het intern toezicht sensu lato (inzake leiding)*
- 951 évaluation négative - negatieve evaluatie
- 952 déchéance du permis de conduire - verval van het recht tot sturen
- 953 fautes dans l'exécution des tâches, mauvaise exécution de la mission - fouten bij de uitvoering van de taken, slechte uitvoering van de opdracht
- 954 traitement tardif des PV, apostilles... - laattijdige afhandeling van PV, kantschriften...
- 96 *gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (recrutement, sélection, instruction, formation, entraînement) - (on)doelmatig beheer van het intern toezicht sensu lato (inzake aanwerving, selectie, onderricht, opleiding, training)*

- 961 dans les applications prévues par la loi sur la fonction de police, notamment en matière de recours à la force, d'usage des armes - inzake de toepassingen voorzien door de wet op het politieambt, meer bepaald inzake het gebruik van geweld, wapens
- 962 dans les applications prévues par la loi sur la police intégrée et le code de déontologie, notamment en matière d'attitude ou de comportement - inzake de toepassingen voorzien door de wet op de geïntegreerde politie en in de deontologische code, meer bepaald inzake de houding of het gedrag
- 963 dans les applications prévues par la loi sur la police intégrée et le code de déontologie, notamment en matière d'intégrité - inzake de toepassingen voorzien door de wet op de geïntegreerde politie en in de deontologische code, meer bepaald inzake de integriteit
- 97 *gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (relations avec la hiérarchie) - (on)doelmatig beheer van het intern toezicht sensu lato (inzake hiërarchische relaties)*
- 971 loyauté et respect - loyaliteit en eerbiediging
- 972 outrages et rébellion - smaad en weerspanning
- 973 obéissance, refus d'ordre - gehoorzaamheid, weigeren bevel
- 974 excès ou mauvaise utilisation de l'autorité - overschrijding of verkeerd aanwenden van gezag
- 98 *gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (relations de travail) - (on)doelmatig beheer van het intern toezicht sensu lato (inzake werkrelaties)*
- 981 ambiance de travail et relations collégiales - werksfeer en collegiale relaties
- 982 relations privées internes avec répercussions négatives sur le service - interne privé-relaties met negatieve invloed op de dienst
- 983 relations hiérarchiques détériorées avec répercussions négatives sur le service - verziekte hiërarchische relaties met negatieve invloed op de dienst
- 984 harcèlement sexuel au travail - ongewenst seksueel gedrag op het werk
- 985 mobbing, morele intimidatie (stalking) - mobbing, intimidations morales (stalking)
- 99 *manque de coordination et de coopération - gebrek aan coördinatie en samenwerking*
- 991 entre les corps de police locale - tussen lokale korpsen
- 992 au niveau supralocal, entre les corps de police locale - op bovenlokaal vlak tussen lokale korpsen
- 993 au niveau supralocal, entre les services de police fédérale et locale - op bovenlokaal vlak tussen lokale en federale diensten
- 994 entre le niveau fédéral et local - tussen het lokale en het federale politieniveau
- 995 entre les services de police et les autorités - tussen de politiediensten en de overheden
- 996 entre les services de police fédérale - tussen federale diensten

Explication des termes

91 Gestion (in)efficace de l'organisation policière en général

911 direction et hiérarchie

Possibles dysfonctionnements individuels et organisationnels au niveau de la direction et de la hiérarchie. Il s'agit, plus précisément, de manquements ou dysfonctionnements concernant la direction générale d'un corps ou d'un service, ou dans le cadre de l'exécution des tâches policières sur le lieu de travail ou sur le terrain. Ces dysfonctionnements touchent à l'efficacité et à l'efficience du service.

912 organisation générale

Possibles dysfonctionnements organisationnels portant atteinte à l'efficacité et/ou à l'efficience du service.

9120 efficacité du service

Dysfonctionnements relatifs à la suraffectation/sous-affectation de personnel en fonction des besoins du service et perturbant le bon fonctionnement de celui-ci.

9121 gestion du personnel et recrutement

Possibles dysfonctionnements organisationnels sur le plan du recrutement et de la gestion du personnel (politique de recrutement, octroi des jours de congé ou de repos, gestion et participation à des formations, gestion des carrières et possibilités de carrières, attribution des fonctions sur la base de profils, tests d'entrée...).

9122 abus de l'horaire et de la comptabilisation des prestations

Dysfonctionnements organisationnels permettant certains abus touchant aux inconvénients (week-ends et nuits), comptabilisation excessive des heures de prestation par certains membres ou catégories de

personnel, etc.

9123 *départ du travail sans autorisation*

Possibles dysfonctionnements organisationnels en matière de suivi des présences en fonction des dispositions de l'horaire.

9124 *arrivée tardive au travail ; départ du service prématuré*

Possibles dysfonctionnement organisationnels relatifs à la gestion quotidienne du personnel du ou des différents services, lesquels compromettent l'efficacité et l'efficience du travail.

913 *systèmes de communication*

Possibles dysfonctionnements organisationnels concernant l'installation et l'utilisation des systèmes de communication et banques de données (teamware, 101, BNG, Astrid...). Éventuelles violations de la loi sur la vie privée dans ce cadre.

914 *communication professionnelle et échange d'informations*

Possibles dysfonctionnements individuels ou organisationnels en matière de communication et d'échange d'informations en interne et en externe (problèmes de communication entre les différentes hiérarchies, en interne et entre les différentes fonctionnalités ; dysfonctionnements ou manquements relatifs à l'application de la MFO-3 ; lacunes concernant les réunions de coordination, briefings, débriefings et le processus de rapport via les rapports quotidiens, les procès-verbaux et leur suivi). Ces dysfonctionnements perturbent voire compromettent le bon fonctionnement (efficacité et efficience) du service de police.

Cette catégorie recouvre également les manquements relatifs au processus légal d'échange d'informations avec les services de contrôle de la police (art. 26, art. 14, art. 32).

915 *communication et échange d'informations en matière d'affaires internes*

Possibles dysfonctionnements individuels et/ou organisationnels touchant à la communication et à l'échange d'informations internes. Ainsi les avis en matière de mobilité ou de formation, les informations syndicales et socioculturelles, les renseignements sur les congés, absences pour raison médicale, etc.

92 *gestion (in)efficace des moyens en personnel (absentéisme ...)*

Cette catégorie envisage les dysfonctionnements individuels et organisationnels dans le cadre d'une absence générale de personnel au sein d'un service de police. Ils rentrent dans le domaine du contrôle interne sensu lato (direction, suivi, réorientation, contrôle, etc.).

Les manquements et/ou problèmes relationnels d'ordre structurel peuvent donner lieu à des absences systématiques et de longue durée, ce qui perturbe le bon fonctionnement (efficacité, efficience) du service de police. Les problèmes se posent à différents niveaux.

921 *maladies fréquentes, maladies de longue durée*

Manque de suivi des absences pour cause de maladie.

922 *absence illégale*

Manque de suivi des absences illégales (jours de carence exceptionnels, absences pour cause de maladie, octroi de jours de repos ou de congé).

923 *contrôle médical et prescriptions*

Manquements organisationnels concernant l'organisation de contrôles médicaux en cas d'absence suspecte (hors les cas légalement prévus) et responsabilité médicale des absences via des prescriptions.

924 *formalités administratives en cas de maladie/justification de l'absentéisme* Manquements individuels concernant la justification des absences, hors les cas prévus par la loi.

925 *problématique sociale ou médicale donnant lieu à des mesures spécifiques (alcool, problèmes d'ordre privé...)*

Dysfonctionnements individuels ou organisationnels concernant d'une part la problématique individuelle liée à la bonne volonté ou non d'organiser un suivi, une réorientation ou un accompagnement des personnes et d'autre part les lacunes et manquements de l'organisation dans ce même domaine (suivi, réorientation, accompagnement, renvoi vers une autre instance, etc.).

926 *problématique sociale ou médicale donnant lieu à des mesures d'ordre intérieur*

Idem mais les dysfonctionnements (individuels ou organisationnels) qui peuvent se produire sont liés à une situation intenable du point de vue du fonctionnaire de police individuel ou de l'organisation, à tel point que des mesures d'ordre intérieur s'imposent.

927 *problématique sociale ou médicale compromettant (temporairement) l'esprit ou le bon fonctionnement du service (ex. problématique sociale extrême : violences intrafamiliales, violences au travail, harcèlement sexuel au travail, (tentative de) suicide)*

Possibles dysfonctionnements individuels ou organisationnels qui, vu la nature de la problématique, nécessitent un suivi, un accompagnement ou un renvoi spécifique vers une autre instance.

928 *mise en œuvre de personnel, d'équipement et de compétences techniques*

Possibles dysfonctionnements qui peuvent se produire en matière de mise en œuvre du personnel, tant sur le plan quantitatif (nombre) que sur le plan qualitatif (équipement et compétences). L'équipement comprend, en plus de la tenue vestimentaire, aussi les pièces d'équipement qui vont de pair. Quant aux compétences techniques, on entend par là les connaissances et compétences du personnel mis en œuvre.

93 *gestion (in)efficace de moyens matériels*

Cette catégorie porte sur les possibles dysfonctionnements individuels et organisationnels dans le cadre de la détention et de l'utilisation non efficiente de moyens policiers. Ces manquements relèvent du contrôle interne sensu lato.

931 *perte ou oubli de l'arme*

Possibles dysfonctionnements individuels relatifs à la perte ou à l'oubli d'une arme individuelle (matraque, spray, arme de service) ou collective. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent également se produire à la suite de manquements au niveau de la réglementation, de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans le cadre de l'application du régime disciplinaire.

932 *perte ou oubli de matériel policier*

Idem mais il s'agit ici du matériel de police en général.

933 *lors de l'utilisation du matériel*

Négligence d'un fonctionnaire de police individuel ou mauvaise utilisation des moyens policiers individuels ou collectifs (matériel) dans l'exécution de la fonction de police. Mais aussi dysfonctionnements stratégiques lors de l'affectation des moyens (hors les dysfonctionnements concernant l'affectation du personnel répertoriés dans la catégorie gestion du personnel).

934 *lors de l'utilisation de l'arme dans le cadre de l'exécution des tâches*

Idem. Manquements individuels et organisationnels relatifs à l'utilisation des armes dans l'exécution de la fonction de police. Également manquements au règlement et à l'obligation de communication des incidents de tir et autres incidents avec arme.

935 *recours aux chiens policiers/chevaux dans l'exécution des tâches policières* Dysfonctionnements organisationnels relatifs à l'utilisation de chiens (chiens de recherche de drogues, chiens de patrouille, chiens d'attaque, chiens de recherche de restes humains), de patrouilles à cheval ou à l'occasion de charges à cheval, etc. Manquements à l'obligation de communication des incidents dans ce cadre.

936 *utilisation de l'arme sans autorisation en dehors du service (privé)*

Dysfonctionnements individuels relatifs à l'utilisation d'armes de service en dehors du service et sans autorisation. Ex. : utilisation de l'arme de service dans un club de tir, port d'un pepperspray en dehors du service commandé, etc. Également dysfonctionnements organisationnels relatifs à la législation en la matière.

94 *gestion (in)efficace en matière de procédures internes et contrôle interne sensu stricto*

941 *formalités administratives en cas de maladie*

Manquements individuels portant sur le dossier médical. Ex. : remise du certificat médical dans les délais, avertissement du service dans les délais en cas d'absence maladie, respect des règles et heures quant au séjour au domicile pour cause de maladie.

942 *formalités administratives en vue de justifier l'absentéisme (congé...)*

Manquements individuels portant sur des absences autres que pour cause de maladie. Ex. : introduction des demandes de congé, respect des congés et périodes de repos...

943 *respect des procédures et des formalités en matière de gestion des plaintes* Manquements constatés dans le cadre de la gestion des plaintes au sein des corps et services de contrôle interne.

95 gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (direction)

Dysfonctionnements individuels et organisationnels dans les activités visant à garantir le professionnalisme du personnel lors de l'exécution des missions et tâches policières. Le professionnalisme implique que l'on agisse dans un souci de qualité et de perfection, que l'on dispose d'un haut niveau de connaissances et compétences théoriques et pratiques concernant les principes fondamentaux de l'intervention policière. Les manquements dans ce domaine sont donc susceptibles de compromettre l'efficacité du service. Les dysfonctionnements organisationnels se produisent principalement à la suite de manquements au niveau de la direction (suivi et réorientation).

951 *évaluation (négative)*

952 *problèmes au niveau du fonctionnement tels que la déchéance du permis de conduire*

953 *fautes dans l'exécution des tâches, mauvaise exécution de la mission*

954 *traitement tardif des PV, apostilles...*

96 gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (recrutement, sélection, instruction, formation, entraînement...)

961 *dans les applications prévues par la loi sur la fonction de police, notamment en matière de recours à la contrainte ou à la force, d'usage des armes ou autres moyens de contrainte et concernant l'application des directives ad hoc*

Dysfonctionnements organisationnels qui se produisent dans le cadre du recrutement, de la formation et de l'entraînement des fonctionnaires de police en matière de recours à la contrainte et à la force, avec ou sans utilisation de moyens de coercition. Ex. : un apprentissage insuffisant voire inexistant des techniques spéciales de défense, qui se traduit dans la pratique par un usage fautif des moyens de coercition (techniques d'étranglement, de pression des points vitaux...), un manque d'entraînement pratique du personnel, le non-respect des formations théoriques et pratiques requises, les lacunes relatives aux critères de sélection dans ce domaine.

962 *dans les applications prévues par la loi sur la police intégrée et le code de déontologie, notamment en matière d'attitude et de comportement*

Dysfonctionnements organisationnels qui se produisent dans le cadre du recrutement, de la formation et de l'entraînement des fonctionnaires de police et qui portent sur les prescriptions en matière d'attitudes et de comportements dans et en dehors de l'exercice de la fonction de police. Ex. : le manque de sensibilisation et d'apprentissage concernant les prescriptions et limites imposées par la loi, l'apprentissage tout aussi insuffisant des attitudes et comportements liés aux principes fondamentaux du *community policing* : service au citoyen en tant que priorité, accueil, ouverture, *accountability*, approche pratique, apprentissage théorique et pratique des principes éthiques en tant que fondements du fonctionnement policier, attitudes requises vis-à-vis du citoyen lors de l'application de mesures de contrainte (policières), etc.

963 *dans les applications prévues par la loi sur la police intégrée et le code de déontologie, notamment en matière d'intégrité des personnes*

Idem concernant l'intégrité des personnes.

97 gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (relation avec la hiérarchie)

971 *loyauté et respect*

Possibles dysfonctionnements individuels et/ou organisationnels en matière de loyauté, respect et fidélité par rapport à l'autorité légitime, l'État belge, le Royaume de Belgique, les institutions démocratiques, etc. et donc à ces principes qui procèdent de la qualité de policier. Il s'agit généralement de dysfonctionnements individuels. Les dysfonctionnements organisationnels, quant à eux, touchent principalement à l'évaluation, le suivi, la réorientation et la discipline au sein du service.

972 *outrages et rébellion*

Dysfonctionnements individuels impliquant que des fonctionnaires de police portent publiquement outrage à un collègue ou se rendent coupable de rébellion à l'encontre de collègues ou de décisions prises par l'autorité, risquant ainsi de compromettre les missions ou fonctions (légal) conférées à la police. Les dysfonctionnements organisationnels se produisent davantage dans le domaine de la direction, de l'évaluation, de la réorientation et de l'application du régime disciplinaire.

973 *obéissance, refus d'ordre*

Dysfonctionnements individuels impliquant que des fonctionnaires de police (soumis à une autorité,

personnel d'exécution) refusent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'exécuter une tâche ou une mission (légale) déterminée ou d'obéir à un ordre supérieur, risquant ainsi de compromettre les missions ou l'exécution de la fonction de police. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans l'application du régime disciplinaire.

974 excès ou mauvaise utilisation de l'autorité

Dysfonctionnements individuels impliquant que des fonctionnaires de police (supérieurs, personnel de direction), dans l'exercice de leurs fonctions, utilisent leur autorité à mauvais escient ou excèdent leur pouvoir en vue de faire exécuter une tâche ou mission (non légale), compromettant en cela les missions ou l'exécution de la fonction de police. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans l'application du régime disciplinaire.

98 gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (relation de travail)

981 ambiance de travail et relations collégiales

Relations détériorées entre fonctionnaires de police et avec des tiers sur le lieu de travail, dans le service ou au sein d'une fonctionnalité de police ou entre plusieurs d'entre elles, lesquelles se répercutent de manière évidente sur le fonctionnement du service (efficacité, efficience). Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans l'application du régime disciplinaire.

982 relations privées internes avec répercussions négatives sur le service

Relation entre deux fonctionnaires de police (parent/enfant ou compagnons) ou entre un fonctionnaire de police et une tierce personne, laquelle se répercute de manière évidente sur le fonctionnement du service par certaines attitudes ou comportements de la part du ou des policiers impliqués, par du favoritisme dans la répartition des tâches, l'attribution des fonctions et jours de congé au sein d'un service, ou par l'immixtion des affaires privées dans le domaine professionnel. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans l'application du régime disciplinaire.

983 relations hiérarchiques détériorées avec répercussions négatives sur le service Relations détériorées entre le personnel dirigeant et exécutant, lesquelles se répercutent de manière évidente sur le fonctionnement du service par certaines attitudes ou comportements de nature conflictuelle entre les personnes, dans le service, au sein d'une fonctionnalité ou entre plusieurs d'entre elles. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans le cadre de la coordination entre les services.

984 harcèlement sexuel au travail

985 mobbing, intimidations morales (stalking)

99 manque de coordination et de coopération

Les manquements sont essentiellement organisationnels et impliquent des lacunes à différents niveaux.

991 entre les corps de police locale

992 au niveau supralocal, entre les corps de police locale

993 au niveau supralocal, entre les services de police fédérale et locale

994 entre le niveau fédéral et local

995 entre les services de police et les autorités

996 entre les services de police fédérale

Annexe D : Nature des décisions

Geen onderzoek – Pas d'enquête

Seponering - Classement sans suite (100...)

101 kennelijk ongegrond of zonder voorwerp - manifestement non fondée ou sans objet

- 102** anonieme klager of aangever (onvindbaar) - plaignant ou dénonciateur anonyme (introuvable)
- 103** onvoldoende bezwaren - pas établie à suffisance
- 104** geen concrete elementen - pas d'éléments concrets
- 105** intrekking klacht - retrait de plainte
- 106** onbevoegd ratione personae - incompetence ratione personae
- 107** onbevoegd ratione materiae - incompetence ratione materiae
- 108** strafrechtelijk in hoofde van het lid van de politiedienst (niet opvolgen; art. 29 W. Sv. en/of art. 22 wet van 18/07/91) - pénale dans le chef du membre du service de police (pas suivre; art. 29 C.I.cr. et/ou art. 22 loi organique du 18/07/91)
- 109** strafrechtelijk in hoofde van het lid van de politiedienst (opvolgen; art. 29 W. Sv. en/of art. 22 wet van 18/07/91) - pénale dans le chef du membre du service de police (suivre; art. 29 C.I.cr. et/ou art. 22 loi organique du 18/07/91)
- 110** bevestiging van de beslissing - confirmation de la décision
- 111** dader onbekend - auteur inconnu
- 112** geen fout - pas de faute
- 113** geen disfunctie - pas de dysfonctionnement
- 116** felicitaties - félicitations
- 117** behandeld door een andere dienst of instelling - traitée par un autre service ou une autre institution
- 118** behandeld door de algemene inspectie - traitée par l'inspection générale
- 121** inopportuun - inopportune
- 122** betwisting van de vaststellingen - contestation des constatations
- 123** overmaking van inlichtingen - transmission d'informations
- 124** overmaking aan de bestuurlijke overheid - transmission à l'autorité administrative
- 125** overmaking aan het openbaar ministerie - transmission au ministère public
- 126** overmaking aan de hiërarchie - transmission à la hiérarchie
- 127** overmaking aan korps voor autonome afhandeling - transmission au corps pour traitement autonome
- Onderzoek van het dossier – Examen du dossier (200...)
- 201** door een vast lid - par un membre effectif
- 202** door de Dienst Enquêtes - par le Service d'enquêtes
- 203** door de algemene inspectie - par l'inspection générale
- 204** door de dienst intern toezicht - par le service de contrôle interne
- 205** gewone vraag tot informatie gericht aan de politiedienst - simple demande d'information adressée au service de police
- Onderzoek en beslissing na onderzoek – Enquête et décision après enquête (300..., 400..., 500...)
- Afsluiten dossier - Clôture du dossier (300...)*
- 301** kennelijk ongegrond of zonder voorwerp - manifestement non fondée ou sans objet

- 303** onvoldoende bezwaren - pas établie à suffisance
- 304** geen concrete elementen - pas d'éléments concrets
- 305** intrekking klacht - retrait de plainte
- 306** onbevoegd ratione personae - incompetence ratione personae
- 307** onbevoegd ratione materiae - incompetence ratione materiae
- 308** strafrechtelijk in hoofde van het lid van de politiedienst (niet opvolgen; art. 29 W.Sv. en/of art. 22 Wet van 18/07/91) - pénale dans le chef du membre du service de police (pas suivre; art. 29 C.I.cr. et/ou art. 22 loi organique du 18/07/91)
- 310** bevestiging van de beslissing - confirmation de la décision
- 311** dader onbekend of niet geïdentificeerd - auteur inconnu ou non identifié
- 312** geen fout - pas de faute
- 313** geen disfunctie - pas de dysfonctionnement
- 314** weigering medewerking - refus de collaboration
- 315** klager of aangever onvindbaar - plaignant ou dénonciateur introuvable
- 316** felicitaties - félicitations
- 317** reeds berisping door korpschef - remontrance déjà formulée par le chef de corps
- 318** opslorping - absorption
- 319** situatie geregulariseerd of klacht of aangifte niet meer gegrond - situation régularisée ou plainte ou dénonciation plus fondée
- 320** organiseren van een minitoezicht - organisation d'un minicontrôle
- 321** inopportuun - inopportune
- 322** organiseren van een marginale toetsing - organisation d'un contrôle marginal
- 323** overmaking van inlichtingen - transmission d'informations
- 324** overmaking aan de bestuurlijke overheid - transmission à l'autorité administrative
- 325** overmaking aan het openbaar ministerie - transmission au ministère public
- 326** overmaking aan de hiërarchie - transmission à la hiérarchie
- 327** aanbeveling tot bemiddeling - recommandation de médiation
- Voorlopig afsluiten - klacht gegrond - Clôture provisoire - plainte fondée (400...)
- 401** individuele fout, overwegen van opmerking of vermaning om herhaling te vermijden - faute individuelle, envisager remarque ou admonestation pour en éviter la répétition
- 402** individuele fout, overwegen van verder onderzoek op statutair of disciplinair vlak - faute individuelle, envisager examen subséquent au plan statutaire ou disciplinaire
- 403** individuele fout, overwegen van schadevergoeding - faute individuelle, envisager dédommagement
- 404** individuele disfunctie, overwegen van opmerking of vermaning om herhaling te vermijden - dysfonctionnement individuel, envisager remarque ou admonestation pour en éviter la répétition
- 405** individuele disfunctie, overwegen van verder onderzoek op statutair of disciplinair vlak - dysfonctionnement individuel, envisager examen subséquent au plan statutaire ou disciplinaire

406 individuele disfunctie, overwegen van schadevergoeding - dysfonctionnement individuel, envisager dédommagement

407 ontbreken van individuele disfunctie - gedrag dat felicitaties rechtvaardigt – absence de dysfonctionnement individuel - comportement justifiant des félicitations

408 organisatorische disfunctie en vraag tot maatregelen om herhaling te vermijden – dysfonctionnement organisationnel et demande de mesures pour en éviter la répétition

409 strafrechtelijk in hoofde van het lid van de politiedienst of de ambtenaar met politiebevoegdheid (art. 29 W. Sv.) - pénale dans le chef du membre du service de police ou du fonctionnaire à compétence de police (art. 29 C.I.cr.)

410 verzoek tot aanbieden van verontschuldiging - invitation à présenter des excuses

427 aanbeveling tot bemiddeling – recommandation de médiation

Definitief afsluiten – Clôture définitive (500...)

501 na positief gevolg aan 401 tot 406 en 408 tot 410 - après suite positive à 401 à 406 et 408 à 410

502 seponering na positief gevolg aan 407 – classement sans suite après suite positive à un 407

503 indien geen gevolg, hoogste hiërarchische, administratieve of gerechtelijke overheid of Parlement inlichten - si pas de suite, information des autorités hiérarchiques, administratives ou judiciaires supérieures ou du Parlement

504 nieuw onderzoek of nieuw dossier - nouvelle enquête ou nouveau dossier

505 voegen bij een ander onderzoek of een ander dossier - joindre à une autre enquête ou à un autre dossier

506 toezichtsonderzoek - enquête de contrôle

507 voegen bij een toezichtsonderzoek - joindre à une enquête de contrôle

508 opnieuw openen van dossier - réouverture d'un dossier

509 geregulariseerd of niet meer gegrond - régularisée ou plus fondée

510 bevestiging van de beslissing - confirmation de la décision

520 organisatie van een minitoezicht of een marginale toetsing - organisation d'un minicontrôle ou d'un contrôle marginal

522 verwittiging van het politiekorps - avis au corps de police

523 overmaking van inlichtingen - transmission d'informations

524 overmaking aan de bestuurlijke overheid - transmission à l'autorité administrative

525 overmaking aan het openbaar ministerie - transmission au ministère public

526 overmaking aan de hiërarchie van de politiedienst - transmission à la hiérarchie du service de police

527 aanbeveling tot bemiddeling met een positief gevolg – recommandation de médiation avec suite positive

528 aanbeveling tot bemiddeling met een negatief gevolg – recommandation de médiation avec suite négative

Tuchtstraffen – Sanctions disciplinaires (600...)

601 waarschuwing - avertissement

602 blaam - blâme

603 inhouding van wedde - retenue de traitement

604 schorsing bij tuchtmaatregel - suspension par mesure disciplinaire

605 terugzetting in weddeschaal - rétrogradation dans l'échelle de traitement

606 ontslag van ambtswege - démission d'office

607 afzetting - révocation

Ordemaatregelen – Mesures d'ordre (700...)

701 voorlopige schorsing - suspension provisoire

702 functioneringsnota - note de fonctionnement

703 verandering van dienst - changement de service

704 verbod dienstvoertuig te besturen - interdiction de conduire un véhicule de service

705 verbod toegang tot lokalen - interdiction d'accès aux locaux

706 verbod toegang tot elektronische bestandensystemen - interdiction d'accès aux systèmes de données électroniques

Andere maatregelen – Autres mesures (700...)

711 vermaning - injonction

712 terechtwijzing - rappel à l'ordre

713 berisping - réprimande

714 inhouding dienstwapen - retrait de l'arme de service

715 persoonlijke bijsturing - accompagnement personnel

716 andere - autre

1000 jaarverslag - rapport annuel

NOTES

[1] Tant dans le cadre de l'exercice des tâches policières qu'en dehors de celui-ci.

[2] « Le rôle est constitué d'un ensemble d'attentes par rapport à une personne déterminée occupant une position ou une situation déterminée » in Mark Elchardus, Sociologie, Dienst Uitgaven VUB, 1994, p. 50.

[3] « La fonction de police peut s'analyser comme étant une fonction institutionnelle de protection et de régulation de l'ordre social, mise en oeuvre aux fins de permettre l'exercice des droits fondamentaux et de prévenir les perturbations et dérèglements de cet ordre. Si cet objectif ne peut être atteint, la mission des services de police est de rétablir l'ordre perturbé. La fonction de police comprend des missions et tâches de police administrative et de police judiciaire et implique par ailleurs des compétences de police administrative et de police judiciaire pour assurer ces différentes missions et tâches. La fonction de police comprend également des missions et des tâches qui consistent à prêter main-forte à certaines autorités ou à certains fonctionnaires, des missions et tâches de contrôle ainsi que de régulation, d'information et de renseignement.

De plus les services de police fournissent certaines formes d'assistance et ils renvoient les personnes concernées à des services spécialisés », in Giles L. Bourdoux e.a., Le manuel de la police, La loi sur la fonction de police, Bruxelles, Politeia, 6e édition, mai 2002, pp. 29-30.

[4] Roger Vande Sompel (red), *Community policing. De pijlers van de gemeenschapsgerichte politiezorg*, annexe à C1. Conceptnota.

[5] Giles L. Bourdoux e.a., *Le manuel de la police, La loi sur la fonction de police*, Bruxelles, Politeia, 6e édition, mai 2002, p. 24.

Rapport annuel 2004 - Annexes

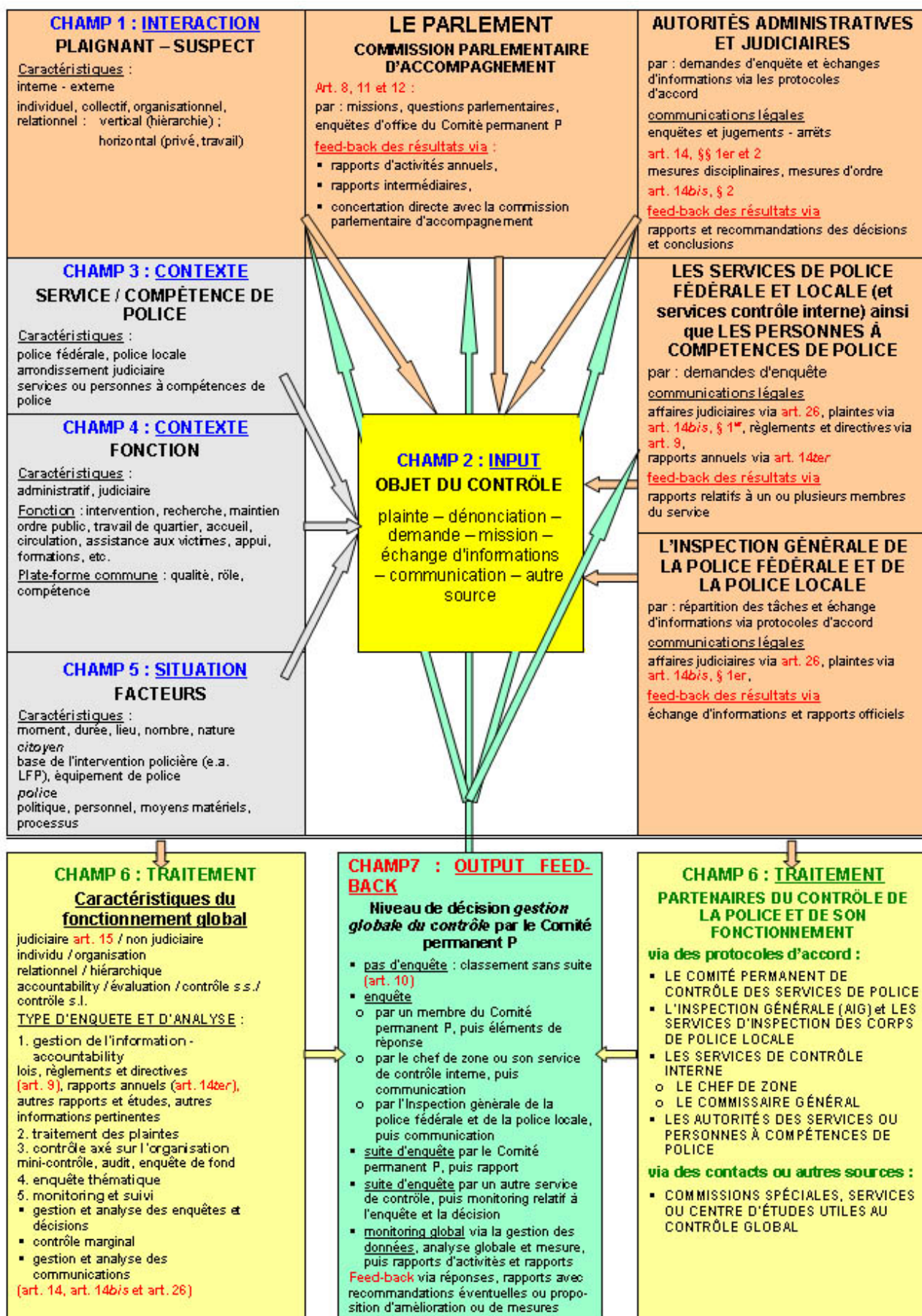
 **Sommaire**

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AEL	Ligue arabe européenne
AIG	Inspection générale de la police fédérale et de la police locale
ASTRID	<i>All-round Semi-cellular Trunking Radio-communication Integrated Dispatching</i>
BNG	Banque de données nationale générale
BRUNAT	Bruxelles-National
BSR	Brigade de surveillance et de recherche
CAD	<i>Computer aided design</i>
CAT	Comité des Nations Unies contre la torture
CEDH	Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales
Cellule SIF	Cellule sécurité intégrale football
CERD	Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale
CGC	Direction du fonctionnement et de la coordination de la police fédérale
CGI	Direction de la politique en matière de coopération policière internationale
CGL	Direction des relations avec la police locale
CIA	Carrefour d'information d'arrondissement
CIC	Centre d'information et de communication
CIC-RBC	Centre d'information et de communication de la Région de Bruxelles-Capitale
CPPL	Commission permanente de la police locale
CPT	Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants
DAC	Direction de la police des voies de communication
DAR	Direction de la réserve générale
DGA	Direction générale de la police administrative
DGJ	Direction générale de la police judiciaire
DGM	Direction générale des moyens en matériels
DGP	Direction générale personnel
DGS	Direction générale de l'appui opérationnel
DirCo	Directeur coordinateur administratif
DirJu	Directeur judiciaire
DJO	Direction des opérations et de l'information en matière de police judiciaire
DPMS	Service médical de la police fédérale
DPS	Direction du service juridique, du contentieux et des statuts
DSAN	Détachement de sécurité de l'Aéroport national
DSB	Direction de la banque de données nationale
DST	Direction de la télématique

ECRI	Commission européenne contre le racisme et l'intolérance
EFQM	<i>European Foundation for Quality Management</i>
ESSP	Équipes de soutien social et psychologique
FEEDIS	<i>Feeding Information System</i>
FIPA	<i>Full Integrated Police Action</i>
FTE	<i>Fulltime equivalent</i>
GIP	Gewestelijke en Intercommunale Politieschool
Hycap	Capacité hypothéquée
ISLP	<i>Integrated System for the Local Police</i>
LFP	Loi sur la fonction de police
M.E.N.A.	Mineurs étrangers non accompagnés
OCRC	Office central pour la répression de la corruption
OE	l'Office des étrangers
Offr BTS	Officier de techniques spéciales
ONG	Organisation non gouvernementale
OPA	Officier de police administrative
OPAC	Oost-Vlaamse Politieacademie
OPJ	Officier de police judiciaire
PIVO	Provinciaal Instituut voor Vorming en Opleiding
PLOT	Centrum Provincie Limburg Opleiding en Training
PNS	Plan national de sécurité
POTVA	Politie Opleidings-, Trainings- en Vormingscentrum
PPP	Planning Prestation Personnel
PZS	Plan zonal de sécurité
PVS	Procès-verbal simplifié
RAR	Rapport administratif – administratief rapport
RBC	Région de Bruxelles-Capitale
RCA	Registre central des armes
SJA	Service judiciaire d'arrondissement
SLA	<i>Service Level Agreement</i>
SPF	Service public fédéral
SWOT	<i>Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats</i>
TO	Terreinondersteuner
TPA	Traitement policier autonome
ULB	Université Libre de Bruxelles
Unact	Union nationale de l'armurerie, de la chasse et du tir
UPC	Unité provinciale de circulation
WPR	Wegpolitie/police de la route
WPS	West-Vlaamse Politieschool

ANNEXE A



ANNEXE B : COMMENTAIRES ET EXPLICATIONS RELATIFS À LA FICHE DE GESTION DES INFORMATIONS

70. BUTS DE LA FICHE

L'application développée par l'Inspection générale en collaboration avec le Comité permanent P poursuit quatre objectifs : (1) la fiche de gestion des informations vise à rationaliser et à optimiser l'échange des informations que les services de police (in casu les zones de police) doivent transmettre à l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale (AIG) et au Comité permanent de contrôle des services de police (Comité permanent P) ; (2) elle a été conçue de manière à minimiser la charge de travail administrative qui découle des différentes obligations légales que le législateur a imposées aux services de police en matière de transmissions d'informations ; (3) elle vise également à éviter un double encodage au niveau des zones quand ces dernières doivent transmettre des informations aux deux services de contrôle pour le biais d'un programme unique répondant aux besoins communs et particuliers de ceux-ci ; (4) la fiche poursuit également le but d'uniformiser la manière dont les informations seront transmises mais également celui d'arriver à une culture et à un vocabulaire communs à tous les fonctionnaires de police en matière de plaintes et de dénonciations.

71. BASES LÉGALES

La présente fiche repose sur diverses bases légales dont le gestionnaire du dossier devra tenir compte lorsqu'il exportera les données de la plainte vers l'Inspection générale et/ou le Comité P. Il s'agit : (1) des articles 14*bis*, 1^o et 2^o et 26 de la loi organique du contrôle des services de police et de renseignements du 18 juillet 1991 ; (2) l'article 32 de l'arrêté royal du 20 juillet 2001 relatif au fonctionnement et au personnel de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale. Le présent exposé s'inscrit toutefois dans le cadre législatif particulier auquel est soumis l'Inspection générale. En effet, l'arrêté royal du 20 juillet 2001 précité impose aux services des enquêtes individuelles l'alimentation et l'exploitation de la banque de données relatives aux plaintes et dénonciations, en coordination avec le Comité permanent P tandis que l'article 19 dudit arrêté précise que le Ministre de l'Intérieur détermine sur avis de la commission permanente de la police locale les modalités d'échange d'information entre la police locale et l'Inspection.

72. AVANTAGES DE LA FICHE

L'usage de l'application informatique proposée présente pour l'utilisateur final différents avantages : (1) le système peut également être utilisé en interne au sein du corps pour l'analyse du travail et la mise en route ou l'amélioration d'un « management des plaintes » ; (2) l'emploi de codes uniformes améliore la fiabilité et la qualité de l'information ; (3) à terme, le programme sera doté de possibilités de recherches poussées (interrogation du programme sur base de plusieurs paramètres) ; (4) l'emploi d'une seule application pour transmettre différents types d'informations à deux services différents amène une économie en temps (la capacité gagnée peut être récupérée) et en argent (plus d'envoi papier donc plus de timbres) ; (5) l'application proposée est évolutive parce qu'il est possible de compléter et/ou de modifier les informations contenues dans la fiche au fur et à mesure que le dossier progresse ; (6) l'application fournie est totalement gratuite. L'Inspection et le Comité permanent P prenant à leurs charges les coûts qui sont liés à son utilisation y compris le paiement des licences permettant l'envoi sécurisé des données par internet ; (7) par un emploi correct de la fiche, les zones de polices s'acquittent de leurs obligations légales en matière de transmission de l'information.

KLACHTENFICHE - Home
X

[Français](#)
[Nederlands](#)
[Help](#)



Algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie

Vast comité van toezicht op de politiediensten



Dossiernr.	Referentie	Datum In	Verzonden naar	Status	Datum Uit
█/2005/5005		10/6/2005		open/ouvert	
█/2005/5004		7/6/2005		open/ouvert	
█/2005/5003		7/6/2005		open/ouvert	
█/2005/5002		7/6/2005		open/ouvert	
█/2005/5001		6/6/2005	Comité P	open/ouvert	

Alles
 Open
 Afgesloten
 Verzonden
 Ontvangen

Einde

Fiche afdrukken

Fiche exporteren

Exp + E-mail

Bevestiging

Nieuwe klacht

Query

Configuratie

Zoeken

Naam/identificatienummer verdachte
 Referentie kantschrift/PV
Zoek

Naam/identificatienummer klager
Toon alle dossiers

INFORMATIE BEHEERDER

Bestand Dossier Français Nederlands Help

Dossiernummer
Aantal dossiers

6/6

Type

- Aangifte (klacht) Artikel 14bis, 1*
- Aangifte (klacht) Artikel 32 AIG
- Aangifte (tucht) Artikel 14bis, 2*
- Aangifte (feiten) Artikel 26 PV nr.

1. INFORMATIE BEHEERDER

Behandelend korps

- Lok Pol. Zonenummer
- AIG Fed. Pol Comité P

Beheerder
Dossierreferentie

Datum ontvangst
Datum afsluiting
Periode

Type
Klacht via

Klacht ingediend bij andere instellingen

- Neen
- Ja, dewelke

AANGEVER - KLAGER

Bestand Dossier Nederlands Français Help

2. KLAGER

ANONIEM

Aantal dossiers 6/6

Indien meer dan 1 persoon 1/1

Naam * Voornaam Geboortedatum (dd/mm/yyyy)

Geslacht Gender Nationaliteit Taal

Adres

Postcode Gemeente Straat Nr.

Indien politieambtenaar (administratief adres)

Identificatienummer

Postcode Straat Nr.

Reeds eerder klacht ingediend

Ja Neen

 Alleen
 Vergezeld tijdens de feiten

Beroep

Bewaren

Home

Bewaren + home

Vorig scherm

Volgend scherm

BETROKKEN PERSONEEL

Bestand Dossier Nederlands Français Help

3. BETROKKEN PERSONEEL

Aantal dossiers 6/6

Indien meer dan 1

1/1

ONBEKEND

Naam	Voornaam	Geboortedatum
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Geslacht	Gender	Nationaliteit	Taal
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Identificatienummer	Graad	<input type="checkbox"/> Mandataris
<input type="text"/>	<input type="text"/>	

Dienstanciënniteit (jaren)	Anciënniteit in de eenheid (jaren)	<input type="checkbox"/> Antecedenten
<input type="text"/>	<input type="text"/>	

Aard	Eenheid	Functie
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Administratief adres

Postcode	Gemeente	Straat	Nr.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Bewaren	Home	Bewaren + home	Vorig scherm	Volgend scherm
---------	------	----------------	--------------	----------------

DIENSTVERLENING + EENHEID

Bestand Dossier Nederlands Français Help

Aantal dossiers

6/6

4. DIENSTVERLENING

Alleen

Vergezeld

In uniform

Gemengde dienst

Voertuig

Gebanaliseerd
 Dienst
 Privé

Uitgevoerde dienst

5. EENHEID

KLACHT + CODERING

Bestand Dossier Nederlands Français Help

6. KLACHT Aantal dossiers 6/6

Samenvatting van de feiten

Datum van de feiten Uur van de feiten Plaats van de feiten

7. CODERING **Codering feiten (gele fiche)**

Codering beslissingen (groene fiche)

VOORBEHOUDEN GEVOLG

Bestand Dossier Nederlands Français Help

Aantal dossiers < < 6/6 > >

8. VOORBEHOUDEN GEVOLG

Niet gekend

Tuchtstraf

Ordemaatregel

Andere maatregelen

Gerechtelijke gevolgen

Verandering interne richtlijnen

9. OPMERKINGEN

Bewaren Home Bewaren + home Vorig scherm Volgend scherm

ANNEXE C : Qualification et description de l'objet des plaintes, dénonciations et enquêtes

73. REMARQUES LIMINAIRES SUR LES CARACTÉRISTIQUES DES QUALIFICATIONS ET DESCRIPTIONS

La qualification ou description d'allégations contenues dans les plaintes et dénonciations est présentée sans tenir compte des résultats de l'enquête subséquente. L'obligation de communication en vertu des articles 14, al. 1^{er} et 2, 14*bis*, al. 1^{er} et 2 et 26 de la loi du 18 juillet 1991 se fait sans qu'il y ait traitement ou requalification des faits. En d'autres termes, les allégations de faits ou d'événements sont communiqués dans l'état où ils sont initialement introduits. Il va de soi que plusieurs faits, fautes ou manquements peuvent se retrouver dans un même dossier, une plainte ou une communication et que les allégations de faits font l'objet par la suite d'un contrôle de qualité.

Ils font ensuite l'objet d'une enquête subséquente, non judiciaire ou judiciaire, au cours de laquelle les données dont il est rendu compte sont également traitées indépendamment des résultats de l'enquête. Ainsi par exemple, ce n'est pas parce qu'une enquête judiciaire se solde par un classement sans suite que les données ou faits qui y ont donné lieu ne pourraient plus être évalués par rapport à la personne ou à l'organisation, dans les limites et compétences du Comité permanent P.

Les éléments finalement retenus peuvent donner lieu à une décision (sanctions disciplinaires, évaluation, félicitations, mesures d'ordre intérieur, instructions, directives nouvelles ou correctives, etc.), à moins qu'un

jugement ou arrêt ne soit rendu à l'issue de l'enquête judiciaire.

74. EXPLICATION DES CATÉGORIES I À VI: DES QUALIFICATIONS ISSUES DU CODE PÉNAL

Ces données peuvent être qualifiées de pénales pour la bonne et simple raison qu'elles satisfont aux qualifications reprises dans le Code pénal (les éléments sont réunis) ou que les données sont déjà orientées en tant que tel (ex. données relatives aux informations ou instructions ou communications sur la base de l'art. 14, al. 1^{er} et 2).

Attention : d'autres qualifications judiciaires du Code pénal qui ne sont pas reprises dans les catégories I à VI peuvent cependant être conférées à des données de nature judiciaire (enquêtes ou communications).

I. Infractions dans l'exercice de la fonction de police portant atteinte à la dignité du citoyen - Inbreuken in de uitvoering van hun ambt die de waardigheid van burgers aantasten

- 4502 menaces – bedreigingen
- 5200 injures - beledigingen
- 5201 calomnie - laster
- 5202 diffamation - eerroof
- 5600 racisme – racisme
- 5601 xenofobie – xénophobie

II. Infractions portant directement atteinte aux droits et libertés du citoyen par des actes arbitraires, de violence ou illégitimes ou par la non-intervention de fonctionnaires de police dans l'exercice de leurs fonctions - Inbreuken die rechtstreeks de rechten en vrijheden van burgers aantasten door willekeurig, gewelddadig, onrechtmatig of niet-handelen door politieambtenaren in de uitvoering van hun ambt

- 2809 dégradations (en service) - beschadigingen (in dienst)
- 2999 autres violations arbitraires des droits et libertés fondamentaux (secret des lettres, emploi des langues, réunions, association, égalité, etc.) - andere willekeurige schendingen van grondrechten en vrijheden (briefgeheim, gebruik der talen, vergaderingen, vereniging, gelijkheid, enz.)
- 3300 privation de liberté arbitraire - willekeurige vrijheidsberoving
- 3400 actes arbitraires - daden van willekeur
- 4300 violences contre des personnes ou des biens - gewelddaden tegen personen of goederen
- 4301 abstention de porter secours - verzuim hulp te verlenen
- 4305 torture – foltering
- 4306 traitement inhumain – onmenselijke behandeling
- 4307 traitement dégradant – ontorende behandeling
- 5300 violation de domicile - woonstschennis

III. Infractions portant directement atteinte aux droits et libertés du citoyen par l'abus de pouvoir et les faux commis dans l'exercice de la fonction de police - Inbreuken die rechtstreeks de rechten en vrijheden van burgers aantasten door machtsmisbruik of valsheid in de uitvoering van hun ambt

Ces crimes et délits s'inscrivent directement dans le cadre de l'exécution de la fonction de police. Ils consistent à abuser de la qualité et/ou des compétences de police aux fins de commettre ces infractions et, partant, à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui.

- 1109 extorsion (en service) - afpersing (in dienst)
- 1809 vol (en service) - diefstal (in dienst)
- 2001 abus de confiance - misbruik van vertrouwen
- 2009 escroquerie (en service) - oplichting (in dienst)
- 2100 faux en écriture - valsheid in geschrifte
- 2101 fausse déclaration - valse verklaring
- 2505 faux - valsheden
- 2709 recel (en service) - heling (in dienst)
- 5203 violation du secret professionnel - schending van het beroepsgeheim
- 5205 dénonciation calomnieuse - lasterlijke aangifte
- 5301 atteinte à la vie privée (e.a. intervention arbitraire contraire à la protection constitutionnelle de la vie privée) - aanslag op de persoonlijke levenssfeer (o.a. willekeurig optreden dat indruist tegen de grondwettelijke bescherming van de persoonlijke levenssfeer)
- 5303 harcèlement, stalking - belagen, stalking

IV. Infractions dans le cadre de la fonction de police qualifiées de corruption – Inbreuken gepleegd uit hoofde van de functie omschreven als corruptie

- 2000 détournement - verduistering
- 2500 concussion - knevelarij
- 2501 corruption - omkoping
- 2504 prise d'intérêt - belangeneming

V. Crimes et délits commis par des fonctionnaires de police en dehors de l'exercice de leurs fonctions mais portant atteinte à la dignité de celles-ci - Misdaden en wanbedrijven gepleegd door politieambtenaren buiten hun ambt die de waardigheid van hun ambt aantasten

Si ces crimes et délits sont commis pendant le service ou en dehors de celui-ci, ils ne portent toutefois pas directement sur l'exécution de la fonction de police. En d'autres termes, ni la qualité, ni les compétences de police ne jouent un rôle fondamental dans la commission de l'infraction. Toutefois, le fait même de commettre l'infraction porte inmanquablement atteinte à la dignité – rôle d'exemple – de la fonction de police.

- 1102 extorsion - afpersing
- 1800 vol de toute nature - diefstal van allerlei aard
- 2003 escroquerie - oplichting
- 2700 recel - heling
- 3503 milices privées/association de malfaiteurs - private militie/vereniging van misdadigers
- 3600 détention d'armes - wapenbezit
- 3700 affaires de mœurs - zedenfeiten
- 6000 stupéfiants - verdovende middelen
- 6203 hormones - hormonen
- 8500 infractions et accidents de la route en état d'intoxication alcoolique ou d'ivresse -verkeersinbreuken en -ongevallen met dronkenschap of intoxicatie
- 8508 infractions et accidents de la route en état d'intoxication alcoolique ou d'ivresse (en service) - verkeersinbreuken en -ongevallen met dronkenschap of intoxicatie (in dienst)
- 8501 infractions et accidents de la route avec délit de fuite - verkeersinbreuken en -ongevallen met vluchtmisdrijf
- 8509 infractions et accidents de la route avec délit de fuite (en service) - verkeersinbreuken en -ongevallen met vluchtmisdrijf (in dienst)

VI. Autres faits pénaux ou non pénaux commis pendant ou en dehors du service - Andere strafrechtelijke of niet-strafrechtelijke feiten gepleegd in of buiten dienst

Ces délits et infractions ne ressortissent à cette catégorie qu'à titre exceptionnel. Ce n'est que lorsque les données disponibles manquent de clarté ou ne sont pas suffisamment concrètes qu'elles sont enregistrées dans cette catégorie « fourre-tout ».

- 61 autres infractions et accidents de la route indéfinis commis pendant le service - andere niet-gedefinieerde verkeersinbreuken en -ongevallen in dienst
- 62 autres infractions et accidents de la route indéfinis commis en dehors du service - andere niet-gedefinieerde verkeersinbreuken en -ongevallen buiten dienst
- 63 conflits indéterminés avec les autorités (administratives, judiciaires, etc.) - onbepaalde geschillen met (bestuurlijke, gerechtelijke, enz.) overheden
- 64 pénal indéterminé (pendant le service) - onbepaald strafrechtelijk (in dienst)
- 65 pénal indéterminé (en dehors du service) - onbepaald strafrechtelijk (buiten dienst)
- 66 non-pénal indéterminé (pendant le service) - onbepaald niet-strafrechtelijk (in dienst)
- 67 non-pénal indéterminé (en dehors du service) - onbepaald niet-strafrechtelijk (buiten dienst)
- 68 divers - varia
- 69 indéfinissable - niet-definieerbaar

75. EXPLICATION DES QUALIFICATIONS ET DESCRIPTIONS DES CATÉGORIES VII À IX

Les données ne pouvant faire l'objet d'une qualification pénale en raison d'un manque d'éléments *ad hoc* sont explicitées ci-dessous. Ces précisions sont le résultat d'une analyse intensive de l'ensemble des données et communications dont le Comité permanent P dispose pour la période 1996-2000.

Dispositions générales

Le comportement désigne la manière de se comporter d'une personne lorsqu'elle agit, réagit ou intervient. Il est ici question d'expression verbale, non verbale et physique, qui s'accompagne généralement d'une certaine attitude et/ou de certaines actions.

L'attitude est la manière dont une personne, consciemment ou inconsciemment, tient son corps ou une partie de son corps. C'est aussi l'ensemble des jugements et tendances qui pousse à un comportement, une intervention ou une réaction.

Les actions/actes se réfèrent au fait de produire des effets par une activité, des actes volontaires et coordonnés. Ils désignent un comportement physique ou verbal.

La dignité de la fonction consiste dans la valeur en soi, l'intérêt lié à une fonction déterminée telle que la fonction de police.

Les obligations professionnelles font référence aux obligations unilatérales qui découlent de la profession ou du cercle de travail social pour lesquels on a reçu les capacités et/ou la compétence requise.

La qualité de police est conférée à des personnes ayant acquis les capacités nécessaires pour exercer la profession de policier et reçu les compétences en rapport avec leur niveau de capacité (qualité d'agent ou d'officier de police administrative ou judiciaire). Tout fonctionnaire de police prête serment au moment de l'entrée en fonction, ledit serment devant lui rappeler en tout temps [1] son devoir de respect des règles et valeurs éthiques liées à sa profession. De par cette qualité, les fonctionnaires de police témoignent d'une connaissance et disposent d'informations particulières qui les placent dans une position de force par rapport au citoyen. Les policiers sont dès lors censés faire montre de la discrétion et de l'intégrité de rigueur lorsqu'ils acquièrent, traitent et utilisent ces connaissances et informations. Il s'agit d'une obligation tant légale que morale.

Les compétences de police sont octroyées aux fonctionnaires de police sur la base de leur niveau de capacité. Les compétences de police générales sont inscrites dans la loi sur la fonction de police ou dans des lois spéciales. Les compétences spéciales octroyées aux personnes à compétences de police limitées sont également fixées par des lois.

Le rôle de la police représente le rôle joué par la police dans la société en sa qualité de représentante des autorités. C'est ainsi que l'on attend des personnes à compétences de police ou de celles qui en disposent dans certains contextes qu'elles se comportent et agissent partout et en tout temps conformément aux exigences convenues et aux référents sociaux – rôle d'exemple – liés au rôle de la police [2]. Ce n'est que dans ces conditions que l'intervention sera crédible et, par conséquent, acceptée. De par sa fonction sociale [3] au sein de la communauté, la police suscite une double attente : on considère d'une part qu'elle est tenue d'adopter des attitudes et de poser des actions explicites dans l'exercice ou non de ses fonctions tandis qu'elle doit proscrire d'autres attitudes et actions. Précisons encore que ces attentes par rapport aux fonctionnaires de police se marquent également en dehors de l'exercice de leurs fonctions.

La mesure de contrainte concerne toute mesure (ordre, question, rappel à l'ordre, force/violence, etc.) entraînant une obligation, un ordre ou une interdiction dans le chef du citoyen.

VII. Manquements par l'attitude, le comportement ou les actes portant atteinte à la dignité de la fonction de police - Tekortkomingen door de houding, het gedrag of de handelingen die de waardigheid van het politieambt aantasten

Ces manquements individuels ou collectifs vont à l'encontre du rôle de la police dans la société et de la philosophie qui sous-tend le fonctionnement des services de police. Il s'agit principalement de lacunes ou manquements qui touchent au simple fait de posséder la qualité de police ou qui se produisent dans le cadre de l'utilisation des compétences de police dans la pratique. Ces lacunes ou manquements sont de nature à porter atteinte à la dignité de la fonction de police et, partant, mettent en question la qualité et les compétences de police. Ils traduisent généralement un estompement de la norme et ne peuvent être qualifiés d'infractions pénales.

71 *comportement inhumain, offensant s.l. - onmenselijk, krenkend gedrag s.l.*

711 discrimination - discriminatie

712 comportement humiliant - vernederend gedrag

72 *abus de pouvoir - machtsoverschrijding*

721 comportement ou attitude agressive - agressief gedrag of houding

722 intimidations - intimiderende houding

723 pressions/comportement autoritaire - druk uitoefenen/autoritair gedrag

724 incitation à la violence, provocation - uitlokking van geweld, provocatie

- 73 *comportement désobligeant - klantvriendelijkheid*
 731 manque de respect - gebrek aan respect
 732 manque de politesse - gebrek aan beleefdheid
 733 langage inapproprié - ongepast taalgebruik
- 74 *attitude laxiste ou négative lors de l'exécution des tâches s.l. - lakse of negatieve houding bij taakuitvoering s.l.*
 741 assistance aux victimes - slachtofferzorg
 742 refus d'acter - niet akteren
 743 non-constatation ou non-dénonciation - niet vaststellen of niet aangeven
 744 non-intervention - niet optreden
- 75 *attitude et maintien en général - algemene houding en voorkomen*
- 76 *actes et attitudes pendant le service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque - handelingen en houdingen in dienst die de waardigheid van het ambt of imago aantasten*
- 77 *actes et attitudes en dehors du service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque - handelingen en houdingen buiten dienst die de waardigheid van het ambt of het imago aantasten*
- 771 ivresse publique ou ivresse au volant qui, par la visibilité/connaissance de la qualité de policier met/peut mettre en péril la fonction de police ou son image de marque - openbare dronkenschap of dronkenschap achter het stuur die door de zichtbaarheid/kennis van de hoedanigheid van politie het ambt of het imago in het gedrang brengt/kan brengen
 772 toute détention, consommation ou trafic de drogue - elk bezit, gebruik van of handel in drugs
 773 participation à des soirées, fêtes ou campagnes (politiques par exemple) incompatible avec l'exercice ou la dignité de la fonction de police - deelname aan party's, feestjes of campagnes (voorbeeld politieke campagnes) waarvan de deelname van een politiefunctionaris onverenigbaar is met de uitoefening of de waardigheid van het ambt
 774 participation à des scènes télévisées, à des reportages, à certains programmes de jeu ou shows publics incompatible avec l'exercice ou la dignité de la fonction de police - deelname aan scènes of mediareportages, bepaalde spelprogramma's of publieke shows waarvan de deelname door een politiefunctionaris onverenigbaar is met de uitoefening of de waardigheid van het ambt
- 78 *comportement routier agressif ou dangereux en uniforme ou pendant le service - agressief of gevaarlijk rijgedrag in uniform of in dienst*
- 79 *consommation d'alcool pendant le service - alcoholgebruik in dienst*

Explication des termes

- 71 Comportement inhumain, offensant s.l.

Le comportement inhumain désigne tout comportement contraire aux principes fondamentaux des Droits de l'homme universels repris dans la Constitution. Relevons comme synonymes d'« inhumain », les termes « barbare » et « impitoyable ». Le comportement inhumain s'exprime par des actes de cruauté (verbale, non verbale et physique) généralement associés à une attitude dure et autoritaire, des intimidations et des excès de pouvoir (compétences).

Le comportement offensant désigne tout comportement de nature à porter préjudice à une personne ou à lui occasionner un dommage moral. Relevons comme synonymes « outrages », « injures », « blessures » ou « avanies ». Ce type de comportement va immanquablement de pair avec une attitude autoritaire teintée de dérision et un excès de pouvoir (compétences).

711 Discrimination

Tout comportement qui a pour but d'opérer une distinction négative sur la base de critères non pertinents tels que la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, etc. et qui, en raison de certaines imprécisions ou nuances, ne peut se voir appliquer les qualifications pénales de racisme, xénophobie ou injures.

712 Comportement humiliant

Tout comportement qui a pour but de rabaisser la considération ou la position d'une personne, ou d'entacher la confiance en cette personne. Les éléments ne peuvent recevoir une qualification pénale telle qu'atteinte à

la vie privée ou diffamation.

72 Excès de pouvoir

L'excès de pouvoir consiste à dépasser le cadre du pouvoir lié aux compétences de police vis-à-vis d'un tiers. En d'autres termes, il est fait usage de menaces, contrainte voire de violence en vue de poser un acte illicite, illégal ou inopportun.

721 *comportement ou attitude agressive*

Tout comportement visant à s'imposer, à s'affirmer ou à déclencher un conflit. Il s'accompagne d'une tendance au recours effectif à la violence (physique ou verbale). Les éléments constitutifs ne sont toutefois pas de nature à recevoir une qualification pénale telle que coups et blessures.

722 *intimidations*

Toute attitude liée à un comportement agressif et dont le but est de susciter la crainte ou la terreur chez une personne de sorte qu'elle s'abstienne de poser certains actes ou actions (même respectables). Cette attitude s'inscrit principalement dans l'exercice de certaines mesures de contrainte exercées par la police (auditions, fouilles – d'une personne ou visite domiciliaire – menottes, arrestations, etc.).

723 *pressions/comportement autoritaire*

Tout comportement basé sur un recours extrême à la force en vue de contraindre une personne à poser certains actes ou actions. Cette attitude s'inscrit aussi principalement dans le cadre des mesures de contrainte exercées par la police bien que les éléments constitutifs ne soient pas de nature à faire l'objet de la qualification pénale de menaces.

724 *incitation à la violence*

Tout incitation ou encouragement d'une personne à commettre des actes de violence de sorte que des actions policières peuvent légitimement être prises sur la base de faits de rébellion envers les agents de la force publique. Il s'agit d'une provocation verbale ou non verbale de la part de fonctionnaires de police à l'encontre d'individus ou de collectivités faisant l'objet de mesures de contrainte policières.

73 Comportement désobligeant

Le comportement désobligeant traduit l'expression d'un manque de serviabilité ou d'amabilité dans l'exercice de la fonction de police qui porte atteinte au rôle d'exemple de la police. Une telle attitude est en décalage complet par rapport au comportement que l'on est en droit d'attendre de la police, à savoir une « attitude de service » axée sur les besoins et attentes des bénéficiaires (potentiels) des tâches policières [4] dans le respect des institutions démocratiques. Ce type de fait se manifeste par un manque de respect, de politesse ou un langage inapproprié.

731 *manque de respect*

Tout manque de considération à l'égard du citoyen, notamment dans le cadre des fonctionnalités d'accueil, d'intervention, de maintien de l'ordre public, de la recherche, etc.

732 *manque de politesse*

Tout manquement à la politesse la plus élémentaire vis-à-vis du citoyen, notamment dans le cadre des fonctionnalités d'accueil, d'intervention, de maintien de l'ordre public, de la recherche, etc.

733 *langage inapproprié*

Langage inapproprié et insultant utilisé dans le cadre de contacts collégiaux avec ou en présence de tiers. Cette qualification concerne par ailleurs également le fait, lors d'une intervention, de sciemment utiliser une autre langue que celle de la partie tierce (langue officielle de la région où a lieu l'intervention).

74 Attitude laxiste ou négative lors de l'exécution des tâches s.l.

Il s'agit de l'expression d'un comportement négatif, laxiste ou déviant lors d'une demande de prestation de service ou d'intervention. Cette attitude est en contradiction flagrante avec le comportement que l'on peut attendre de la police, censée agir dans un esprit de service, et porte atteinte à la fonction d'exemple qu'elle remplit.

741 *en matière d'assistance aux victimes*

Abstention de donner suite à une demande d'aide, qui ne peut être qualifiée d'abstention coupable.

742 *en matière de refus d'acter*

Fait de ne pas donner suite à une demande d'acter une plainte ou une dénonciation ou de ne pas reprendre dans la déclaration certains mots ou tournures de phrase.

743 en matière de non-constatation ou non-dénonciation

Fait de ne pas donner suite à une demande de constat de certains faits pour en dresser procès-verbal.

744 en matière de non-intervention

Fait de ne pas donner suite à une demande d'intervention dans une situation problématique ou conflictuelle sans qu'il soit pour autant question d'abstention coupable.

75 Attitude et maintien en général

L'attitude et le maintien en général consistent dans l'image globale que donne une personne sur la base de son apparence, son attitude et son comportement. En tant que représentants de la force publique, les fonctionnaires de police ont un rôle d'exemple à jouer par rapport aux citoyens. Leur maintien doit par conséquent être soigné et irréprochable et se traduire par une certaine attitude, une tenue civile ou un uniforme corrects ainsi qu'un langage approprié. Il s'agit en l'espèce d'une attitude globale.

76 Actes et attitudes pendant le service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque

Il est ici question d'une présence en certains lieux, de certains actes ou attitudes inacceptables ou incompatibles avec le service (hors les faits 77, 78, 79 et 80) pendant le service (en uniforme ou en civil) susceptibles de compromettre le fonctionnaire ou la fonction de police en raison de la nature du lieu, des circonstances ou du comportement du fonctionnaire de police. De tels manquements entachent la fonction d'exemple de la police.

77 Actes et attitudes en dehors du service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque

Cette catégorie reprend les actes et attitudes en dehors du service susceptibles de compromettre le fonctionnaire ou la fonction de police en ce qu'ils touchent à leur rôle d'exemple. La qualité du fonctionnaire de police est reconnaissable ou connue (sur les lieux ou dans le contexte de la situation).

771 ivresse publique ou ivresse au volant mettant en péril la qualité de police

Fonctionnaires de police qui, en dehors de leur service, se compromettent par des actes et attitudes induites par une consommation excessive de boissons alcoolisées, éventuellement combinée à une prise de médicaments et/ou stupéfiants. Il est ici spécifiquement question des actes et attitudes mêmes.

772 détention, consommation ou trafic de stupéfiants (drogues légalisées)

Fonctionnaires de police dont on découvre qu'ils détiennent ou consomment des stupéfiants ou drogues douces en général ou encore consomment des médicaments ou autres produits utilisés comme drogues (gaz, éther, etc.) en raison de leur nature ou dans le cadre de certaines circonstances.

773 participation à des soirées, fêtes ou campagnes (politiques par exemple) incompatible avec l'exercice ou la dignité de la fonction de police

Activités illicites dans un cadre politique, participation à des réunions de groupements « suspects » dont les activités ne seraient pas conformes à la dignité de la fonction de police, organisation de soirées ou de fêtes touchant à la limite subjective de l'immoral, de l'indécence, de l'extrême, de l'extravagance ou du criminel. Le fait que l'implication d'un fonctionnaire de police soit sujette à controverse suffit, en soi, à justifier qu'il s'abstienne de participer et que l'on trouve une solution au niveau de la direction de l'organisation.

774 participation à des scènes télévisées, à des reportages, à certains programmes de jeu ou shows publics incompatible avec l'exercice ou la dignité de la fonction de police

Participation à des activités publiques ou médiatiques dont le contenu touche à la limite subjective de l'immoral, de l'indécence, de l'extrême, de l'extravagance ou du criminel. Le fait que l'implication d'un fonctionnaire de police soit sujette à controverse suffit, en soi, à justifier qu'il s'abstienne de participer et que l'on trouve une solution au niveau de la direction de l'organisation.

78 Comportement routier agressif ou dangereux en uniforme ou pendant le service

Il est spécifiquement question de comportements et attitudes agressifs de la part de fonctionnaires de police usagers de la route alors que leur qualité de policier est reconnaissable par l'uniforme ou le véhicule.

79 Consommation d'alcool pendant le service

Il s'agit de la consommation d'alcool dans l'exercice de la fonction de police, tant sur le lieu de travail qu'en dehors. Ce fait recouvre également la consommation excessive d'alcool au cours d'un service de permanence (personne rappelable ou disponible) mais pas en dehors. En d'autres termes, il concerne le fonctionnaire de police rappelé soudainement pour une nécessité spécifique, qui se trouve dans un état tel qu'il lui est impossible de prendre son service.

VIII. Manquements aux obligations professionnelles ou abus de la fonction et des compétences - Tekortkomingen aan de beroepsplichten of misbruik van ambt en bevoegdheden

Ces manquements individuels ou collectifs vont à l'encontre des obligations et du sérieux liés à la profession. Il s'agit principalement de lacunes et manquements sur le plan professionnel dans le cadre de l'action policière, des interventions ou dans l'application des règles et procédures en vigueur. Si ces manquements ne sont pas toujours commis sciemment, il n'en reste pas moins que, par nature, ils portent préjudice à la crédibilité ou à l'image de marque (rôle d'exemple) de l'« institution police ». Les abus impliquent automatiquement un excès des compétences de police. Dans la plupart des cas, ces manquements indiquent un estompement de la norme et des valeurs, des lacunes au niveau des formations théoriques et pratiques, etc. et ne peuvent être répertoriés parmi les infractions pénales.

81 *service - dienstverlening*

811 intervention et exécution des tâches dans les temps (101, ...) - tijdslimiet interventie en taakuitvoering (101, ...)

812 responsabilité/disponibilité - gebrek aan verantwoordelijkheid/beschikbaarheid

813 accueil - gebreken met betrekking tot het onthaal

814 traitement des personnes placées sous surveillance - gebreken in de behandeling van de onder toezicht geplaatste personen

82 *non-respect ou manque de respect des procédures obligatoires - niet of slecht naleven van verplicht gestelde procedures*

820 concernant la gestion de l'information - inzake het informatiebeheer

821 dépôt/saisie d'objets - bewaring/inbeslagneming van voorwerpen

822 dépannage, remorquage, sabot de Denver - takelen, slepen, wielklem

823 contrôles et signalements - controles en seiningen

8231 contrôle d'identité - identiteitscontrole

8232 contrôle de l'adresse du domicile - controle adres woonplaats

8233 contrôle de la plaque d'immatriculation - nummerplaatcontrole

8234 signalements - seiningen

824 rédaction de PV - opstellen PV

825 perception immédiate (circulation, autre) - onmiddellijke inning (verkeer, andere)

826 fouilles - fouilleringen

8261 personnes - personen

8262 véhicules - voertuigen

8263 perquisition - huiszoeking

827 audition - verhoor

828 usage de la violence s.l. - gebruik van geweld s.l.

829 procédures administratives - administratieve procedures

8291 remise copie PV - overhandigen kopie PV

8292 Franchimont (autre) - Franchimont (andere)

8293 tenue des registres - invullen van de registers

8294 formalités spécifiques en matière de roulage - specifieke formaliteiten met betrekking tot verkeersaangelegenheden

83 *neutralité/impartialité - neutraliteit/onpartijdigheid*

831 traitement inégal/intervention non uniforme - ongelijke behandeling/niet eenvormig optreden

832 constatations injustes/incompétence - onjuiste vaststellingen/onbevoegdheid

833 excès de zèle - overijver

8331 harcèlement - pesterijen

8332 overacting ou overreacting, overacting ou overreacting

84 *droiture (incorruptibilité) - onkreukbaarheid*

- 841 acceptation de cadeaux, de présents, d'avantages - aannemen van geschenken, giften, voordelen
- 842 non-respect, en tant que fonctionnaire de police, des règles/dispositions légales générales en vigueur - het zich, als politieambtenaar, niet houden aan de algemeen geldende/wettelijke regels
- 85 *intégrité - integriteit*
- 851 abus de fonction ou d'autorité - misbruik maken van zijn functie of gezag
- 852 abus du service ou des moyens - misbruik maken van dienst of middelen -
- 853 incompatibilités avec la profession, cumul - onverenigbaarheden met het beroep, cumul
- 854 discrétion/secret - discretie/geheimhouding
- 855 droit de parole / réserve - spreekrecht/reserve

Explication des termes

81 Service

Le service fait partie des tâches primaires de la police. « *Ils (les services de police) sont donc [...] au service du public* » et la loi sur la fonction de police met l'accent sur « *le respect des libertés et droits individuels qui doivent en permanence constituer une référence pour les fonctionnaires de police* » [5]. En outre, le principe de police de proximité est censé conditionner l'ensemble des interventions policières. Les lacunes ou manquements impliquent dans ce cas moins les attitudes et comportements que le fait d'agir ou non et les manquements dans le cadre de cette action portent atteinte aux obligations afférentes à la fonction de police.

811 *intervention et exécution des tâches dans les temps*

Délai entre d'une part l'appel ou la demande d'aide et d'autre part l'arrivée sur place de la police, la prestation du service ou de l'aide demandée ou l'exécution des tâches policières requises. Ce délai peut être déterminé en fonction de différents facteurs tels que la consignation des heures à la suite du dispatching, la listes des priorités d'intervention utilisée, les distances à parcourir et la circulation, la disponibilité des équipes, les possibilités de les joindre, etc.

812 *responsabilité/disponibilité*

Attitude active du fonctionnaire de police et fait qu'il soit disposé à donner suite à un appel dans les limites de son service et des possibilités, ou à fournir aide et assistance sans renvoyer ou transmettre à tort le demandeur vers une autre instance.

813 *accueil*

Manquements qui surviennent à l'égard des personnes qui s'adressent à un fonctionnaire de police dans la rue ou à un service de police, directement ou par téléphone, afin de demander des renseignements ou de porter plainte ou faire une dénonciation. Ces manquements peuvent être soit structurels (policiers injoignables, numéro de téléphone en dérangement, portes fermées), soit fonctionnels (longue attente, report des rendez-vous, renvoi vers une mauvaise instance, etc.). Ils ne concernent donc en rien les attitudes et comportements (cf. 73 et 74).

814 *traitement des personnes placées sous surveillance*

Manière de traiter (droits et libertés fondamentaux) les personnes placées sous la surveillance de la police, à savoir les personnes éventuellement enfermées dans une pièce sous surveillance ou une cellule, transférées dans un véhicule de police ou un fourgon ou encore accompagnées par la police (ex. escortes). De tels manquements dérogent au principe de protection de l'intégrité physique et morale des personnes. Ils recouvrent différents faits tels que l'abstention de dispenser les soins médicaux nécessaires voire requis par la personne ou le refus de la nourrir ou de prévenir un membre de la famille. Ils peuvent encore concerner la protection contre les blessures, l'automutilation ou le suicide (ex. fouille lacunaire de la cellule et de la personne avant son enfermement, défaut de surveillance, etc.).

82 Non-respect ou manque de respect des procédures

Il s'agit du non-respect des procédures générales propres à la fonction de police, qu'elles soient fixées par une loi, un règlement ou une note interne. Celles qui sont réglées par note interne varient en fonction de la localisation (ex. cour d'appel, arrondissement, province) ou selon les usages en vigueur au sein de la police locale et de la police fédérale. Il s'agit du non-respect de procédures spécifiques par des personnes dotées d'une certaine compétence de police.

820 concernant la gestion de l'information

Il s'agit du non-respect des procédures réglées par la directive contraignante MFO3 (rédaction de rapports d'information, conservation de photos, etc.)

*821 dépôt ou saisie d'objets**822 dépannage, remorquage, sabot de Denver**823 contrôles et signalements*

Base légale sur laquelle repose l'exécution des contrôles (loi sur la fonction de police) et manière dont ils se déroulent (ex. obligation de faire connaître son identité lors d'un contrôle). Les intéressés peuvent être des fonctionnaires de police ou des personnes à compétence de police limitée (auxiliaires de police, douaniers, surveillants du milieu urbain, stewards, etc.). Il est par ailleurs aussi question des contrôles sur la base de signalements et des signalements mêmes.

*8231 contrôle d'identité**8232 contrôle de l'adresse du domicile**8233 contrôle de la plaque d'immatriculation**8234 signalements**824 rédaction de procès-verbal*

Problèmes du point de vue de la forme et du contenu : absence de date, indications de temps, mentions requises, chronologie des faits et actions, recours à des mesures de contrainte ou de violence, utilisation de la force, etc.

*825 perception immédiate**826 fouilles*

Les différents types de fouille sont envisagés de manière spécifique dans la loi sur la fonction de police. En parallèle, d'autres types de fouilles peuvent être repris dans des législations particulières. Ainsi la loi football par exemple, qui prévoit que les stewards peuvent, sous surveillance, inviter les spectateurs à se soumettre à un contrôle superficiel, ou encore la législation réglant les compétences des douaniers.

*8261 personnes**8262 véhicules**8263 perquisitions**827 audition**828 usage de la violence*

Non-respect des directives/préscptions en la matière plutôt que l'usage de la violence même. Ainsi le fait de ne pas mentionner ou noter dans un procès-verbal un éventuel recours à la violence ou l'utilisation de moyens et techniques non reconnues par la police, etc.

829 procédures administratives

Non-respect des procédures administratives prévues qui peut susciter des problèmes par la suite, lors de l'enquête judiciaire.

*8291 remise copie PV**8292 autres procédures en vertu de la loi Franchimont**8293 tenue des registres (ex. en cas d'arrestation)**8294 formalités spécifiques en matière de roulage (formulaires réponse, photo établissant l'infraction, formalités de perception immédiate, etc.)**83 Neutralité/impartialité*

L'*impartialité* concerne les comportements non objectifs basés sur des préjugés. Un fonctionnaire de police ne peut se laisser guider, lors de ses interventions, par des intérêts personnels, des préférences ou des sympathies particulières. Faillir à cette obligation revient à mettre en péril les principes de neutralité et d'impartialité inhérents à toute action policière.

La *neutralité* concerne l'attitude impartiale et objective que le policier doit adopter face à deux parties rivales ou en conflit. Les éventuels manques de neutralité et d'impartialité portent atteinte à l'image de sérieux véhiculée par la profession.

831 traitement inégal/intervention non uniforme

Traitement inégal de deux parties rivales ou en conflit, ou intervention inconséquente basée sur des préjugés d'ordre général (ex. contrôles sélectifs de personnes ou de véhicules). Il peut également être question de manquements de cet ordre lorsque l'on intervient en priorité pour telle affaire par rapport à une autre et cela, sans motif logique.

832 constatations injustes/incompétence

Manquements qui ne peuvent être qualifiés de faux au sens pénal du terme (ex. fautes dans le cadre de constats) et actes commis bien qu'étant non habilités à les poser (ex. des agents auxiliaires qui remplissent des missions de police, des services de sécurité qui ont recours à la force, des personnes n'ayant pas la qualité d'officier de police administrative ou judiciaire qui prennent des mesures de contrainte, etc.).

833 *excès de zèle*

Manquement qui relève de la partialité ou du manque de neutralité. Intervention systématique et ciblée à l'encontre d'une personne dans l'intention de lui nuire parce qu'on la connaît ou que l'on nourrit des préjugés contre elle. Les actes en soit peuvent être légitimes mais la manière partielle de les poser et le but poursuivi ne sont pas justifiables. L'excès de zèle peut se manifester lors d'une intervention déterminée (overacting) ou se traduire par des interventions à répétition (harcèlement).

8331 harcèlement d'un tiers

8332 overacting ou overreacting lors d'une intervention

84 Droiture (incorruptibilité)

Il s'agit du fait d'être intouchable et irréprochable lors des actions ou interventions policières. En d'autres termes, l'intéressé est intègre et ne commet pas d'infraction. Les manquements peuvent surtout se produire du chef de la possession de la qualité de fonctionnaire de police.

841 *acceptation de cadeaux, de présents ou d'avantages*

Faits qui ne peuvent être qualifiés de corruption ou autres infractions pénales du même ordre mais qui portent atteinte au sérieux de la profession.

842 *non-respect, en tant que fonctionnaire de police, des règles/dispositions légales générales en vigueur*

Infractions au code de la route et autres faits tels que rouler en tant que véhicule prioritaire en dehors des cas prévus par la loi, se soustraire à des droits d'entrée ou voyager sans titre de transport alors qu'aucune dérogation n'est prévue pour les fonctionnaires de police, se garer sur les trottoirs ou commettre des excès de vitesse durant des déplacements administratifs, etc.

85 Intégrité

Les manquements à l'intégrité touchent, d'une manière ou d'une autre, la qualité, la compétence ou le rôle de la police et comprennent, au sens large, les infractions, manquements, fautes et manques de professionnalisme commis en connaissance de cause.

L'intégrité implique de manière globale une manière d'agir irréprochable, droite et incorruptible. Elle revient à se comporter et à intervenir en son âme et conscience, à la lumière des normes et valeurs propres à l'institution « police », à ne pas se laisser séduire par des avantages ou faveurs et à ne pas porter atteinte, d'une quelconque manière, aux droits et libertés fondamentaux. Il est ici question de manquements à l'intégrité sciemment commis en vue de se ménager des avantages ou d'en procurer à des tiers, qui ne relèvent toutefois pas d'une qualification pénale. En outre, ils ne concernent pas les manquements repris sous les catégories 83 et 84.

851 *abus de fonction (qualité) ou d'autorité (compétences)*

852 *abus du service ou des moyens*

853 *actes incompatibles avec la profession – cumul*

854 *atteintes à la discrétion et au secret*

855 *atteintes au droit de parole ou au devoir de réserve.*

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

Tekortkomingen inzake de doelmatigheid, de doeltreffendheid en de coördinatie van de politiediensten

Ces manquements ou dysfonctionnements individuels ou collectifs sont de nature à mettre en péril d'une part l'efficacité et l'efficience du fonctionnement policier et d'autre part la coordination entre les services de police.

91 *gestion (in)efficace de l'organisation policière en général - (on)doelmatig beheer van de politieorganisatie in het algemeen*

911 direction et hiérarchie - leiding en hiërarchie

912 organisation générale - algemene organisatie

9120 efficacité du service - doeltreffendheid van de dienst

- 9121 gestion du personnel et recrutement - personeelsbeheer en aanwerving
- 9122 abus de l'horaire et de la comptabilisation des prestations - misbruik van het dienstrooster en comptabiliteit van de uren
- 9123 départ du travail sans autorisation - het werk verlaten zonder toelating
- 9124 arrivée tardive au travail ; départ du service prématuré - te laat komen op het werk; te vroeg het werk verlaten
- 913 systèmes de communication - communicatiesystemen
- 914 communication professionnelle et échange d'informations - professionele communicatie en informatie-uitwisseling
- 915 communication et échange d'informations en matière d'affaires internes - communicatie en informatie-uitwisseling betreffende interne aangelegenheden
- 92 *gestion (in)efficace des moyens en personnel (absentéisme...) - (on)doelmatig beheer van de personele middelen (absenteïsme...)*
- 921 maladies fréquentes, maladies de longue durée - vaak ziek, langdurig ziek
- 922 absence illégale - onwettige afwezigheid
- 923 contrôle médical et prescriptions - medische controle en voorschriften
- 924 formalités administratives en cas de maladie, justification de l'absentéisme - administratieve formaliteiten in geval van ziekte, rechtvaardiging van absentieïsme
- 925 problématique sociale ou médicale donnant lieu à des mesures spécifiques (alcool ...) - sociale of medische problematiek die aanleiding geeft tot specifieke maatregelen (alcohol ...)
- 926 problématique sociale ou médicale donnant lieu à des mesures d'ordre intérieur - sociale of medische problematiek die aanleiding geeft tot maatregelen van interne orde
- 927 problématique sociale ou médicale compromettant (temporairement) l'esprit ou le bon fonctionnement du service (ex. problématique sociale extrême : violences intrafamiliales, violences au travail, harcèlement sexuel au travail, (tentative de) suicide) - sociale of medische problematiek die de geest of de goede werking van de dienst (tijdelijk) in het gedrang brengen (vb. extreme sociale problematiek: intrafamiliaal geweld, geweld op het werk, ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW), zelfmoord(poging))
- 928 mise en œuvre de personnel, d'équipement et de compétences techniques - inzet van personeel, van uitrusting en van technische bekwaamheid
- 93 *gestion (in)efficace des moyens matériels - (on)doelmatig beheer van de materiële middelen*
- 931 perte ou oubli de l'arme - wapen verloren of vergeten
- 932 perte ou oubli de matériel policier - politiemateriaal verloren of vergeten
- 933 lors de l'utilisation du matériel - tijdens het gebruik van de middelen
- 934 lors de l'utilisation de l'arme dans le cadre de l'exécution des tâches - tijdens het gebruik van het wapen bij de uitvoering van de taken
- 935 recours à un chien policier - een beroep doen op een politiehond
- 936 utilisation de l'arme en dehors du service (privé) - gebruik van het wapen buiten dienst (privé)
- 94 *gestion (in)efficace en matière de procédures internes et contrôle interne sensu stricto - (on)doelmatig beheer van de interne procedures en het intern toezicht sensu stricto*
- 941 formalités administratives en cas de maladie - administratieve formaliteiten in geval van ziekte
- 942 formalités administratives en vue de justifier l'absentéisme (congé ...) - administratieve formaliteiten om het absentieïsme te rechtvaardigen (verlof ...)
- 943 respect des procédures et des formalités en matière de gestion des plaintes - volgen van de procedures en vervullen van formaliteiten inzake het klachtenbeheer
- 95 *gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (direction) - (on)doelmatig beheer van het intern toezicht sensu lato (inzake leiding)*
- 951 évaluation négative - negatieve evaluatie
- 952 déchéance du permis de conduire - verval van het recht tot sturen
- 953 fautes dans l'exécution des tâches, mauvaise exécution de la mission - fouten bij de uitvoering van de taken, slechte uitvoering van de opdracht
- 954 traitement tardif des PV, apostilles... - laattijdige afhandeling van PV, kantschriften...
- 96 *gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (recrutement, sélection, instruction, formation, entraînement) - (on)doelmatig beheer van het intern toezicht sensu lato (inzake aanwerving, selectie, onderricht, opleiding, training)*

- 961 dans les applications prévues par la loi sur la fonction de police, notamment en matière de recours à la force, d'usage des armes - inzake de toepassingen voorzien door de wet op het politieambt, meer bepaald inzake het gebruik van geweld, wapens
- 962 dans les applications prévues par la loi sur la police intégrée et le code de déontologie, notamment en matière d'attitude ou de comportement - inzake de toepassingen voorzien door de wet op de geïntegreerde politie en in de deontologische code, meer bepaald inzake de houding of het gedrag
- 963 dans les applications prévues par la loi sur la police intégrée et le code de déontologie, notamment en matière d'intégrité - inzake de toepassingen voorzien door de wet op de geïntegreerde politie en in de deontologische code, meer bepaald inzake de integriteit
- 97 *gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (relations avec la hiérarchie) - (on)doelmatig beheer van het intern toezicht sensu lato (inzake hiërarchische relaties)*
- 971 loyauté et respect - loyaliteit en eerbiediging
- 972 outrages et rébellion - smaad en weerspanning
- 973 obéissance, refus d'ordre - gehoorzaamheid, weigeren bevel
- 974 excès ou mauvaise utilisation de l'autorité - overschrijding of verkeerd aanwenden van gezag
- 98 *gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (relations de travail) - (on)doelmatig beheer van het intern toezicht sensu lato (inzake werkrelaties)*
- 981 ambiance de travail et relations collégiales - werksfeer en collegiale relaties
- 982 relations privées internes avec répercussions négatives sur le service - interne privé-relaties met negatieve invloed op de dienst
- 983 relations hiérarchiques détériorées avec répercussions négatives sur le service - verziekte hiërarchische relaties met negatieve invloed op de dienst
- 984 harcèlement sexuel au travail - ongewenst seksueel gedrag op het werk
- 985 mobbing, morele intimidatie (stalking) - mobbing, intimidations morales (stalking)
- 99 *manque de coordination et de coopération - gebrek aan coördinatie en samenwerking*
- 991 entre les corps de police locale - tussen lokale korpsen
- 992 au niveau supralocal, entre les corps de police locale - op bovenlokaal vlak tussen lokale korpsen
- 993 au niveau supralocal, entre les services de police fédérale et locale - op bovenlokaal vlak tussen lokale en federale diensten
- 994 entre le niveau fédéral et local - tussen het lokale en het federale politieniveau
- 995 entre les services de police et les autorités - tussen de politiediensten en de overheden
- 996 entre les services de police fédérale - tussen federale diensten

Explication des termes

91 Gestion (in)efficace de l'organisation policière en général

911 direction et hiérarchie

Possibles dysfonctionnements individuels et organisationnels au niveau de la direction et de la hiérarchie. Il s'agit, plus précisément, de manquements ou dysfonctionnements concernant la direction générale d'un corps ou d'un service, ou dans le cadre de l'exécution des tâches policières sur le lieu de travail ou sur le terrain. Ces dysfonctionnements touchent à l'efficacité et à l'efficience du service.

912 organisation générale

Possibles dysfonctionnements organisationnels portant atteinte à l'efficacité et/ou à l'efficience du service.

9120 efficacité du service

Dysfonctionnements relatifs à la suraffectation/sous-affectation de personnel en fonction des besoins du service et perturbant le bon fonctionnement de celui-ci.

9121 gestion du personnel et recrutement

Possibles dysfonctionnements organisationnels sur le plan du recrutement et de la gestion du personnel (politique de recrutement, octroi des jours de congé ou de repos, gestion et participation à des formations, gestion des carrières et possibilités de carrières, attribution des fonctions sur la base de profils, tests d'entrée...).

9122 abus de l'horaire et de la comptabilisation des prestations

Dysfonctionnements organisationnels permettant certains abus touchant aux inconvénients (week-ends et nuits), comptabilisation excessive des heures de prestation par certains membres ou catégories de

personnel, etc.

9123 départ du travail sans autorisation

Possibles dysfonctionnements organisationnels en matière de suivi des présences en fonction des dispositions de l'horaire.

9124 arrivée tardive au travail ; départ du service prématuré

Possibles dysfonctionnement organisationnels relatifs à la gestion quotidienne du personnel du ou des différents services, lesquels compromettent l'efficacité et l'efficience du travail.

913 *systèmes de communication*

Possibles dysfonctionnements organisationnels concernant l'installation et l'utilisation des systèmes de communication et banques de données (teamware, 101, BNG, Astrid...). Éventuelles violations de la loi sur la vie privée dans ce cadre.

914 *communication professionnelle et échange d'informations*

Possibles dysfonctionnements individuels ou organisationnels en matière de communication et d'échange d'informations en interne et en externe (problèmes de communication entre les différentes hiérarchies, en interne et entre les différentes fonctionnalités ; dysfonctionnements ou manquements relatifs à l'application de la MFO-3 ; lacunes concernant les réunions de coordination, briefings, débriefings et le processus de rapport via les rapports quotidiens, les procès-verbaux et leur suivi). Ces dysfonctionnements perturbent voire compromettent le bon fonctionnement (efficacité et efficience) du service de police.

Cette catégorie recouvre également les manquements relatifs au processus légal d'échange d'informations avec les services de contrôle de la police (art. 26, art. 14, art. 32).

915 *communication et échange d'informations en matière d'affaires internes*

Possibles dysfonctionnements individuels et/ou organisationnels touchant à la communication et à l'échange d'informations internes. Ainsi les avis en matière de mobilité ou de formation, les informations syndicales et socioculturelles, les renseignements sur les congés, absences pour raison médicale, etc.

92 gestion (in)efficace des moyens en personnel (absentéisme ...)

Cette catégorie envisage les dysfonctionnements individuels et organisationnels dans le cadre d'une absence générale de personnel au sein d'un service de police. Ils rentrent dans le domaine du contrôle interne sensu lato (direction, suivi, réorientation, contrôle, etc.).

Les manquements et/ou problèmes relationnels d'ordre structurel peuvent donner lieu à des absences systématiques et de longue durée, ce qui perturbe le bon fonctionnement (efficacité, efficience) du service de police. Les problèmes se posent à différents niveaux.

921 *maladies fréquentes, maladies de longue durée*

Manque de suivi des absences pour cause de maladie.

922 *absence illégale*

Manque de suivi des absences illégales (jours de carence exceptionnels, absences pour cause de maladie, octroi de jours de repos ou de congé).

923 *contrôle médical et prescriptions*

Manquements organisationnels concernant l'organisation de contrôles médicaux en cas d'absence suspecte (hors les cas légalement prévus) et responsabilité médicale des absences via des prescriptions.

924 *formalités administratives en cas de maladie/justification de l'absentéisme* Manquements individuels concernant la justification des absences, hors les cas prévus par la loi.

925 *problématique sociale ou médicale donnant lieu à des mesures spécifiques (alcool, problèmes d'ordre privé...)*

Dysfonctionnements individuels ou organisationnels concernant d'une part la problématique individuelle liée à la bonne volonté ou non d'organiser un suivi, une réorientation ou un accompagnement des personnes et d'autre part les lacunes et manquements de l'organisation dans ce même domaine (suivi, réorientation, accompagnement, renvoi vers une autre instance, etc.).

926 *problématique sociale ou médicale donnant lieu à des mesures d'ordre intérieur*

Idem mais les dysfonctionnements (individuels ou organisationnels) qui peuvent se produire sont liés à une situation intenable du point de vue du fonctionnaire de police individuel ou de l'organisation, à tel point que des mesures d'ordre intérieur s'imposent.

927 *problématique sociale ou médicale compromettant (temporairement) l'esprit ou le bon fonctionnement du service (ex. problématique sociale extrême : violences intrafamiliales, violences au travail, harcèlement sexuel au travail, (tentative de) suicide)*

Possibles dysfonctionnements individuels ou organisationnels qui, vu la nature de la problématique, nécessitent un suivi, un accompagnement ou un renvoi spécifique vers une autre instance.

928 *mise en œuvre de personnel, d'équipement et de compétences techniques*

Possibles dysfonctionnements qui peuvent se produire en matière de mise en œuvre du personnel, tant sur le plan quantitatif (nombre) que sur le plan qualitatif (équipement et compétences). L'équipement comprend, en plus de la tenue vestimentaire, aussi les pièces d'équipement qui vont de pair. Quant aux compétences techniques, on entend par là les connaissances et compétences du personnel mis en œuvre.

93 *gestion (in)efficace de moyens matériels*

Cette catégorie porte sur les possibles dysfonctionnements individuels et organisationnels dans le cadre de la détention et de l'utilisation non efficiente de moyens policiers. Ces manquements relèvent du contrôle interne sensu lato.

931 *perte ou oubli de l'arme*

Possibles dysfonctionnements individuels relatifs à la perte ou à l'oubli d'une arme individuelle (matraque, spray, arme de service) ou collective. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent également se produire à la suite de manquements au niveau de la réglementation, de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans le cadre de l'application du régime disciplinaire.

932 *perte ou oubli de matériel policier*

Idem mais il s'agit ici du matériel de police en général.

933 *lors de l'utilisation du matériel*

Négligence d'un fonctionnaire de police individuel ou mauvaise utilisation des moyens policiers individuels ou collectifs (matériel) dans l'exécution de la fonction de police. Mais aussi dysfonctionnements stratégiques lors de l'affectation des moyens (hors les dysfonctionnements concernant l'affectation du personnel répertoriés dans la catégorie gestion du personnel).

934 *lors de l'utilisation de l'arme dans le cadre de l'exécution des tâches*

Idem. Manquements individuels et organisationnels relatifs à l'utilisation des armes dans l'exécution de la fonction de police. Également manquements au règlement et à l'obligation de communication des incidents de tir et autres incidents avec arme.

935 *recours aux chiens policiers/chevaux dans l'exécution des tâches policières* Dysfonctionnements organisationnels relatifs à l'utilisation de chiens (chiens de recherche de drogues, chiens de patrouille, chiens d'attaque, chiens de recherche de restes humains), de patrouilles à cheval ou à l'occasion de charges à cheval, etc. Manquements à l'obligation de communication des incidents dans ce cadre.

936 *utilisation de l'arme sans autorisation en dehors du service (privé)*

Dysfonctionnements individuels relatifs à l'utilisation d'armes de service en dehors du service et sans autorisation. Ex. : utilisation de l'arme de service dans un club de tir, port d'un pepperspray en dehors du service commandé, etc. Également dysfonctionnements organisationnels relatifs à la législation en la matière.

94 *gestion (in)efficace en matière de procédures internes et contrôle interne sensu stricto*

941 *formalités administratives en cas de maladie*

Manquements individuels portant sur le dossier médical. Ex. : remise du certificat médical dans les délais, avertissement du service dans les délais en cas d'absence maladie, respect des règles et heures quant au séjour au domicile pour cause de maladie.

942 *formalités administratives en vue de justifier l'absentéisme (congé...)*

Manquements individuels portant sur des absences autres que pour cause de maladie. Ex. : introduction des demandes de congé, respect des congés et périodes de repos...

943 *respect des procédures et des formalités en matière de gestion des plaintes* Manquements constatés dans le cadre de la gestion des plaintes au sein des corps et services de contrôle interne.

95 gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (direction)

Dysfonctionnements individuels et organisationnels dans les activités visant à garantir le professionnalisme du personnel lors de l'exécution des missions et tâches policières. Le professionnalisme implique que l'on agisse dans un souci de qualité et de perfection, que l'on dispose d'un haut niveau de connaissances et compétences théoriques et pratiques concernant les principes fondamentaux de l'intervention policière. Les manquements dans ce domaine sont donc susceptibles de compromettre l'efficacité du service. Les dysfonctionnements organisationnels se produisent principalement à la suite de manquements au niveau de la direction (suivi et réorientation).

951 *évaluation (négative)*

952 *problèmes au niveau du fonctionnement tels que la déchéance du permis de conduire*

953 *fautes dans l'exécution des tâches, mauvaise exécution de la mission*

954 *traitement tardif des PV, apostilles...*

96 gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (recrutement, sélection, instruction, formation, entraînement...)

961 *dans les applications prévues par la loi sur la fonction de police, notamment en matière de recours à la contrainte ou à la force, d'usage des armes ou autres moyens de contrainte et concernant l'application des directives ad hoc*

Dysfonctionnements organisationnels qui se produisent dans le cadre du recrutement, de la formation et de l'entraînement des fonctionnaires de police en matière de recours à la contrainte et à la force, avec ou sans utilisation de moyens de coercition. Ex. : un apprentissage insuffisant voire inexistant des techniques spéciales de défense, qui se traduit dans la pratique par un usage fautif des moyens de coercition (techniques d'étranglement, de pression des points vitaux...), un manque d'entraînement pratique du personnel, le non-respect des formations théoriques et pratiques requises, les lacunes relatives aux critères de sélection dans ce domaine.

962 *dans les applications prévues par la loi sur la police intégrée et le code de déontologie, notamment en matière d'attitude et de comportement*

Dysfonctionnements organisationnels qui se produisent dans le cadre du recrutement, de la formation et de l'entraînement des fonctionnaires de police et qui portent sur les prescriptions en matière d'attitudes et de comportements dans et en dehors de l'exercice de la fonction de police. Ex. : le manque de sensibilisation et d'apprentissage concernant les prescriptions et limites imposées par la loi, l'apprentissage tout aussi insuffisant des attitudes et comportements liés aux principes fondamentaux du *community policing* : service au citoyen en tant que priorité, accueil, ouverture, *accountability*, approche pratique, apprentissage théorique et pratique des principes éthiques en tant que fondements du fonctionnement policier, attitudes requises vis-à-vis du citoyen lors de l'application de mesures de contrainte (policières), etc.

963 *dans les applications prévues par la loi sur la police intégrée et le code de déontologie, notamment en matière d'intégrité des personnes*

Idem concernant l'intégrité des personnes.

97 gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (relation avec la hiérarchie)

971 *loyauté et respect*

Possibles dysfonctionnements individuels et/ou organisationnels en matière de loyauté, respect et fidélité par rapport à l'autorité légitime, l'État belge, le Royaume de Belgique, les institutions démocratiques, etc. et donc à ces principes qui procèdent de la qualité de policier. Il s'agit généralement de dysfonctionnements individuels. Les dysfonctionnements organisationnels, quant à eux, touchent principalement à l'évaluation, le suivi, la réorientation et la discipline au sein du service.

972 *outrages et rébellion*

Dysfonctionnements individuels impliquant que des fonctionnaires de police portent publiquement outrage à un collègue ou se rendent coupable de rébellion à l'encontre de collègues ou de décisions prises par l'autorité, risquant ainsi de compromettre les missions ou fonctions (légal) conférées à la police. Les dysfonctionnements organisationnels se produisent davantage dans le domaine de la direction, de l'évaluation, de la réorientation et de l'application du régime disciplinaire.

973 *obéissance, refus d'ordre*

Dysfonctionnements individuels impliquant que des fonctionnaires de police (soumis à une autorité,

personnel d'exécution) refusent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'exécuter une tâche ou une mission (légale) déterminée ou d'obéir à un ordre supérieur, risquant ainsi de compromettre les missions ou l'exécution de la fonction de police. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans l'application du régime disciplinaire.

974 *excès ou mauvaise utilisation de l'autorité*

Dysfonctionnements individuels impliquant que des fonctionnaires de police (supérieurs, personnel de direction), dans l'exercice de leurs fonctions, utilisent leur autorité à mauvais escient ou excèdent leur pouvoir en vue de faire exécuter une tâche ou mission (non légale), compromettant en cela les missions ou l'exécution de la fonction de police. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans l'application du régime disciplinaire.

98 gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (relation de travail)

981 *ambiance de travail et relations collégiales*

Relations détériorées entre fonctionnaires de police et avec des tiers sur le lieu de travail, dans le service ou au sein d'une fonctionnalité de police ou entre plusieurs d'entre elles, lesquelles se répercutent de manière évidente sur le fonctionnement du service (efficacité, efficience). Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans l'application du régime disciplinaire.

982 *relations privées internes avec répercussions négatives sur le service*

Relation entre deux fonctionnaires de police (parent/enfant ou compagnons) ou entre un fonctionnaire de police et une tierce personne, laquelle se répercute de manière évidente sur le fonctionnement du service par certaines attitudes ou comportements de la part du ou des policiers impliqués, par du favoritisme dans la répartition des tâches, l'attribution des fonctions et jours de congé au sein d'un service, ou par l'immixtion des affaires privées dans le domaine professionnel. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans l'application du régime disciplinaire.

983 *relations hiérarchiques détériorées avec répercussions négatives sur le service* Relations détériorées entre le personnel dirigeant et exécutant, lesquelles se répercutent de manière évidente sur le fonctionnement du service par certaines attitudes ou comportements de nature conflictuelle entre les personnes, dans le service, au sein d'une fonctionnalité ou entre plusieurs d'entre elles. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans le cadre de la coordination entre les services.

984 *harcèlement sexuel au travail*

985 *mobbing, intimidations morales (stalking)*

99 manque de coordination et de coopération

Les manquements sont essentiellement organisationnels et impliquent des lacunes à différents niveaux.

991 *entre les corps de police locale*

992 *au niveau supralocal, entre les corps de police locale*

993 *au niveau supralocal, entre les services de police fédérale et locale*

994 *entre le niveau fédéral et local*

995 *entre les services de police et les autorités*

996 *entre les services de police fédérale*

Annexe D : Nature des décisions

Geen onderzoek – Pas d'enquête

Seponering - Classement sans suite (100...)

101 kennelijk ongegrond of zonder voorwerp - manifestement non fondée ou sans objet

- 102** anonieme klager of aangever (onvindbaar) - plaignant ou dénonciateur anonyme (introuvable)
- 103** onvoldoende bezwaren - pas établie à suffisance
- 104** geen concrete elementen - pas d'éléments concrets
- 105** intrekking klacht - retrait de plainte
- 106** onbevoegd ratione personae - incompetence ratione personae
- 107** onbevoegd ratione materiae - incompetence ratione materiae
- 108** strafrechtelijk in hoofde van het lid van de politiedienst (niet opvolgen; art. 29 W. Sv. en/of art. 22 wet van 18/07/91) - pénale dans le chef du membre du service de police (pas suivre; art. 29 C.I.cr. et/ou art. 22 loi organique du 18/07/91)
- 109** strafrechtelijk in hoofde van het lid van de politiedienst (opvolgen; art. 29 W. Sv. en/of art. 22 wet van 18/07/91) - pénale dans le chef du membre du service de police (suivre; art. 29 C.I.cr. et/ou art. 22 loi organique du 18/07/91)
- 110** bevestiging van de beslissing - confirmation de la décision
- 111** dader onbekend - auteur inconnu
- 112** geen fout - pas de faute
- 113** geen disfunctie - pas de dysfonctionnement
- 116** felicitaties - félicitations
- 117** behandeld door een andere dienst of instelling - traitée par un autre service ou une autre institution
- 118** behandeld door de algemene inspectie - traitée par l'inspection générale
- 121** inopportuun - inopportune
- 122** betwisting van de vaststellingen - contestation des constatations
- 123** overmaking van inlichtingen - transmission d'informations
- 124** overmaking aan de bestuurlijke overheid - transmission à l'autorité administrative
- 125** overmaking aan het openbaar ministerie - transmission au ministère public
- 126** overmaking aan de hiërarchie - transmission à la hiérarchie
- 127** overmaking aan korps voor autonome afhandeling - transmission au corps pour traitement autonome
- Onderzoek van het dossier – Examen du dossier (200...)
- 201** door een vast lid - par un membre effectif
- 202** door de Dienst Enquêtes - par le Service d'enquêtes
- 203** door de algemene inspectie - par l'inspection générale
- 204** door de dienst intern toezicht - par le service de contrôle interne
- 205** gewone vraag tot informatie gericht aan de politiedienst - simple demande d'information adressée au service de police
- Onderzoek en beslissing na onderzoek – Enquête et décision après enquête (300..., 400..., 500...)
- Afsluiten dossier - Clôture du dossier (300...)*
- 301** kennelijk ongegrond of zonder voorwerp - manifestement non fondée ou sans objet

- 303** onvoldoende bezwaren - pas établie à suffisance
- 304** geen concrete elementen - pas d'éléments concrets
- 305** intrekking klacht - retrait de plainte
- 306** onbevoegd ratione personae - incompetence ratione personae
- 307** onbevoegd ratione materiae - incompetence ratione materiae
- 308** strafrechtelijk in hoofde van het lid van de politiedienst (niet opvolgen; art. 29 W.Sv. en/of art. 22 Wet van 18/07/91) - pénale dans le chef du membre du service de police (pas suivre; art. 29 C.I.cr. et/ou art. 22 loi organique du 18/07/91)
- 310** bevestiging van de beslissing - confirmation de la décision
- 311** dader onbekend of niet geïdentificeerd - auteur inconnu ou non identifié
- 312** geen fout - pas de faute
- 313** geen disfunctie - pas de dysfonctionnement
- 314** weigering medewerking - refus de collaboration
- 315** klager of aangever onvindbaar - plaignant ou dénonciateur introuvable
- 316** felicitaties - félicitations
- 317** reeds berisping door korpschef - remontrance déjà formulée par le chef de corps
- 318** opslorping - absorption
- 319** situatie geregulariseerd of klacht of aangifte niet meer gegrond - situation régularisée ou plainte ou dénonciation plus fondée
- 320** organiseren van een minitoezicht - organisation d'un minicontrôle
- 321** inopportuun - inopportune
- 322** organiseren van een marginale toetsing - organisation d'un contrôle marginal
- 323** overmaking van inlichtingen - transmission d'informations
- 324** overmaking aan de bestuurlijke overheid - transmission à l'autorité administrative
- 325** overmaking aan het openbaar ministerie - transmission au ministère public
- 326** overmaking aan de hiërarchie - transmission à la hiérarchie
- 327** aanbeveling tot bemiddeling - recommandation de médiation
- Voorlopig afsluiten - klacht gegrond - Clôture provisoire - plainte fondée (400...)
- 401** individuele fout, overwegen van opmerking of vermaning om herhaling te vermijden - faute individuelle, envisager remarque ou admonestation pour en éviter la répétition
- 402** individuele fout, overwegen van verder onderzoek op statutair of disciplinair vlak - faute individuelle, envisager examen subséquent au plan statutaire ou disciplinaire
- 403** individuele fout, overwegen van schadevergoeding - faute individuelle, envisager dédommagement
- 404** individuele disfunctie, overwegen van opmerking of vermaning om herhaling te vermijden - dysfonctionnement individuel, envisager remarque ou admonestation pour en éviter la répétition
- 405** individuele disfunctie, overwegen van verder onderzoek op statutair of disciplinair vlak - dysfonctionnement individuel, envisager examen subséquent au plan statutaire ou disciplinaire

406 individuele disfunctie, overwegen van schadevergoeding - dysfonctionnement individuel, envisager dédommagement

407 ontbreken van individuele disfunctie - gedrag dat felicitaties rechtvaardigt – absence de dysfonctionnement individuel - comportement justifiant des félicitations

408 organisatorische disfunctie en vraag tot maatregelen om herhaling te vermijden – dysfonctionnement organisationnel et demande de mesures pour en éviter la répétition

409 strafrechtelijk in hoofde van het lid van de politiedienst of de ambtenaar met politiebevoegdheid (art. 29 W. Sv.) - pénale dans le chef du membre du service de police ou du fonctionnaire à compétence de police (art. 29 C.I.cr.)

410 verzoek tot aanbieden van verontschuldiging - invitation à présenter des excuses

427 aanbeveling tot bemiddeling – recommandation de médiation

Definitief afsluiten – Clôture définitive (500...)

501 na positief gevolg aan 401 tot 406 en 408 tot 410 - après suite positive à 401 à 406 et 408 à 410

502 seponering na positief gevolg aan 407 – classement sans suite après suite positive à un 407

503 indien geen gevolg, hoogste hiërarchische, administratieve of gerechtelijke overheid of Parlement inlichten - si pas de suite, information des autorités hiérarchiques, administratives ou judiciaires supérieures ou du Parlement

504 nieuw onderzoek of nieuw dossier - nouvelle enquête ou nouveau dossier

505 voegen bij een ander onderzoek of een ander dossier - joindre à une autre enquête ou à un autre dossier

506 toezichtsonderzoek - enquête de contrôle

507 voegen bij een toezichtsonderzoek - joindre à une enquête de contrôle

508 opnieuw openen van dossier - réouverture d'un dossier

509 geregulariseerd of niet meer gegrond - régularisée ou plus fondée

510 bevestiging van de beslissing - confirmation de la décision

520 organisatie van een minitoezicht of een marginale toetsing - organisation d'un minicontrôle ou d'un contrôle marginal

522 verwittiging van het politiekorps - avis au corps de police

523 overmaking van inlichtingen - transmission d'informations

524 overmaking aan de bestuurlijke overheid - transmission à l'autorité administrative

525 overmaking aan het openbaar ministerie - transmission au ministère public

526 overmaking aan de hiërarchie van de politiedienst - transmission à la hiérarchie du service de police

527 aanbeveling tot bemiddeling met een positief gevolg – recommandation de médiation avec suite positive

528 aanbeveling tot bemiddeling met een negatief gevolg – recommandation de médiation avec suite négative

Tuchtstraffen – Sanctions disciplinaires (600...)

601 waarschuwing - avertissement

602 blaam - blâme

603 inhouding van wedde - retenue de traitement

604 schorsing bij tuchtmaatregel - suspension par mesure disciplinaire

605 terugzetting in weddeschaal - rétrogradation dans l'échelle de traitement

606 ontslag van ambtswege - démission d'office

607 afzetting - révocation

Ordemaatregelen – Mesures d'ordre (700...)

701 voorlopige schorsing - suspension provisoire

702 functioneringsnota - note de fonctionnement

703 verandering van dienst - changement de service

704 verbod dienstvoertuig te besturen - interdiction de conduire un véhicule de service

705 verbod toegang tot lokalen - interdiction d'accès aux locaux

706 verbod toegang tot elektronische bestandensystemen - interdiction d'accès aux systèmes de données électroniques

Andere maatregelen – Autres mesures (700...)

711 vermaning - injonction

712 terechtwijzing - rappel à l'ordre

713 berisping - réprimande

714 inhouding dienstwapen - retrait de l'arme de service

715 persoonlijke bijsturing - accompagnement personnel

716 andere - autre

1000 jaarverslag - rapport annuel

NOTES

[1] Tant dans le cadre de l'exercice des tâches policières qu'en dehors de celui-ci.

[2] « Le rôle est constitué d'un ensemble d'attentes par rapport à une personne déterminée occupant une position ou une situation déterminée » in Mark Elchardus, Sociologie, Dienst Uitgaven VUB, 1994, p. 50.

[3] « La fonction de police peut s'analyser comme étant une fonction institutionnelle de protection et de régulation de l'ordre social, mise en oeuvre aux fins de permettre l'exercice des droits fondamentaux et de prévenir les perturbations et dérèglements de cet ordre. Si cet objectif ne peut être atteint, la mission des services de police est de rétablir l'ordre perturbé. La fonction de police comprend des missions et tâches de police administrative et de police judiciaire et implique par ailleurs des compétences de police administrative et de police judiciaire pour assurer ces différentes missions et tâches. La fonction de police comprend également des missions et des tâches qui consistent à prêter main-forte à certaines autorités ou à certains fonctionnaires, des missions et tâches de contrôle ainsi que de régulation, d'information et de renseignement.

De plus les services de police fournissent certaines formes d'assistance et ils renvoient les personnes concernées à des services spécialisés », in Giles L. Bourdoux e.a., Le manuel de la police, La loi sur la fonction de police, Bruxelles, Politeia, 6e édition, mai 2002, pp. 29-30.

[4] Roger Vande Sompel (red), *Community policing. De pijlers van de gemeenschapsgerichte politiezorg*, annexe à C1. Conceptnota.

[5] Giles L. Bourdoux e.a., *Le manuel de la police, La loi sur la fonction de police*, Bruxelles, Politeia, 6e édition, mai 2002, p. 24.

Rapport annuel 2004 - Annexes

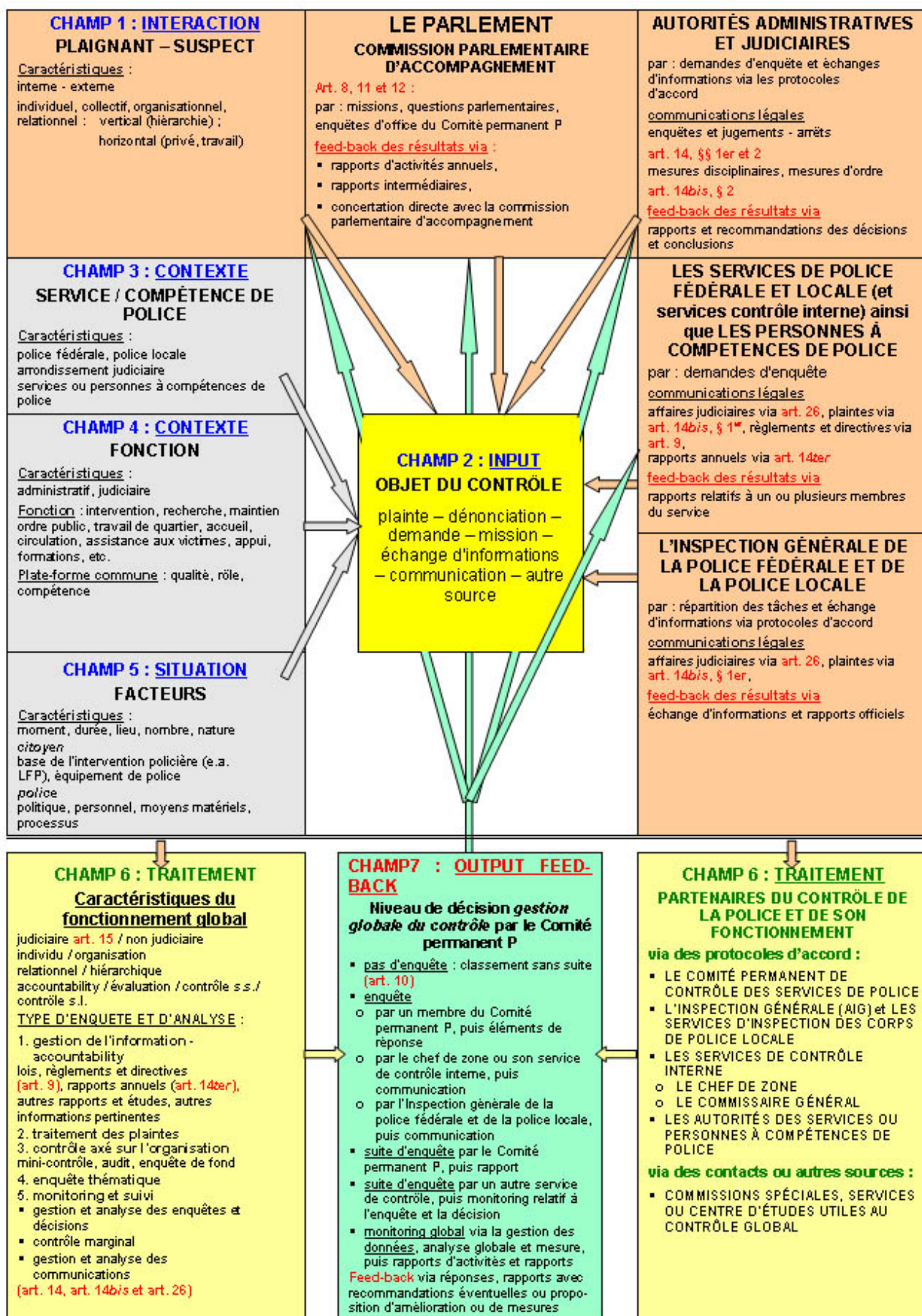
 **Sommaire**

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AEL	Ligue arabe européenne
AIG	Inspection générale de la police fédérale et de la police locale
ASTRID	<i>All-round Semi-cellular Trunking Radio-communication Integrated Dispatching</i>
BNG	Banque de données nationale générale
BRUNAT	Bruxelles-National
BSR	Brigade de surveillance et de recherche
CAD	<i>Computer aided design</i>
CAT	Comité des Nations Unies contre la torture
CEDH	Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales
Cellule SIF	Cellule sécurité intégrale football
CERD	Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale
CGC	Direction du fonctionnement et de la coordination de la police fédérale
CGI	Direction de la politique en matière de coopération policière internationale
CGL	Direction des relations avec la police locale
CIA	Carrefour d'information d'arrondissement
CIC	Centre d'information et de communication
CIC-RBC	Centre d'information et de communication de la Région de Bruxelles-Capitale
CPPL	Commission permanente de la police locale
CPT	Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants
DAC	Direction de la police des voies de communication
DAR	Direction de la réserve générale
DGA	Direction générale de la police administrative
DGJ	Direction générale de la police judiciaire
DGM	Direction générale des moyens en matériels
DGP	Direction générale personnel
DGS	Direction générale de l'appui opérationnel
DirCo	Directeur coordinateur administratif
DirJu	Directeur judiciaire
DJO	Direction des opérations et de l'information en matière de police judiciaire
DPMS	Service médical de la police fédérale
DPS	Direction du service juridique, du contentieux et des statuts
DSAN	Détachement de sécurité de l'Aéroport national
DSB	Direction de la banque de données nationale
DST	Direction de la télématique

ECRI	Commission européenne contre le racisme et l'intolérance
EFQM	<i>European Foundation for Quality Management</i>
ESSP	Équipes de soutien social et psychologique
FEEDIS	<i>Feeding Information System</i>
FIPA	<i>Full Integrated Police Action</i>
FTE	<i>Fulltime equivalent</i>
GIP	Gewestelijke en Intercommunale Politieschool
Hycap	Capacité hypothéquée
ISLP	<i>Integrated System for the Local Police</i>
LFP	Loi sur la fonction de police
M.E.N.A.	Mineurs étrangers non accompagnés
OCRC	Office central pour la répression de la corruption
OE	l'Office des étrangers
Offr BTS	Officier de techniques spéciales
ONG	Organisation non gouvernementale
OPA	Officier de police administrative
OPAC	Oost-Vlaamse Politieacademie
OPJ	Officier de police judiciaire
PIVO	Provinciaal Instituut voor Vorming en Opleiding
PLOT	Centrum Provincie Limburg Opleiding en Training
PNS	Plan national de sécurité
POTVA	Politie Opleidings-, Trainings- en Vormingscentrum
PPP	Planning Prestation Personnel
PZS	Plan zonal de sécurité
PVS	Procès-verbal simplifié
RAR	Rapport administratif – administratief rapport
RBC	Région de Bruxelles-Capitale
RCA	Registre central des armes
SJA	Service judiciaire d'arrondissement
SLA	<i>Service Level Agreement</i>
SPF	Service public fédéral
SWOT	<i>Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats</i>
TO	Terreinondersteuner
TPA	Traitement policier autonome
ULB	Université Libre de Bruxelles
Unact	Union nationale de l'armurerie, de la chasse et du tir
UPC	Unité provinciale de circulation
WPR	Wegpolitie/police de la route
WPS	West-Vlaamse Politieschool

ANNEXE A



ANNEXE B : COMMENTAIRES ET EXPLICATIONS RELATIFS À LA FICHE DE GESTION DES INFORMATIONS

70. BUTS DE LA FICHE

L'application développée par l'Inspection générale en collaboration avec le Comité permanent P poursuit quatre objectifs : (1) la fiche de gestion des informations vise à rationaliser et à optimiser l'échange des informations que les services de police (in casu les zones de police) doivent transmettre à l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale (AIG) et au Comité permanent de contrôle des services de police (Comité permanent P) ; (2) elle a été conçue de manière à minimiser la charge de travail administrative qui découle des différentes obligations légales que le législateur a imposées aux services de police en matière de transmissions d'informations ; (3) elle vise également à éviter un double encodage au niveau des zones quand ces dernières doivent transmettre des informations aux deux services de contrôle pour le biais d'un programme unique répondant aux besoins communs et particuliers de ceux-ci ; (4) la fiche poursuit également le but d'uniformiser la manière dont les informations seront transmises mais également celui d'arriver à une culture et à un vocabulaire communs à tous les fonctionnaires de police en matière de plaintes et de dénonciations.

71. BASES LÉGALES

La présente fiche repose sur diverses bases légales dont le gestionnaire du dossier devra tenir compte lorsqu'il exportera les données de la plainte vers l'Inspection générale et/ou le Comité P. Il s'agit : (1) des articles 14*bis*, 1^o et 2^o et 26 de la loi organique du contrôle des services de police et de renseignements du 18 juillet 1991 ; (2) l'article 32 de l'arrêté royal du 20 juillet 2001 relatif au fonctionnement et au personnel de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale. Le présent exposé s'inscrit toutefois dans le cadre législatif particulier auquel est soumis l'Inspection générale. En effet, l'arrêté royal du 20 juillet 2001 précité impose aux services des enquêtes individuelles l'alimentation et l'exploitation de la banque de données relatives aux plaintes et dénonciations, en coordination avec le Comité permanent P tandis que l'article 19 dudit arrêté précise que le Ministre de l'Intérieur détermine sur avis de la commission permanente de la police locale les modalités d'échange d'information entre la police locale et l'Inspection.

72. AVANTAGES DE LA FICHE

L'usage de l'application informatique proposée présente pour l'utilisateur final différents avantages : (1) le système peut également être utilisé en interne au sein du corps pour l'analyse du travail et la mise en route ou l'amélioration d'un « management des plaintes » ; (2) l'emploi de codes uniformes améliore la fiabilité et la qualité de l'information ; (3) à terme, le programme sera doté de possibilités de recherches poussées (interrogation du programme sur base de plusieurs paramètres) ; (4) l'emploi d'une seule application pour transmettre différents types d'informations à deux services différents amène une économie en temps (la capacité gagnée peut être récupérée) et en argent (plus d'envoi papier donc plus de timbres) ; (5) l'application proposée est évolutive parce qu'il est possible de compléter et/ou de modifier les informations contenues dans la fiche au fur et à mesure que le dossier progresse ; (6) l'application fournie est totalement gratuite. L'Inspection et le Comité permanent P prenant à leurs charges les coûts qui sont liés à son utilisation y compris le paiement des licences permettant l'envoi sécurisé des données par internet ; (7) par un emploi correct de la fiche, les zones de polices s'acquittent de leurs obligations légales en matière de transmission de l'information.

KLACHTENFICHE - Home
X

[Français](#)
[Nederlands](#)
[Help](#)



Algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie

Vast comité van toezicht op de politiediensten



Dossiernr.	Referentie	Datum In	Verzonden naar	Status	Datum Uit
█/2005/5005		10/6/2005		open/ouvert	
█/2005/5004		7/6/2005		open/ouvert	
█/2005/5003		7/6/2005		open/ouvert	
█/2005/5002		7/6/2005		open/ouvert	
█/2005/5001		6/6/2005	Comité P	open/ouvert	

Alles
 Open
 Afgesloten
 Verzonden
 Ontvangen

Einde

Fiche afdrukken

Fiche exporteren

Exp + E-mail

Bevestiging

Nieuwe klacht

Query

Configuratie

Zoeken

Naam/identificatienummer verdachte
 Referentie kantschrift/PV
Zoek

Naam/identificatienummer klager
Toon alle dossiers

INFORMATIE BEHEERDER

Bestand Dossier Français Nederlands Help

Dossiernummer
Aantal dossiers 6/6

Type

Aangifte (klacht) Artikel 14bis, 1*

Aangifte (klacht) Artikel 32 AIG

Aangifte (tucht) Artikel 14bis, 2*

Aangifte (feiten) Artikel 26 PV nr.

1. INFORMATIE BEHEERDER

Behandelend korps

Lok Pol. Zonenummer Zone

AIG Fed. Pol Comité P

Beheerder
Dossierreferentie

Datum ontvangst
Datum afsluiting
Periode

Type

Klacht via

Klacht ingediend bij andere instellingen

Neen

Ja, dewelke

AANGEVER - KLAGER

Bestand Dossier Nederlands Français Help

2. KLAGER Aantal dossiers **6/6**

ANONIEM Indien meer dan 1 persoon **1/1**

Naam * Voornaam Geboortedatum (dd/mm/yyyy)

Geslacht Gender Nationaliteit Taal

Adres

Postcode Gemeente Straat Nr.

Indien politieambtenaar (administratief adres)

Identificatienummer

Postcode Straat Nr.

Reeds eerder klacht ingediend

Ja Neen

Alleen Vergezeld tijdens de feiten

Beroep

BETROKKEN PERSONEEL

Bestand Dossier Nederlands Français Help

3. BETROKKEN PERSONEEL

Aantal dossiers 6/6

Indien meer dan 1

1/1

ONBEKEND

Naam <input type="text"/>	Voornaam <input type="text"/>	Geboortedatum <input type="text"/>
---------------------------	-------------------------------	------------------------------------

Geslacht <input type="text"/>	Gender <input type="text"/>	Nationaliteit <input type="text"/>	Taal <input type="text"/>
-------------------------------	-----------------------------	------------------------------------	---------------------------

Identificatienummer <input type="text"/>	Graad <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Mandataris
--	----------------------------	-------------------------------------

Dienstanciënniteit (jaren) <input type="text"/>	Anciënniteit in de eenheid (jaren) <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Antecedenten
---	---	---------------------------------------

Aard <input type="text"/>	Eenheid <input type="text"/>	Functie <input type="text"/>
---------------------------	------------------------------	------------------------------

Administratief adres

Postcode <input type="text"/>	Gemeente <input type="text"/>	Straat <input type="text"/>	Nr. <input type="text"/>
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------	--------------------------

Bewaren

Home

Bewaren + home

Vorig scherm

Volgend scherm

DIENSTVERLENING + EENHEID

Bestand Dossier Nederlands Français Help

Aantal dossiers

6/6

4. DIENSTVERLENING

Alleen

Vergezeld

In uniform

Gemengde dienst

Voertuig

Gebanaliseerd
 Dienst
 Privé

Uitgevoerde dienst

5. EENHEID

Bewaren

Home

Bewaren + home

Vorig scherm

Volgend scherm

KLACHT + CODERING

Bestand Dossier Nederlands Français Help

6. KLACHT Aantal dossiers 6/6

Samenvatting van de feiten

Datum van de feiten Uur van de feiten Plaats van de feiten

7. CODERING **Codering feiten (gele fiche)**

Codering beslissingen (groene fiche)

VOORBEHOUDEN GEVOLG

Bestand Dossier Nederlands Français Help

Aantal dossiers < < 6/6 > >

8. VOORBEHOUDEN GEVOLG

Niet gekend

Tuchtstraf

Ordemaatregel

Andere maatregelen

Gerechtelijke gevolgen

Verandering interne richtlijnen

9. OPMERKINGEN

Bewaren Home Bewaren + home Vorig scherm Volgend scherm

ANNEXE C : Qualification et description de l'objet des plaintes, dénonciations et enquêtes

73. REMARQUES LIMINAIRES SUR LES CARACTÉRISTIQUES DES QUALIFICATIONS ET DESCRIPTIONS

La qualification ou description d'allégations contenues dans les plaintes et dénonciations est présentée sans tenir compte des résultats de l'enquête subséquente. L'obligation de communication en vertu des articles 14, al. 1^{er} et 2, 14*bis*, al. 1^{er} et 2 et 26 de la loi du 18 juillet 1991 se fait sans qu'il y ait traitement ou requalification des faits. En d'autres termes, les allégations de faits ou d'événements sont communiqués dans l'état où ils sont initialement introduits. Il va de soi que plusieurs faits, fautes ou manquements peuvent se retrouver dans un même dossier, une plainte ou une communication et que les allégations de faits font l'objet par la suite d'un contrôle de qualité.

Ils font ensuite l'objet d'une enquête subséquente, non judiciaire ou judiciaire, au cours de laquelle les données dont il est rendu compte sont également traitées indépendamment des résultats de l'enquête. Ainsi par exemple, ce n'est pas parce qu'une enquête judiciaire se solde par un classement sans suite que les données ou faits qui y ont donné lieu ne pourraient plus être évalués par rapport à la personne ou à l'organisation, dans les limites et compétences du Comité permanent P.

Les éléments finalement retenus peuvent donner lieu à une décision (sanctions disciplinaires, évaluation, félicitations, mesures d'ordre intérieur, instructions, directives nouvelles ou correctives, etc.), à moins qu'un

jugement ou arrêt ne soit rendu à l'issue de l'enquête judiciaire.

74. EXPLICATION DES CATÉGORIES I À VI: DES QUALIFICATIONS ISSUES DU CODE PÉNAL

Ces données peuvent être qualifiées de pénales pour la bonne et simple raison qu'elles satisfont aux qualifications reprises dans le Code pénal (les éléments sont réunis) ou que les données sont déjà orientées en tant que tel (ex. données relatives aux informations ou instructions ou communications sur la base de l'art. 14, al. 1^{er} et 2).

Attention : d'autres qualifications judiciaires du Code pénal qui ne sont pas reprises dans les catégories I à VI peuvent cependant être conférées à des données de nature judiciaire (enquêtes ou communications).

I. Infractions dans l'exercice de la fonction de police portant atteinte à la dignité du citoyen - Inbreuken in de uitvoering van hun ambt die de waardigheid van burgers aantasten

- 4502 menaces – bedreigingen
- 5200 injures - beledigingen
- 5201 calomnie - laster
- 5202 diffamation - eerroof
- 5600 racisme – racisme
- 5601 xenofobie – xénophobie

II. Infractions portant directement atteinte aux droits et libertés du citoyen par des actes arbitraires, de violence ou illégitimes ou par la non-intervention de fonctionnaires de police dans l'exercice de leurs fonctions - Inbreuken die rechtstreeks de rechten en vrijheden van burgers aantasten door willekeurig, gewelddadig, onrechtmatig of niet-handelen door politieambtenaren in de uitvoering van hun ambt

- 2809 dégradations (en service) - beschadigingen (in dienst)
- 2999 autres violations arbitraires des droits et libertés fondamentaux (secret des lettres, emploi des langues, réunions, association, égalité, etc.) - andere willekeurige schendingen van grondrechten en vrijheden (briefgeheim, gebruik der talen, vergaderingen, vereniging, gelijkheid, enz.)
- 3300 privation de liberté arbitraire - willekeurige vrijheidsberoving
- 3400 actes arbitraires - daden van willekeur
- 4300 violences contre des personnes ou des biens - gewelddaden tegen personen of goederen
- 4301 abstention de porter secours - verzuim hulp te verlenen
- 4305 torture – foltering
- 4306 traitement inhumain – onmenselijke behandeling
- 4307 traitement dégradant – ontorende behandeling
- 5300 violation de domicile - woonstschennis

III. Infractions portant directement atteinte aux droits et libertés du citoyen par l'abus de pouvoir et les faux commis dans l'exercice de la fonction de police - Inbreuken die rechtstreeks de rechten en vrijheden van burgers aantasten door machtsmisbruik of valsheid in de uitvoering van hun ambt

Ces crimes et délits s'inscrivent directement dans le cadre de l'exécution de la fonction de police. Ils consistent à abuser de la qualité et/ou des compétences de police aux fins de commettre ces infractions et, partant, à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui.

- 1109 extorsion (en service) - afpersing (in dienst)
- 1809 vol (en service) - diefstal (in dienst)
- 2001 abus de confiance - misbruik van vertrouwen
- 2009 escroquerie (en service) - oplichting (in dienst)
- 2100 faux en écriture - valsheid in geschrifte
- 2101 fausse déclaration - valse verklaring
- 2505 faux - valsheden
- 2709 recel (en service) - heling (in dienst)
- 5203 violation du secret professionnel - schending van het beroepsgeheim
- 5205 dénonciation calomnieuse - lasterlijke aangifte
- 5301 atteinte à la vie privée (e.a. intervention arbitraire contraire à la protection constitutionnelle de la vie privée) - aanslag op de persoonlijke levenssfeer (o.a. willekeurig optreden dat indruist tegen de grondwettelijke bescherming van de persoonlijke levenssfeer)
- 5303 harcèlement, stalking - belagen, stalking

IV. Infractions dans le cadre de la fonction de police qualifiées de corruption – Inbreuken gepleegd uit hoofde van de functie omschreven als corruptie

- 2000 détournement - verduistering
- 2500 concussion - knevelarij
- 2501 corruption - omkoping
- 2504 prise d'intérêt - belangeneming

V. Crimes et délits commis par des fonctionnaires de police en dehors de l'exercice de leurs fonctions mais portant atteinte à la dignité de celles-ci - Misdaden en wanbedrijven gepleegd door politieambtenaren buiten hun ambt die de waardigheid van hun ambt aantasten

Si ces crimes et délits sont commis pendant le service ou en dehors de celui-ci, ils ne portent toutefois pas directement sur l'exécution de la fonction de police. En d'autres termes, ni la qualité, ni les compétences de police ne jouent un rôle fondamental dans la commission de l'infraction. Toutefois, le fait même de commettre l'infraction porte inmanquablement atteinte à la dignité – rôle d'exemple – de la fonction de police.

- 1102 extorsion - afpersing
- 1800 vol de toute nature - diefstal van allerlei aard
- 2003 escroquerie - oplichting
- 2700 recel - heling
- 3503 milices privées/association de malfaiteurs - private militie/vereniging van misdadigers
- 3600 détention d'armes - wapenbezit
- 3700 affaires de mœurs - zedenfeiten
- 6000 stupéfiants - verdovende middelen
- 6203 hormones - hormonen
- 8500 infractions et accidents de la route en état d'intoxication alcoolique ou d'ivresse -verkeersinbreuken en -ongevallen met dronkenschap of intoxicatie
- 8508 infractions et accidents de la route en état d'intoxication alcoolique ou d'ivresse (en service) - verkeersinbreuken en -ongevallen met dronkenschap of intoxicatie (in dienst)
- 8501 infractions et accidents de la route avec délit de fuite - verkeersinbreuken en -ongevallen met vluchtmisdrijf
- 8509 infractions et accidents de la route avec délit de fuite (en service) - verkeersinbreuken en -ongevallen met vluchtmisdrijf (in dienst)

VI. Autres faits pénaux ou non pénaux commis pendant ou en dehors du service - Andere strafrechtelijke of niet-strafrechtelijke feiten gepleegd in of buiten dienst

Ces délits et infractions ne ressortissent à cette catégorie qu'à titre exceptionnel. Ce n'est que lorsque les données disponibles manquent de clarté ou ne sont pas suffisamment concrètes qu'elles sont enregistrées dans cette catégorie « fourre-tout ».

- 61 autres infractions et accidents de la route indéfinis commis pendant le service - andere niet-gedefinieerde verkeersinbreuken en -ongevallen in dienst
- 62 autres infractions et accidents de la route indéfinis commis en dehors du service - andere niet-gedefinieerde verkeersinbreuken en -ongevallen buiten dienst
- 63 conflits indéterminés avec les autorités (administratives, judiciaires, etc.) - onbepaalde geschillen met (bestuurlijke, gerechtelijke, enz.) overheden
- 64 pénal indéterminé (pendant le service) - onbepaald strafrechtelijk (in dienst)
- 65 pénal indéterminé (en dehors du service) - onbepaald strafrechtelijk (buiten dienst)
- 66 non-pénal indéterminé (pendant le service) - onbepaald niet-strafrechtelijk (in dienst)
- 67 non-pénal indéterminé (en dehors du service) - onbepaald niet-strafrechtelijk (buiten dienst)
- 68 divers - varia
- 69 indéfinissable - niet-definieerbaar

75. EXPLICATION DES QUALIFICATIONS ET DESCRIPTIONS DES CATÉGORIES VII À IX

Les données ne pouvant faire l'objet d'une qualification pénale en raison d'un manque d'éléments *ad hoc* sont explicitées ci-dessous. Ces précisions sont le résultat d'une analyse intensive de l'ensemble des données et communications dont le Comité permanent P dispose pour la période 1996-2000.

Dispositions générales

Le comportement désigne la manière de se comporter d'une personne lorsqu'elle agit, réagit ou intervient. Il est ici question d'expression verbale, non verbale et physique, qui s'accompagne généralement d'une certaine attitude et/ou de certaines actions.

L'attitude est la manière dont une personne, consciemment ou inconsciemment, tient son corps ou une partie de son corps. C'est aussi l'ensemble des jugements et tendances qui pousse à un comportement, une intervention ou une réaction.

Les actions/actes se réfèrent au fait de produire des effets par une activité, des actes volontaires et coordonnés. Ils désignent un comportement physique ou verbal.

La dignité de la fonction consiste dans la valeur en soi, l'intérêt lié à une fonction déterminée telle que la fonction de police.

Les obligations professionnelles font référence aux obligations unilatérales qui découlent de la profession ou du cercle de travail social pour lesquels on a reçu les capacités et/ou la compétence requise.

La qualité de police est conférée à des personnes ayant acquis les capacités nécessaires pour exercer la profession de policier et reçu les compétences en rapport avec leur niveau de capacité (qualité d'agent ou d'officier de police administrative ou judiciaire). Tout fonctionnaire de police prête serment au moment de l'entrée en fonction, ledit serment devant lui rappeler en tout temps [1] son devoir de respect des règles et valeurs éthiques liées à sa profession. De par cette qualité, les fonctionnaires de police témoignent d'une connaissance et disposent d'informations particulières qui les placent dans une position de force par rapport au citoyen. Les policiers sont dès lors censés faire montre de la discrétion et de l'intégrité de rigueur lorsqu'ils acquièrent, traitent et utilisent ces connaissances et informations. Il s'agit d'une obligation tant légale que morale.

Les compétences de police sont octroyées aux fonctionnaires de police sur la base de leur niveau de capacité. Les compétences de police générales sont inscrites dans la loi sur la fonction de police ou dans des lois spéciales. Les compétences spéciales octroyées aux personnes à compétences de police limitées sont également fixées par des lois.

Le rôle de la police représente le rôle joué par la police dans la société en sa qualité de représentante des autorités. C'est ainsi que l'on attend des personnes à compétences de police ou de celles qui en disposent dans certains contextes qu'elles se comportent et agissent partout et en tout temps conformément aux exigences convenues et aux référents sociaux – rôle d'exemple – liés au rôle de la police [2]. Ce n'est que dans ces conditions que l'intervention sera crédible et, par conséquent, acceptée. De par sa fonction sociale [3] au sein de la communauté, la police suscite une double attente : on considère d'une part qu'elle est tenue d'adopter des attitudes et de poser des actions explicites dans l'exercice ou non de ses fonctions tandis qu'elle doit proscrire d'autres attitudes et actions. Précisons encore que ces attentes par rapport aux fonctionnaires de police se marquent également en dehors de l'exercice de leurs fonctions.

La mesure de contrainte concerne toute mesure (ordre, question, rappel à l'ordre, force/violence, etc.) entraînant une obligation, un ordre ou une interdiction dans le chef du citoyen.

VII. Manquements par l'attitude, le comportement ou les actes portant atteinte à la dignité de la fonction de police - Tekortkomingen door de houding, het gedrag of de handelingen die de waardigheid van het politieambt aantasten

Ces manquements individuels ou collectifs vont à l'encontre du rôle de la police dans la société et de la philosophie qui sous-tend le fonctionnement des services de police. Il s'agit principalement de lacunes ou manquements qui touchent au simple fait de posséder la qualité de police ou qui se produisent dans le cadre de l'utilisation des compétences de police dans la pratique. Ces lacunes ou manquements sont de nature à porter atteinte à la dignité de la fonction de police et, partant, mettent en question la qualité et les compétences de police. Ils traduisent généralement un estompement de la norme et ne peuvent être qualifiés d'infractions pénales.

71 *comportement inhumain, offensant s.l. - onmenselijk, krenkend gedrag s.l.*

711 discrimination - discriminatie

712 comportement humiliant - vernederend gedrag

72 *abus de pouvoir - machtsoverschrijding*

721 comportement ou attitude agressive - agressief gedrag of houding

722 intimidations - intimiderende houding

723 pressions/comportement autoritaire - druk uitoefenen/autoritair gedrag

724 incitation à la violence, provocation - uitlokking van geweld, provocatie

- 73 *comportement désobligeant - klantvriendelijkheid*
 731 manque de respect - gebrek aan respect
 732 manque de politesse - gebrek aan beleefdheid
 733 langage inapproprié - ongepast taalgebruik
- 74 *attitude laxiste ou négative lors de l'exécution des tâches s.l. - lakse of negatieve houding bij taakuitvoering s.l.*
 741 assistance aux victimes - slachtofferzorg
 742 refus d'acter - niet akteren
 743 non-constatation ou non-dénonciation - niet vaststellen of niet aangeven
 744 non-intervention - niet optreden
- 75 *attitude et maintien en général - algemene houding en voorkomen*
- 76 *actes et attitudes pendant le service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque - handelingen en houdingen in dienst die de waardigheid van het ambt of imago aantasten*
- 77 *actes et attitudes en dehors du service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque - handelingen en houdingen buiten dienst die de waardigheid van het ambt of het imago aantasten*
- 771 ivresse publique ou ivresse au volant qui, par la visibilité/connaissance de la qualité de policier met/peut mettre en péril la fonction de police ou son image de marque - openbare dronkenschap of dronkenschap achter het stuur die door de zichtbaarheid/kennis van de hoedanigheid van politie het ambt of het imago in het gedrang brengt/kan brengen
 772 toute détention, consommation ou trafic de drogue - elk bezit, gebruik van of handel in drugs
 773 participation à des soirées, fêtes ou campagnes (politiques par exemple) incompatible avec l'exercice ou la dignité de la fonction de police - deelname aan party's, feestjes of campagnes (voorbeeld politieke campagnes) waarvan de deelname van een politiefunctionaris onverenigbaar is met de uitoefening of de waardigheid van het ambt
 774 participation à des scènes télévisées, à des reportages, à certains programmes de jeu ou shows publics incompatible avec l'exercice ou la dignité de la fonction de police - deelname aan scènes of mediareportages, bepaalde spelprogramma's of publieke shows waarvan de deelname door een politiefunctionaris onverenigbaar is met de uitoefening of de waardigheid van het ambt
- 78 *comportement routier agressif ou dangereux en uniforme ou pendant le service - agressief of gevaarlijk rijgedrag in uniform of in dienst*
- 79 *consommation d'alcool pendant le service - alcoholgebruik in dienst*

Explication des termes

- 71 Comportement inhumain, offensant s.l.

Le comportement inhumain désigne tout comportement contraire aux principes fondamentaux des Droits de l'homme universels repris dans la Constitution. Relevons comme synonymes d'« inhumain », les termes « barbare » et « impitoyable ». Le comportement inhumain s'exprime par des actes de cruauté (verbale, non verbale et physique) généralement associés à une attitude dure et autoritaire, des intimidations et des excès de pouvoir (compétences).

Le comportement offensant désigne tout comportement de nature à porter préjudice à une personne ou à lui occasionner un dommage moral. Relevons comme synonymes « outrages », « injures », « blessures » ou « avanies ». Ce type de comportement va immanquablement de pair avec une attitude autoritaire teintée de dérision et un excès de pouvoir (compétences).

711 Discrimination

Tout comportement qui a pour but d'opérer une distinction négative sur la base de critères non pertinents tels que la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, etc. et qui, en raison de certaines imprécisions ou nuances, ne peut se voir appliquer les qualifications pénales de racisme, xénophobie ou injures.

712 Comportement humiliant

Tout comportement qui a pour but de rabaisser la considération ou la position d'une personne, ou d'entacher la confiance en cette personne. Les éléments ne peuvent recevoir une qualification pénale telle qu'atteinte à

la vie privée ou diffamation.

72 Excès de pouvoir

L'excès de pouvoir consiste à dépasser le cadre du pouvoir lié aux compétences de police vis-à-vis d'un tiers. En d'autres termes, il est fait usage de menaces, contrainte voire de violence en vue de poser un acte illicite, illégal ou inopportun.

721 *comportement ou attitude agressive*

Tout comportement visant à s'imposer, à s'affirmer ou à déclencher un conflit. Il s'accompagne d'une tendance au recours effectif à la violence (physique ou verbale). Les éléments constitutifs ne sont toutefois pas de nature à recevoir une qualification pénale telle que coups et blessures.

722 *intimidations*

Toute attitude liée à un comportement agressif et dont le but est de susciter la crainte ou la terreur chez une personne de sorte qu'elle s'abstienne de poser certains actes ou actions (même respectables). Cette attitude s'inscrit principalement dans l'exercice de certaines mesures de contrainte exercées par la police (auditions, fouilles – d'une personne ou visite domiciliaire – menottes, arrestations, etc.).

723 *pressions/comportement autoritaire*

Tout comportement basé sur un recours extrême à la force en vue de contraindre une personne à poser certains actes ou actions. Cette attitude s'inscrit aussi principalement dans le cadre des mesures de contrainte exercées par la police bien que les éléments constitutifs ne soient pas de nature à faire l'objet de la qualification pénale de menaces.

724 *incitation à la violence*

Tout incitation ou encouragement d'une personne à commettre des actes de violence de sorte que des actions policières peuvent légitimement être prises sur la base de faits de rébellion envers les agents de la force publique. Il s'agit d'une provocation verbale ou non verbale de la part de fonctionnaires de police à l'encontre d'individus ou de collectivités faisant l'objet de mesures de contrainte policières.

73 Comportement désobligeant

Le comportement désobligeant traduit l'expression d'un manque de serviabilité ou d'amabilité dans l'exercice de la fonction de police qui porte atteinte au rôle d'exemple de la police. Une telle attitude est en décalage complet par rapport au comportement que l'on est en droit d'attendre de la police, à savoir une « attitude de service » axée sur les besoins et attentes des bénéficiaires (potentiels) des tâches policières [4] dans le respect des institutions démocratiques. Ce type de fait se manifeste par un manque de respect, de politesse ou un langage inapproprié.

731 *manque de respect*

Tout manque de considération à l'égard du citoyen, notamment dans le cadre des fonctionnalités d'accueil, d'intervention, de maintien de l'ordre public, de la recherche, etc.

732 *manque de politesse*

Tout manquement à la politesse la plus élémentaire vis-à-vis du citoyen, notamment dans le cadre des fonctionnalités d'accueil, d'intervention, de maintien de l'ordre public, de la recherche, etc.

733 *langage inapproprié*

Langage inapproprié et insultant utilisé dans le cadre de contacts collégiaux avec ou en présence de tiers. Cette qualification concerne par ailleurs également le fait, lors d'une intervention, de sciemment utiliser une autre langue que celle de la partie tierce (langue officielle de la région où a lieu l'intervention).

74 Attitude laxiste ou négative lors de l'exécution des tâches s.l.

Il s'agit de l'expression d'un comportement négatif, laxiste ou déviant lors d'une demande de prestation de service ou d'intervention. Cette attitude est en contradiction flagrante avec le comportement que l'on peut attendre de la police, censée agir dans un esprit de service, et porte atteinte à la fonction d'exemple qu'elle remplit.

741 *en matière d'assistance aux victimes*

Abstention de donner suite à une demande d'aide, qui ne peut être qualifiée d'abstention coupable.

742 *en matière de refus d'acter*

Fait de ne pas donner suite à une demande d'acter une plainte ou une dénonciation ou de ne pas reprendre dans la déclaration certains mots ou tournures de phrase.

743 en matière de non-constatation ou non-dénonciation

Fait de ne pas donner suite à une demande de constat de certains faits pour en dresser procès-verbal.

744 en matière de non-intervention

Fait de ne pas donner suite à une demande d'intervention dans une situation problématique ou conflictuelle sans qu'il soit pour autant question d'abstention coupable.

75 Attitude et maintien en général

L'attitude et le maintien en général consistent dans l'image globale que donne une personne sur la base de son apparence, son attitude et son comportement. En tant que représentants de la force publique, les fonctionnaires de police ont un rôle d'exemple à jouer par rapport aux citoyens. Leur maintien doit par conséquent être soigné et irréprochable et se traduire par une certaine attitude, une tenue civile ou un uniforme corrects ainsi qu'un langage approprié. Il s'agit en l'espèce d'une attitude globale.

76 Actes et attitudes pendant le service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque

Il est ici question d'une présence en certains lieux, de certains actes ou attitudes inacceptables ou incompatibles avec le service (hors les faits 77, 78, 79 et 80) pendant le service (en uniforme ou en civil) susceptibles de compromettre le fonctionnaire ou la fonction de police en raison de la nature du lieu, des circonstances ou du comportement du fonctionnaire de police. De tels manquements entachent la fonction d'exemple de la police.

77 Actes et attitudes en dehors du service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque

Cette catégorie reprend les actes et attitudes en dehors du service susceptibles de compromettre le fonctionnaire ou la fonction de police en ce qu'ils touchent à leur rôle d'exemple. La qualité du fonctionnaire de police est reconnaissable ou connue (sur les lieux ou dans le contexte de la situation).

771 ivresse publique ou ivresse au volant mettant en péril la qualité de police

Fonctionnaires de police qui, en dehors de leur service, se compromettent par des actes et attitudes induites par une consommation excessive de boissons alcoolisées, éventuellement combinée à une prise de médicaments et/ou stupéfiants. Il est ici spécifiquement question des actes et attitudes mêmes.

772 détention, consommation ou trafic de stupéfiants (drogues légalisées)

Fonctionnaires de police dont on découvre qu'ils détiennent ou consomment des stupéfiants ou drogues douces en général ou encore consomment des médicaments ou autres produits utilisés comme drogues (gaz, éther, etc.) en raison de leur nature ou dans le cadre de certaines circonstances.

773 participation à des soirées, fêtes ou campagnes (politiques par exemple) incompatible avec l'exercice ou la dignité de la fonction de police

Activités illicites dans un cadre politique, participation à des réunions de groupements « suspects » dont les activités ne seraient pas conformes à la dignité de la fonction de police, organisation de soirées ou de fêtes touchant à la limite subjective de l'immoral, de l'indécence, de l'extrême, de l'extravagance ou du criminel. Le fait que l'implication d'un fonctionnaire de police soit sujette à controverse suffit, en soi, à justifier qu'il s'abstienne de participer et que l'on trouve une solution au niveau de la direction de l'organisation.

774 participation à des scènes télévisées, à des reportages, à certains programmes de jeu ou shows publics incompatible avec l'exercice ou la dignité de la fonction de police

Participation à des activités publiques ou médiatiques dont le contenu touche à la limite subjective de l'immoral, de l'indécence, de l'extrême, de l'extravagance ou du criminel. Le fait que l'implication d'un fonctionnaire de police soit sujette à controverse suffit, en soi, à justifier qu'il s'abstienne de participer et que l'on trouve une solution au niveau de la direction de l'organisation.

78 Comportement routier agressif ou dangereux en uniforme ou pendant le service

Il est spécifiquement question de comportements et attitudes agressifs de la part de fonctionnaires de police usagers de la route alors que leur qualité de policier est reconnaissable par l'uniforme ou le véhicule.

79 Consommation d'alcool pendant le service

Il s'agit de la consommation d'alcool dans l'exercice de la fonction de police, tant sur le lieu de travail qu'en dehors. Ce fait recouvre également la consommation excessive d'alcool au cours d'un service de permanence (personne rappelable ou disponible) mais pas en dehors. En d'autres termes, il concerne le fonctionnaire de police rappelé soudainement pour une nécessité spécifique, qui se trouve dans un état tel qu'il lui est impossible de prendre son service.

VIII. Manquements aux obligations professionnelles ou abus de la fonction et des compétences - Tekortkomingen aan de beroepsplichten of misbruik van ambt en bevoegdheden

Ces manquements individuels ou collectifs vont à l'encontre des obligations et du sérieux liés à la profession. Il s'agit principalement de lacunes et manquements sur le plan professionnel dans le cadre de l'action policière, des interventions ou dans l'application des règles et procédures en vigueur. Si ces manquements ne sont pas toujours commis sciemment, il n'en reste pas moins que, par nature, ils portent préjudice à la crédibilité ou à l'image de marque (rôle d'exemple) de l'« institution police ». Les abus impliquent automatiquement un excès des compétences de police. Dans la plupart des cas, ces manquements indiquent un estompement de la norme et des valeurs, des lacunes au niveau des formations théoriques et pratiques, etc. et ne peuvent être répertoriés parmi les infractions pénales.

81 *service - dienstverlening*

811 intervention et exécution des tâches dans les temps (101, ...) - tijdslimiet interventie en taakuitvoering (101, ...)

812 responsabilité/disponibilité - gebrek aan verantwoordelijkheid/beschikbaarheid

813 accueil - gebreken met betrekking tot het onthaal

814 traitement des personnes placées sous surveillance - gebreken in de behandeling van de onder toezicht geplaatste personen

82 *non-respect ou manque de respect des procédures obligatoires - niet of slecht naleven van verplicht gestelde procedures*

820 concernant la gestion de l'information - inzake het informatiebeheer

821 dépôt/saisie d'objets - bewaring/inbeslagneming van voorwerpen

822 dépannage, remorquage, sabot de Denver - takelen, slepen, wielklem

823 contrôles et signalements - controles en seiningen

8231 contrôle d'identité - identiteitscontrole

8232 contrôle de l'adresse du domicile - controle adres woonplaats

8233 contrôle de la plaque d'immatriculation - nummerplaatcontrole

8234 signalements - seiningen

824 rédaction de PV - opstellen PV

825 perception immédiate (circulation, autre) - onmiddellijke inning (verkeer, andere)

826 fouilles - fouilleringen

8261 personnes - personen

8262 véhicules - voertuigen

8263 perquisition - huiszoeking

827 audition - verhoor

828 usage de la violence s.l. - gebruik van geweld s.l.

829 procédures administratives - administratieve procedures

8291 remise copie PV - overhandigen kopie PV

8292 Franchimont (autre) - Franchimont (andere)

8293 tenue des registres - invullen van de registers

8294 formalités spécifiques en matière de roulage - specifieke formaliteiten met betrekking tot verkeersaangelegenheden

83 *neutralité/impartialité - neutraliteit/onpartijdigheid*

831 traitement inégal/intervention non uniforme - ongelijke behandeling/niet eenvormig optreden

832 constatations injustes/incompétence - onjuiste vaststellingen/onbevoegdheid

833 excès de zèle - overijver

8331 harcèlement - pesterijen

8332 overacting ou overreacting, overacting ou overreacting

84 *droiture (incorruptibilité) - onkreukbaarheid*

- 841 acceptation de cadeaux, de présents, d'avantages - aannemen van geschenken, giften, voordelen
- 842 non-respect, en tant que fonctionnaire de police, des règles/dispositions légales générales en vigueur - het zich, als politieambtenaar, niet houden aan de algemeen geldende/wettelijke regels
- 85 *intégrité - integriteit*
- 851 abus de fonction ou d'autorité - misbruik maken van zijn functie of gezag
- 852 abus du service ou des moyens - misbruik maken van dienst of middelen -
- 853 incompatibilités avec la profession, cumul - onverenigbaarheden met het beroep, cumul
- 854 discrétion/secret - discretie/geheimhouding
- 855 droit de parole / réserve - spreekrecht/reserve

Explication des termes

81 Service

Le service fait partie des tâches primaires de la police. « *Ils (les services de police) sont donc [...] au service du public* » et la loi sur la fonction de police met l'accent sur « *le respect des libertés et droits individuels qui doivent en permanence constituer une référence pour les fonctionnaires de police* » [5]. En outre, le principe de police de proximité est censé conditionner l'ensemble des interventions policières. Les lacunes ou manquements impliquent dans ce cas moins les attitudes et comportements que le fait d'agir ou non et les manquements dans le cadre de cette action portent atteinte aux obligations afférentes à la fonction de police.

811 *intervention et exécution des tâches dans les temps*

Délai entre d'une part l'appel ou la demande d'aide et d'autre part l'arrivée sur place de la police, la prestation du service ou de l'aide demandée ou l'exécution des tâches policières requises. Ce délai peut être déterminé en fonction de différents facteurs tels que la consignation des heures à la suite du dispatching, la listes des priorités d'intervention utilisée, les distances à parcourir et la circulation, la disponibilité des équipes, les possibilités de les joindre, etc.

812 *responsabilité/disponibilité*

Attitude active du fonctionnaire de police et fait qu'il soit disposé à donner suite à un appel dans les limites de son service et des possibilités, ou à fournir aide et assistance sans renvoyer ou transmettre à tort le demandeur vers une autre instance.

813 *accueil*

Manquements qui surviennent à l'égard des personnes qui s'adressent à un fonctionnaire de police dans la rue ou à un service de police, directement ou par téléphone, afin de demander des renseignements ou de porter plainte ou faire une dénonciation. Ces manquements peuvent être soit structurels (policiers injoignables, numéro de téléphone en dérangement, portes fermées), soit fonctionnels (longue attente, report des rendez-vous, renvoi vers une mauvaise instance, etc.). Ils ne concernent donc en rien les attitudes et comportements (cf. 73 et 74).

814 *traitement des personnes placées sous surveillance*

Manière de traiter (droits et libertés fondamentaux) les personnes placées sous la surveillance de la police, à savoir les personnes éventuellement enfermées dans une pièce sous surveillance ou une cellule, transférées dans un véhicule de police ou un fourgon ou encore accompagnées par la police (ex. escortes). De tels manquements dérogent au principe de protection de l'intégrité physique et morale des personnes. Ils recouvrent différents faits tels que l'abstention de dispenser les soins médicaux nécessaires voire requis par la personne ou le refus de la nourrir ou de prévenir un membre de la famille. Ils peuvent encore concerner la protection contre les blessures, l'automutilation ou le suicide (ex. fouille lacunaire de la cellule et de la personne avant son enfermement, défaut de surveillance, etc.).

82 Non-respect ou manque de respect des procédures

Il s'agit du non-respect des procédures générales propres à la fonction de police, qu'elles soient fixées par une loi, un règlement ou une note interne. Celles qui sont réglées par note interne varient en fonction de la localisation (ex. cour d'appel, arrondissement, province) ou selon les usages en vigueur au sein de la police locale et de la police fédérale. Il s'agit du non-respect de procédures spécifiques par des personnes dotées d'une certaine compétence de police.

820 concernant la gestion de l'information

Il s'agit du non-respect des procédures réglées par la directive contraignante MFO3 (rédaction de rapports d'information, conservation de photos, etc.)

*821 dépôt ou saisie d'objets**822 dépannage, remorquage, sabot de Denver**823 contrôles et signalements*

Base légale sur laquelle repose l'exécution des contrôles (loi sur la fonction de police) et manière dont ils se déroulent (ex. obligation de faire connaître son identité lors d'un contrôle). Les intéressés peuvent être des fonctionnaires de police ou des personnes à compétence de police limitée (auxiliaires de police, douaniers, surveillants du milieu urbain, stewards, etc.). Il est par ailleurs aussi question des contrôles sur la base de signalements et des signalements mêmes.

*8231 contrôle d'identité**8232 contrôle de l'adresse du domicile**8233 contrôle de la plaque d'immatriculation**8234 signalements**824 rédaction de procès-verbal*

Problèmes du point de vue de la forme et du contenu : absence de date, indications de temps, mentions requises, chronologie des faits et actions, recours à des mesures de contrainte ou de violence, utilisation de la force, etc.

*825 perception immédiate**826 fouilles*

Les différents types de fouille sont envisagés de manière spécifique dans la loi sur la fonction de police. En parallèle, d'autres types de fouilles peuvent être repris dans des législations particulières. Ainsi la loi football par exemple, qui prévoit que les stewards peuvent, sous surveillance, inviter les spectateurs à se soumettre à un contrôle superficiel, ou encore la législation réglant les compétences des douaniers.

*8261 personnes**8262 véhicules**8263 perquisitions**827 audition**828 usage de la violence*

Non-respect des directives/préscritptions en la matière plutôt que l'usage de la violence même. Ainsi le fait de ne pas mentionner ou noter dans un procès-verbal un éventuel recours à la violence ou l'utilisation de moyens et techniques non reconnues par la police, etc.

829 procédures administratives

Non-respect des procédures administratives prévues qui peut susciter des problèmes par la suite, lors de l'enquête judiciaire.

*8291 remise copie PV**8292 autres procédures en vertu de la loi Franchimont**8293 tenue des registres (ex. en cas d'arrestation)**8294 formalités spécifiques en matière de roulage (formulaires réponse, photo établissant l'infraction, formalités de perception immédiate, etc.)**83 Neutralité/impartialité*

L'*impartialité* concerne les comportements non objectifs basés sur des préjugés. Un fonctionnaire de police ne peut se laisser guider, lors de ses interventions, par des intérêts personnels, des préférences ou des sympathies particulières. Faillir à cette obligation revient à mettre en péril les principes de neutralité et d'impartialité inhérents à toute action policière.

La *neutralité* concerne l'attitude impartiale et objective que le policier doit adopter face à deux parties rivales ou en conflit. Les éventuels manques de neutralité et d'impartialité portent atteinte à l'image de sérieux véhiculée par la profession.

831 traitement inégal/intervention non uniforme

Traitement inégal de deux parties rivales ou en conflit, ou intervention inconséquente basée sur des préjugés d'ordre général (ex. contrôles sélectifs de personnes ou de véhicules). Il peut également être question de manquements de cet ordre lorsque l'on intervient en priorité pour telle affaire par rapport à une autre et cela, sans motif logique.

832 constatations injustes/incompétence

Manquements qui ne peuvent être qualifiés de faux au sens pénal du terme (ex. fautes dans le cadre de constats) et actes commis bien qu'étant non habilités à les poser (ex. des agents auxiliaires qui remplissent des missions de police, des services de sécurité qui ont recours à la force, des personnes n'ayant pas la qualité d'officier de police administrative ou judiciaire qui prennent des mesures de contrainte, etc.).

833 *excès de zèle*

Manquement qui relève de la partialité ou du manque de neutralité. Intervention systématique et ciblée à l'encontre d'une personne dans l'intention de lui nuire parce qu'on la connaît ou que l'on nourrit des préjugés contre elle. Les actes en soit peuvent être légitimes mais la manière partielle de les poser et le but poursuivi ne sont pas justifiables. L'excès de zèle peut se manifester lors d'une intervention déterminée (overacting) ou se traduire par des interventions à répétition (harcèlement).

8331 harcèlement d'un tiers

8332 overacting ou overreacting lors d'une intervention

84 Droiture (incorruptibilité)

Il s'agit du fait d'être intouchable et irréprochable lors des actions ou interventions policières. En d'autres termes, l'intéressé est intègre et ne commet pas d'infraction. Les manquements peuvent surtout se produire du chef de la possession de la qualité de fonctionnaire de police.

841 *acceptation de cadeaux, de présents ou d'avantages*

Faits qui ne peuvent être qualifiés de corruption ou autres infractions pénales du même ordre mais qui portent atteinte au sérieux de la profession.

842 *non-respect, en tant que fonctionnaire de police, des règles/dispositions légales générales en vigueur*

Infractions au code de la route et autres faits tels que rouler en tant que véhicule prioritaire en dehors des cas prévus par la loi, se soustraire à des droits d'entrée ou voyager sans titre de transport alors qu'aucune dérogation n'est prévue pour les fonctionnaires de police, se garer sur les trottoirs ou commettre des excès de vitesse durant des déplacements administratifs, etc.

85 Intégrité

Les manquements à l'intégrité touchent, d'une manière ou d'une autre, la qualité, la compétence ou le rôle de la police et comprennent, au sens large, les infractions, manquements, fautes et manques de professionnalisme commis en connaissance de cause.

L'intégrité implique de manière globale une manière d'agir irréprochable, droite et incorruptible. Elle revient à se comporter et à intervenir en son âme et conscience, à la lumière des normes et valeurs propres à l'institution « police », à ne pas se laisser séduire par des avantages ou faveurs et à ne pas porter atteinte, d'une quelconque manière, aux droits et libertés fondamentaux. Il est ici question de manquements à l'intégrité sciemment commis en vue de se ménager des avantages ou d'en procurer à des tiers, qui ne relèvent toutefois pas d'une qualification pénale. En outre, ils ne concernent pas les manquements repris sous les catégories 83 et 84.

851 *abus de fonction (qualité) ou d'autorité (compétences)*

852 *abus du service ou des moyens*

853 *actes incompatibles avec la profession – cumul*

854 *atteintes à la discrétion et au secret*

855 *atteintes au droit de parole ou au devoir de réserve.*

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

Tekortkomingen inzake de doelmatigheid, de doeltreffendheid en de coördinatie van de politiediensten

Ces manquements ou dysfonctionnements individuels ou collectifs sont de nature à mettre en péril d'une part l'efficacité et l'efficience du fonctionnement policier et d'autre part la coordination entre les services de police.

91 *gestion (in)efficace de l'organisation policière en général - (on)doelmatig beheer van de politieorganisatie in het algemeen*

911 direction et hiérarchie - leiding en hiërarchie

912 organisation générale - algemene organisatie

9120 efficacité du service - doeltreffendheid van de dienst

- 9121 gestion du personnel et recrutement - personeelsbeheer en aanwerving
- 9122 abus de l'horaire et de la comptabilisation des prestations - misbruik van het dienstrooster en comptabiliteit van de uren
- 9123 départ du travail sans autorisation - het werk verlaten zonder toelating
- 9124 arrivée tardive au travail ; départ du service prématuré - te laat komen op het werk; te vroeg het werk verlaten
- 913 systèmes de communication - communicatiesystemen
- 914 communication professionnelle et échange d'informations - professionele communicatie en informatie-uitwisseling
- 915 communication et échange d'informations en matière d'affaires internes - communicatie en informatie-uitwisseling betreffende interne aangelegenheden
- 92 *gestion (in)efficace des moyens en personnel (absentéisme...) - (on)doelmatig beheer van de personele middelen (absenteïsme...)*
- 921 maladies fréquentes, maladies de longue durée - vaak ziek, langdurig ziek
- 922 absence illégale - onwettige afwezigheid
- 923 contrôle médical et prescriptions - medische controle en voorschriften
- 924 formalités administratives en cas de maladie, justification de l'absentéisme - administratieve formaliteiten in geval van ziekte, rechtvaardiging van absenteïsme
- 925 problématique sociale ou médicale donnant lieu à des mesures spécifiques (alcool ...) - sociale of medische problematiek die aanleiding geeft tot specifieke maatregelen (alcohol ...)
- 926 problématique sociale ou médicale donnant lieu à des mesures d'ordre intérieur - sociale of medische problematiek die aanleiding geeft tot maatregelen van interne orde
- 927 problématique sociale ou médicale compromettant (temporairement) l'esprit ou le bon fonctionnement du service (ex. problématique sociale extrême : violences intrafamiliales, violences au travail, harcèlement sexuel au travail, (tentative de) suicide) - sociale of medische problematiek die de geest of de goede werking van de dienst (tijdelijk) in het gedrang brengen (vb. extreme sociale problematiek: intrafamiliaal geweld, geweld op het werk, ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW), zelfmoord(poging))
- 928 mise en œuvre de personnel, d'équipement et de compétences techniques - inzet van personeel, van uitrusting en van technische bekwaamheid
- 93 *gestion (in)efficace des moyens matériels - (on)doelmatig beheer van de materiële middelen*
- 931 perte ou oubli de l'arme - wapen verloren of vergeten
- 932 perte ou oubli de matériel policier - politiemateriaal verloren of vergeten
- 933 lors de l'utilisation du matériel - tijdens het gebruik van de middelen
- 934 lors de l'utilisation de l'arme dans le cadre de l'exécution des tâches - tijdens het gebruik van het wapen bij de uitvoering van de taken
- 935 recours à un chien policier - een beroep doen op een politiehond
- 936 utilisation de l'arme en dehors du service (privé) - gebruik van het wapen buiten dienst (privé)
- 94 *gestion (in)efficace en matière de procédures internes et contrôle interne sensu stricto - (on)doelmatig beheer van de interne procedures en het intern toezicht sensu stricto*
- 941 formalités administratives en cas de maladie - administratieve formaliteiten in geval van ziekte
- 942 formalités administratives en vue de justifier l'absentéisme (congé ...) - administratieve formaliteiten om het absenteïsme te rechtvaardigen (verlof ...)
- 943 respect des procédures et des formalités en matière de gestion des plaintes - volgen van de procedures en vervullen van formaliteiten inzake het klachtenbeheer
- 95 *gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (direction) - (on)doelmatig beheer van het intern toezicht sensu lato (inzake leiding)*
- 951 évaluation négative - negatieve evaluatie
- 952 déchéance du permis de conduire - verval van het recht tot sturen
- 953 fautes dans l'exécution des tâches, mauvaise exécution de la mission - fouten bij de uitvoering van de taken, slechte uitvoering van de opdracht
- 954 traitement tardif des PV, apostilles... - laattijdige afhandeling van PV, kantschriften...
- 96 *gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (recrutement, sélection, instruction, formation, entraînement) - (on)doelmatig beheer van het intern toezicht sensu lato (inzake aanwerving, selectie, onderricht, opleiding, training)*

961 dans les applications prévues par la loi sur la fonction de police, notamment en matière de recours à la force, d'usage des armes - inzake de toepassingen voorzien door de wet op het politieambt, meer bepaald inzake het gebruik van geweld, wapens

962 dans les applications prévues par la loi sur la police intégrée et le code de déontologie, notamment en matière d'attitude ou de comportement - inzake de toepassingen voorzien door de wet op de geïntegreerde politie en in de deontologische code, meer bepaald inzake de houding of het gedrag

963 dans les applications prévues par la loi sur la police intégrée et le code de déontologie, notamment en matière d'intégrité - inzake de toepassingen voorzien door de wet op de geïntegreerde politie en in de deontologische code, meer bepaald inzake de integriteit

97 *gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (relations avec la hiérarchie) - (on)doelmatig beheer van het intern toezicht sensu lato (inzake hiërarchische relaties)*

971 loyauté et respect - loyaliteit en eerbiediging

972 outrages et rébellion - smaad en weerspanningheid

973 obéissance, refus d'ordre - gehoorzaamheid, weigeren bevel

974 excès ou mauvaise utilisation de l'autorité - overschrijding of verkeerd aanwenden van gezag

98 *gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (relations de travail) - (on)doelmatig beheer van het intern toezicht sensu lato (inzake werkrelaties)*

981 ambiance de travail et relations collégiales - werksfeer en collegiale relaties

982 relations privées internes avec répercussions négatives sur le service - interne privé-relaties met negatieve invloed op de dienst

983 relations hiérarchiques détériorées avec répercussions négatives sur le service - verziekte hiërarchische relaties met negatieve invloed op de dienst

984 harcèlement sexuel au travail - ongewenst seksueel gedrag op het werk

985 mobbing, morele intimidatie (stalking) - mobbing, intimidations morales (stalking)

99 *manque de coordination et de coopération - gebrek aan coördinatie en samenwerking*

991 entre les corps de police locale - tussen lokale korpsen

992 au niveau supralocal, entre les corps de police locale - op bovenlokaal vlak tussen lokale korpsen

993 au niveau supralocal, entre les services de police fédérale et locale - op bovenlokaal vlak tussen lokale en federale diensten

994 entre le niveau fédéral et local - tussen het lokale en het federale politieniveau

995 entre les services de police et les autorités - tussen de politiediensten en de overheden

996 entre les services de police fédérale - tussen federale diensten

Explication des termes

91 Gestion (in)efficace de l'organisation policière en général

911 *direction et hiérarchie*

Possibles dysfonctionnements individuels et organisationnels au niveau de la direction et de la hiérarchie. Il s'agit, plus précisément, de manquements ou dysfonctionnements concernant la direction générale d'un corps ou d'un service, ou dans le cadre de l'exécution des tâches policières sur le lieu de travail ou sur le terrain. Ces dysfonctionnements touchent à l'efficacité et à l'efficience du service.

912 *organisation générale*

Possibles dysfonctionnements organisationnels portant atteinte à l'efficacité et/ou à l'efficience du service.

9120 efficacité du service

Dysfonctionnements relatifs à la suraffectation/sous-affectation de personnel en fonction des besoins du service et perturbant le bon fonctionnement de celui-ci.

9121 gestion du personnel et recrutement

Possibles dysfonctionnements organisationnels sur le plan du recrutement et de la gestion du personnel (politique de recrutement, octroi des jours de congé ou de repos, gestion et participation à des formations, gestion des carrières et possibilités de carrières, attribution des fonctions sur la base de profils, tests d'entrée...).

9122 abus de l'horaire et de la comptabilisation des prestations

Dysfonctionnements organisationnels permettant certains abus touchant aux inconvénients (week-ends et nuits), comptabilisation excessive des heures de prestation par certains membres ou catégories de

personnel, etc.

9123 départ du travail sans autorisation

Possibles dysfonctionnements organisationnels en matière de suivi des présences en fonction des dispositions de l'horaire.

9124 arrivée tardive au travail ; départ du service prématuré

Possibles dysfonctionnement organisationnels relatifs à la gestion quotidienne du personnel du ou des différents services, lesquels compromettent l'efficacité et l'efficience du travail.

913 *systèmes de communication*

Possibles dysfonctionnements organisationnels concernant l'installation et l'utilisation des systèmes de communication et banques de données (teamware, 101, BNG, Astrid...). Éventuelles violations de la loi sur la vie privée dans ce cadre.

914 *communication professionnelle et échange d'informations*

Possibles dysfonctionnements individuels ou organisationnels en matière de communication et d'échange d'informations en interne et en externe (problèmes de communication entre les différentes hiérarchies, en interne et entre les différentes fonctionnalités ; dysfonctionnements ou manquements relatifs à l'application de la MFO-3 ; lacunes concernant les réunions de coordination, briefings, débriefings et le processus de rapport via les rapports quotidiens, les procès-verbaux et leur suivi). Ces dysfonctionnements perturbent voire compromettent le bon fonctionnement (efficacité et efficience) du service de police.

Cette catégorie recouvre également les manquements relatifs au processus légal d'échange d'informations avec les services de contrôle de la police (art. 26, art. 14, art. 32).

915 *communication et échange d'informations en matière d'affaires internes*

Possibles dysfonctionnements individuels et/ou organisationnels touchant à la communication et à l'échange d'informations internes. Ainsi les avis en matière de mobilité ou de formation, les informations syndicales et socioculturelles, les renseignements sur les congés, absences pour raison médicale, etc.

92 gestion (in)efficace des moyens en personnel (absentéisme ...)

Cette catégorie envisage les dysfonctionnements individuels et organisationnels dans le cadre d'une absence générale de personnel au sein d'un service de police. Ils rentrent dans le domaine du contrôle interne sensu lato (direction, suivi, réorientation, contrôle, etc.).

Les manquements et/ou problèmes relationnels d'ordre structurel peuvent donner lieu à des absences systématiques et de longue durée, ce qui perturbe le bon fonctionnement (efficacité, efficience) du service de police. Les problèmes se posent à différents niveaux.

921 *maladies fréquentes, maladies de longue durée*

Manque de suivi des absences pour cause de maladie.

922 *absence illégale*

Manque de suivi des absences illégales (jours de carence exceptionnels, absences pour cause de maladie, octroi de jours de repos ou de congé).

923 *contrôle médical et prescriptions*

Manquements organisationnels concernant l'organisation de contrôles médicaux en cas d'absence suspecte (hors les cas légalement prévus) et responsabilité médicale des absences via des prescriptions.

924 *formalités administratives en cas de maladie/justification de l'absentéisme* Manquements individuels concernant la justification des absences, hors les cas prévus par la loi.

925 *problématique sociale ou médicale donnant lieu à des mesures spécifiques (alcool, problèmes d'ordre privé...)*

Dysfonctionnements individuels ou organisationnels concernant d'une part la problématique individuelle liée à la bonne volonté ou non d'organiser un suivi, une réorientation ou un accompagnement des personnes et d'autre part les lacunes et manquements de l'organisation dans ce même domaine (suivi, réorientation, accompagnement, renvoi vers une autre instance, etc.).

926 *problématique sociale ou médicale donnant lieu à des mesures d'ordre intérieur*

Idem mais les dysfonctionnements (individuels ou organisationnels) qui peuvent se produire sont liés à une situation intenable du point de vue du fonctionnaire de police individuel ou de l'organisation, à tel point que des mesures d'ordre intérieur s'imposent.

927 *problématique sociale ou médicale compromettant (temporairement) l'esprit ou le bon fonctionnement du service (ex. problématique sociale extrême : violences intrafamiliales, violences au travail, harcèlement sexuel au travail, (tentative de) suicide)*

Possibles dysfonctionnements individuels ou organisationnels qui, vu la nature de la problématique, nécessitent un suivi, un accompagnement ou un renvoi spécifique vers une autre instance.

928 *mise en œuvre de personnel, d'équipement et de compétences techniques*

Possibles dysfonctionnements qui peuvent se produire en matière de mise en œuvre du personnel, tant sur le plan quantitatif (nombre) que sur le plan qualitatif (équipement et compétences). L'équipement comprend, en plus de la tenue vestimentaire, aussi les pièces d'équipement qui vont de pair. Quant aux compétences techniques, on entend par là les connaissances et compétences du personnel mis en œuvre.

93 *gestion (in)efficace de moyens matériels*

Cette catégorie porte sur les possibles dysfonctionnements individuels et organisationnels dans le cadre de la détention et de l'utilisation non efficiente de moyens policiers. Ces manquements relèvent du contrôle interne sensu lato.

931 *perte ou oubli de l'arme*

Possibles dysfonctionnements individuels relatifs à la perte ou à l'oubli d'une arme individuelle (matraque, spray, arme de service) ou collective. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent également se produire à la suite de manquements au niveau de la réglementation, de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans le cadre de l'application du régime disciplinaire.

932 *perte ou oubli de matériel policier*

Idem mais il s'agit ici du matériel de police en général.

933 *lors de l'utilisation du matériel*

Négligence d'un fonctionnaire de police individuel ou mauvaise utilisation des moyens policiers individuels ou collectifs (matériel) dans l'exécution de la fonction de police. Mais aussi dysfonctionnements stratégiques lors de l'affectation des moyens (hors les dysfonctionnements concernant l'affectation du personnel répertoriés dans la catégorie gestion du personnel).

934 *lors de l'utilisation de l'arme dans le cadre de l'exécution des tâches*

Idem. Manquements individuels et organisationnels relatifs à l'utilisation des armes dans l'exécution de la fonction de police. Également manquements au règlement et à l'obligation de communication des incidents de tir et autres incidents avec arme.

935 *recours aux chiens policiers/chevaux dans l'exécution des tâches policières* Dysfonctionnements organisationnels relatifs à l'utilisation de chiens (chiens de recherche de drogues, chiens de patrouille, chiens d'attaque, chiens de recherche de restes humains), de patrouilles à cheval ou à l'occasion de charges à cheval, etc. Manquements à l'obligation de communication des incidents dans ce cadre.

936 *utilisation de l'arme sans autorisation en dehors du service (privé)*

Dysfonctionnements individuels relatifs à l'utilisation d'armes de service en dehors du service et sans autorisation. Ex. : utilisation de l'arme de service dans un club de tir, port d'un pepperspray en dehors du service commandé, etc. Également dysfonctionnements organisationnels relatifs à la législation en la matière.

94 *gestion (in)efficace en matière de procédures internes et contrôle interne sensu stricto*

941 *formalités administratives en cas de maladie*

Manquements individuels portant sur le dossier médical. Ex. : remise du certificat médical dans les délais, avertissement du service dans les délais en cas d'absence maladie, respect des règles et heures quant au séjour au domicile pour cause de maladie.

942 *formalités administratives en vue de justifier l'absentéisme (congé...)*

Manquements individuels portant sur des absences autres que pour cause de maladie. Ex. : introduction des demandes de congé, respect des congés et périodes de repos...

943 *respect des procédures et des formalités en matière de gestion des plaintes* Manquements constatés dans le cadre de la gestion des plaintes au sein des corps et services de contrôle interne.

95 gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (direction)

Dysfonctionnements individuels et organisationnels dans les activités visant à garantir le professionnalisme du personnel lors de l'exécution des missions et tâches policières. Le professionnalisme implique que l'on agisse dans un souci de qualité et de perfection, que l'on dispose d'un haut niveau de connaissances et compétences théoriques et pratiques concernant les principes fondamentaux de l'intervention policière. Les manquements dans ce domaine sont donc susceptibles de compromettre l'efficacité du service. Les dysfonctionnements organisationnels se produisent principalement à la suite de manquements au niveau de la direction (suivi et réorientation).

951 *évaluation (négative)*

952 *problèmes au niveau du fonctionnement tels que la déchéance du permis de conduire*

953 *fautes dans l'exécution des tâches, mauvaise exécution de la mission*

954 *traitement tardif des PV, apostilles...*

96 gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (recrutement, sélection, instruction, formation, entraînement...)

961 *dans les applications prévues par la loi sur la fonction de police, notamment en matière de recours à la contrainte ou à la force, d'usage des armes ou autres moyens de contrainte et concernant l'application des directives ad hoc*

Dysfonctionnements organisationnels qui se produisent dans le cadre du recrutement, de la formation et de l'entraînement des fonctionnaires de police en matière de recours à la contrainte et à la force, avec ou sans utilisation de moyens de coercition. Ex. : un apprentissage insuffisant voire inexistant des techniques spéciales de défense, qui se traduit dans la pratique par un usage fautif des moyens de coercition (techniques d'étranglement, de pression des points vitaux...), un manque d'entraînement pratique du personnel, le non-respect des formations théoriques et pratiques requises, les lacunes relatives aux critères de sélection dans ce domaine.

962 *dans les applications prévues par la loi sur la police intégrée et le code de déontologie, notamment en matière d'attitude et de comportement*

Dysfonctionnements organisationnels qui se produisent dans le cadre du recrutement, de la formation et de l'entraînement des fonctionnaires de police et qui portent sur les prescriptions en matière d'attitudes et de comportements dans et en dehors de l'exercice de la fonction de police. Ex. : le manque de sensibilisation et d'apprentissage concernant les prescriptions et limites imposées par la loi, l'apprentissage tout aussi insuffisant des attitudes et comportements liés aux principes fondamentaux du *community policing* : service au citoyen en tant que priorité, accueil, ouverture, *accountability*, approche pratique, apprentissage théorique et pratique des principes éthiques en tant que fondements du fonctionnement policier, attitudes requises vis-à-vis du citoyen lors de l'application de mesures de contrainte (policières), etc.

963 *dans les applications prévues par la loi sur la police intégrée et le code de déontologie, notamment en matière d'intégrité des personnes*

Idem concernant l'intégrité des personnes.

97 gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (relation avec la hiérarchie)

971 *loyauté et respect*

Possibles dysfonctionnements individuels et/ou organisationnels en matière de loyauté, respect et fidélité par rapport à l'autorité légitime, l'État belge, le Royaume de Belgique, les institutions démocratiques, etc. et donc à ces principes qui procèdent de la qualité de policier. Il s'agit généralement de dysfonctionnements individuels. Les dysfonctionnements organisationnels, quant à eux, touchent principalement à l'évaluation, le suivi, la réorientation et la discipline au sein du service.

972 *outrages et rébellion*

Dysfonctionnements individuels impliquant que des fonctionnaires de police portent publiquement outrage à un collègue ou se rendent coupable de rébellion à l'encontre de collègues ou de décisions prises par l'autorité, risquant ainsi de compromettre les missions ou fonctions (légal) conférées à la police. Les dysfonctionnements organisationnels se produisent davantage dans le domaine de la direction, de l'évaluation, de la réorientation et de l'application du régime disciplinaire.

973 *obéissance, refus d'ordre*

Dysfonctionnements individuels impliquant que des fonctionnaires de police (soumis à une autorité,

personnel d'exécution) refusent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'exécuter une tâche ou une mission (légale) déterminée ou d'obéir à un ordre supérieur, risquant ainsi de compromettre les missions ou l'exécution de la fonction de police. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans l'application du régime disciplinaire.

974 excès ou mauvaise utilisation de l'autorité

Dysfonctionnements individuels impliquant que des fonctionnaires de police (supérieurs, personnel de direction), dans l'exercice de leurs fonctions, utilisent leur autorité à mauvais escient ou excèdent leur pouvoir en vue de faire exécuter une tâche ou mission (non légale), compromettant en cela les missions ou l'exécution de la fonction de police. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans l'application du régime disciplinaire.

98 gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (relation de travail)

981 ambiance de travail et relations collégiales

Relations détériorées entre fonctionnaires de police et avec des tiers sur le lieu de travail, dans le service ou au sein d'une fonctionnalité de police ou entre plusieurs d'entre elles, lesquelles se répercutent de manière évidente sur le fonctionnement du service (efficacité, efficience). Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans l'application du régime disciplinaire.

982 relations privées internes avec répercussions négatives sur le service

Relation entre deux fonctionnaires de police (parent/enfant ou compagnons) ou entre un fonctionnaire de police et une tierce personne, laquelle se répercute de manière évidente sur le fonctionnement du service par certaines attitudes ou comportements de la part du ou des policiers impliqués, par du favoritisme dans la répartition des tâches, l'attribution des fonctions et jours de congé au sein d'un service, ou par l'immixtion des affaires privées dans le domaine professionnel. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans l'application du régime disciplinaire.

983 relations hiérarchiques détériorées avec répercussions négatives sur le service Relations détériorées entre le personnel dirigeant et exécutant, lesquelles se répercutent de manière évidente sur le fonctionnement du service par certaines attitudes ou comportements de nature conflictuelle entre les personnes, dans le service, au sein d'une fonctionnalité ou entre plusieurs d'entre elles. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans le cadre de la coordination entre les services.

984 harcèlement sexuel au travail

985 mobbing, intimidations morales (stalking)

99 manque de coordination et de coopération

Les manquements sont essentiellement organisationnels et impliquent des lacunes à différents niveaux.

991 entre les corps de police locale

992 au niveau supralocal, entre les corps de police locale

993 au niveau supralocal, entre les services de police fédérale et locale

994 entre le niveau fédéral et local

995 entre les services de police et les autorités

996 entre les services de police fédérale

Annexe D : Nature des décisions

Geen onderzoek – Pas d'enquête

Seponering - Classement sans suite (100...)

101 kennelijk ongegrond of zonder voorwerp - manifestement non fondée ou sans objet

- 102** anonieme klager of aangever (onvindbaar) - plaignant ou dénonciateur anonyme (introuvable)
- 103** onvoldoende bezwaren - pas établie à suffisance
- 104** geen concrete elementen - pas d'éléments concrets
- 105** intrekking klacht - retrait de plainte
- 106** onbevoegd ratione personae - incompétence ratione personae
- 107** onbevoegd ratione materiae - incompétence ratione materiae
- 108** strafrechtelijk in hoofde van het lid van de politiedienst (niet opvolgen; art. 29 W. Sv. en/of art. 22 wet van 18/07/91) - pénale dans le chef du membre du service de police (pas suivre; art. 29 C.I.cr. et/ou art. 22 loi organique du 18/07/91)
- 109** strafrechtelijk in hoofde van het lid van de politiedienst (opvolgen; art. 29 W. Sv. en/of art. 22 wet van 18/07/91) - pénale dans le chef du membre du service de police (suivre; art. 29 C.I.cr. et/ou art. 22 loi organique du 18/07/91)
- 110** bevestiging van de beslissing - confirmation de la décision
- 111** dader onbekend - auteur inconnu
- 112** geen fout - pas de faute
- 113** geen disfunctie - pas de dysfonctionnement
- 116** felicitaties - félicitations
- 117** behandeld door een andere dienst of instelling - traitée par un autre service ou une autre institution
- 118** behandeld door de algemene inspectie - traitée par l'inspection générale
- 121** inopportuun - inopportune
- 122** betwisting van de vaststellingen - contestation des constatations
- 123** overmaking van inlichtingen - transmission d'informations
- 124** overmaking aan de bestuurlijke overheid - transmission à l'autorité administrative
- 125** overmaking aan het openbaar ministerie - transmission au ministère public
- 126** overmaking aan de hiërarchie - transmission à la hiérarchie
- 127** overmaking aan korps voor autonome afhandeling - transmission au corps pour traitement autonome
- Onderzoek van het dossier – Examen du dossier (200...)
- 201** door een vast lid - par un membre effectif
- 202** door de Dienst Enquêtes - par le Service d'enquêtes
- 203** door de algemene inspectie - par l'inspection générale
- 204** door de dienst intern toezicht - par le service de contrôle interne
- 205** gewone vraag tot informatie gericht aan de politiedienst - simple demande d'information adressée au service de police
- Onderzoek en beslissing na onderzoek – Enquête et décision après enquête (300..., 400..., 500...)
- Afsluiten dossier - Clôture du dossier (300...)*
- 301** kennelijk ongegrond of zonder voorwerp - manifestement non fondée ou sans objet

- 303** onvoldoende bezwaren - pas établie à suffisance
- 304** geen concrete elementen - pas d'éléments concrets
- 305** intrekking klacht - retrait de plainte
- 306** onbevoegd ratione personae - incompetence ratione personae
- 307** onbevoegd ratione materiae - incompetence ratione materiae
- 308** strafrechtelijk in hoofde van het lid van de politiedienst (niet opvolgen; art. 29 W.Sv. en/of art. 22 Wet van 18/07/91) - pénale dans le chef du membre du service de police (pas suivre; art. 29 C.I.cr. et/ou art. 22 loi organique du 18/07/91)
- 310** bevestiging van de beslissing - confirmation de la décision
- 311** dader onbekend of niet geïdentificeerd - auteur inconnu ou non identifié
- 312** geen fout - pas de faute
- 313** geen disfunctie - pas de dysfonctionnement
- 314** weigering medewerking - refus de collaboration
- 315** klager of aangever onvindbaar - plaignant ou dénonciateur introuvable
- 316** felicitaties - félicitations
- 317** reeds berisping door korpschef - remontrance déjà formulée par le chef de corps
- 318** opslorping - absorption
- 319** situatie geregulariseerd of klacht of aangifte niet meer gegrond - situation régularisée ou plainte ou dénonciation plus fondée
- 320** organiseren van een minitoezicht - organisation d'un minicontrôle
- 321** inopportuun - inopportune
- 322** organiseren van een marginale toetsing - organisation d'un contrôle marginal
- 323** overmaking van inlichtingen - transmission d'informations
- 324** overmaking aan de bestuurlijke overheid - transmission à l'autorité administrative
- 325** overmaking aan het openbaar ministerie - transmission au ministère public
- 326** overmaking aan de hiërarchie - transmission à la hiérarchie
- 327** aanbeveling tot bemiddeling - recommandation de médiation
- Voorlopig afsluiten - klacht gegrond - Clôture provisoire - plainte fondée (400...)
- 401** individuele fout, overwegen van opmerking of vermaning om herhaling te vermijden - faute individuelle, envisager remarque ou admonestation pour en éviter la répétition
- 402** individuele fout, overwegen van verder onderzoek op statutair of disciplinair vlak - faute individuelle, envisager examen subséquent au plan statutaire ou disciplinaire
- 403** individuele fout, overwegen van schadevergoeding - faute individuelle, envisager dédommagement
- 404** individuele disfunctie, overwegen van opmerking of vermaning om herhaling te vermijden - dysfonctionnement individuel, envisager remarque ou admonestation pour en éviter la répétition
- 405** individuele disfunctie, overwegen van verder onderzoek op statutair of disciplinair vlak - dysfonctionnement individuel, envisager examen subséquent au plan statutaire ou disciplinaire

406 individuele disfunctie, overwegen van schadevergoeding - dysfonctionnement individuel, envisager dédommagement

407 ontbreken van individuele disfunctie - gedrag dat felicitaties rechtvaardigt – absence de dysfonctionnement individuel - comportement justifiant des félicitations

408 organisatorische disfunctie en vraag tot maatregelen om herhaling te vermijden – dysfonctionnement organisationnel et demande de mesures pour en éviter la répétition

409 strafrechtelijk in hoofde van het lid van de politiedienst of de ambtenaar met politiebevoegdheid (art. 29 W. Sv.) - pénale dans le chef du membre du service de police ou du fonctionnaire à compétence de police (art. 29 C.I.cr.)

410 verzoek tot aanbieden van verontschuldiging - invitation à présenter des excuses

427 aanbeveling tot bemiddeling – recommandation de médiation

Definitief afsluiten – Clôture définitive (500...)

501 na positief gevolg aan 401 tot 406 en 408 tot 410 - après suite positive à 401 à 406 et 408 à 410

502 seponering na positief gevolg aan 407 – classement sans suite après suite positive à un 407

503 indien geen gevolg, hoogste hiërarchische, administratieve of gerechtelijke overheid of Parlement inlichten - si pas de suite, information des autorités hiérarchiques, administratives ou judiciaires supérieures ou du Parlement

504 nieuw onderzoek of nieuw dossier - nouvelle enquête ou nouveau dossier

505 voegen bij een ander onderzoek of een ander dossier - joindre à une autre enquête ou à un autre dossier

506 toezichtsonderzoek - enquête de contrôle

507 voegen bij een toezichtsonderzoek - joindre à une enquête de contrôle

508 opnieuw openen van dossier - réouverture d'un dossier

509 geregulariseerd of niet meer gegrond - régularisée ou plus fondée

510 bevestiging van de beslissing - confirmation de la décision

520 organisatie van een minitoezicht of een marginale toetsing - organisation d'un minicontrôle ou d'un contrôle marginal

522 verwittiging van het politiekorps - avis au corps de police

523 overmaking van inlichtingen - transmission d'informations

524 overmaking aan de bestuurlijke overheid - transmission à l'autorité administrative

525 overmaking aan het openbaar ministerie - transmission au ministère public

526 overmaking aan de hiërarchie van de politiedienst - transmission à la hiérarchie du service de police

527 aanbeveling tot bemiddeling met een positief gevolg – recommandation de médiation avec suite positive

528 aanbeveling tot bemiddeling met een negatief gevolg – recommandation de médiation avec suite négative

Tuchtstraffen – Sanctions disciplinaires (600...)

601 waarschuwing - avertissement

602 blaam - blâme

603 inhouding van wedde - retenue de traitement

604 schorsing bij tuchtmaatregel - suspension par mesure disciplinaire

605 terugzetting in weddeschaal - rétrogradation dans l'échelle de traitement

606 ontslag van ambtswege - démission d'office

607 afzetting - révocation

Ordemaatregelen – Mesures d'ordre (700...)

701 voorlopige schorsing - suspension provisoire

702 functioneringsnota - note de fonctionnement

703 verandering van dienst - changement de service

704 verbod dienstvoertuig te besturen - interdiction de conduire un véhicule de service

705 verbod toegang tot lokalen - interdiction d'accès aux locaux

706 verbod toegang tot elektronische bestandensystemen - interdiction d'accès aux systèmes de données électroniques

Andere maatregelen – Autres mesures (700...)

711 vermaning - injonction

712 terechtwijzing - rappel à l'ordre

713 berisping - réprimande

714 inhouding dienstwapen - retrait de l'arme de service

715 persoonlijke bijsturing - accompagnement personnel

716 andere - autre

1000 jaarverslag - rapport annuel

NOTES

[1] Tant dans le cadre de l'exercice des tâches policières qu'en dehors de celui-ci.

[2] « *Le rôle est constitué d'un ensemble d'attentes par rapport à une personne déterminée occupant une position ou une situation déterminée* » in Mark Elchardus, Sociologie, Dienst Uitgaven VUB, 1994, p. 50.

[3] « *La fonction de police peut s'analyser comme étant une fonction institutionnelle de protection et de régulation de l'ordre social, mise en oeuvre aux fins de permettre l'exercice des droits fondamentaux et de prévenir les perturbations et dérèglements de cet ordre. Si cet objectif ne peut être atteint, la mission des services de police est de rétablir l'ordre perturbé. La fonction de police comprend des missions et tâches de police administrative et de police judiciaire et implique par ailleurs des compétences de police administrative et de police judiciaire pour assurer ces différentes missions et tâches. La fonction de police comprend également des missions et des tâches qui consistent à prêter main-forte à certaines autorités ou à certains fonctionnaires, des missions et tâches de contrôle ainsi que de régulation, d'information et de renseignement.*

De plus les services de police fournissent certaines formes d'assistance et ils renvoient les personnes concernées à des services spécialisés », in Giles L. Bourdoux e.a., *Le manuel de la police, La loi sur la fonction de police*, Bruxelles, Politeia, 6e édition, mai 2002, pp. 29-30.

[4] Roger Vande Sompel (red), *Community policing. De pijlers van de gemeenschapsgerichte politiezorg*, annexe à C1. Conceptnota.

[5] Giles L. Bourdoux e.a., *Le manuel de la police, La loi sur la fonction de police*, Bruxelles, Politeia, 6e édition, mai 2002, p. 24.

Rapport annuel 2004 - Annexes

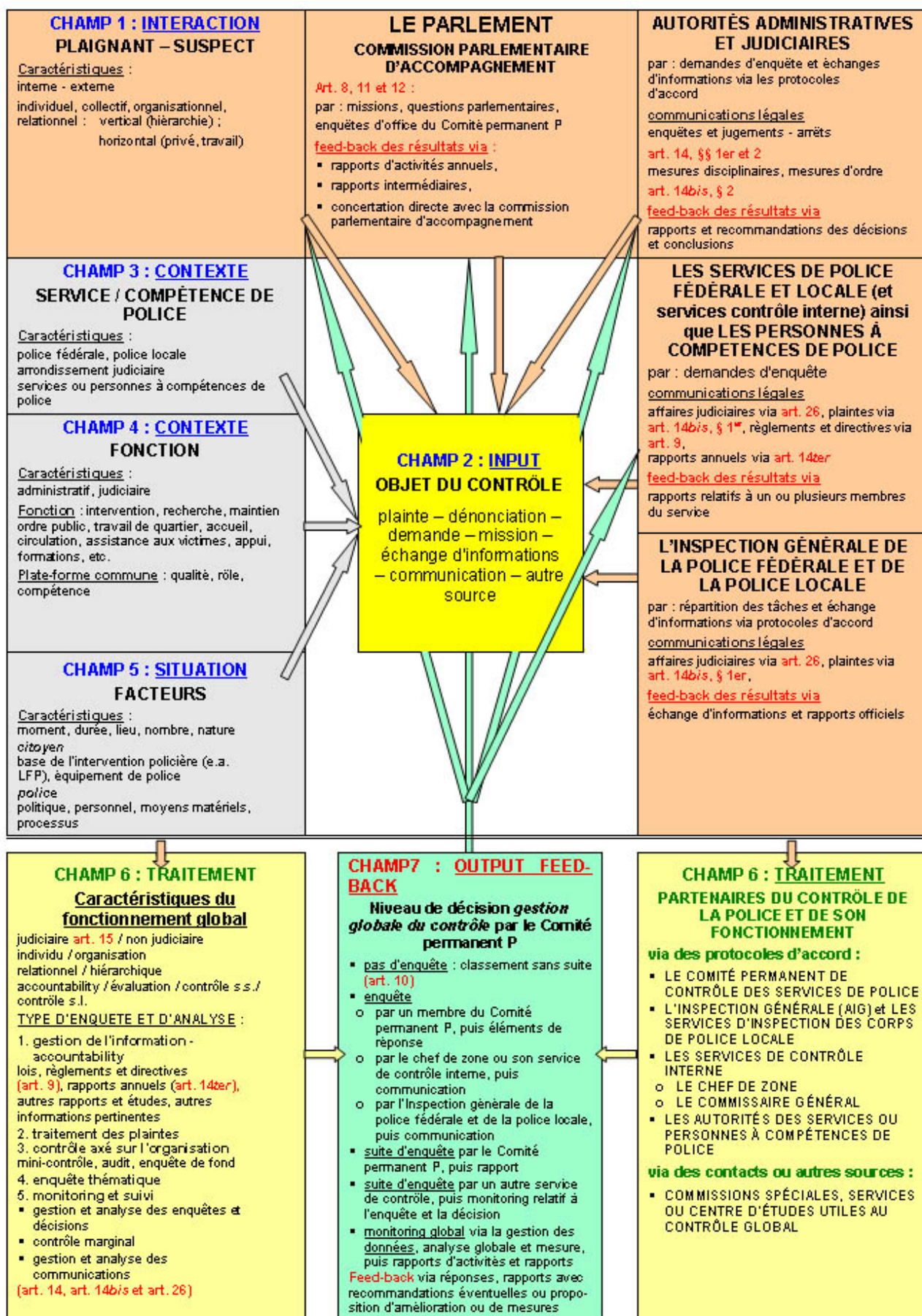
 **Sommaire**

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AEL	Ligue arabe européenne
AIG	Inspection générale de la police fédérale et de la police locale
ASTRID	<i>All-round Semi-cellular Trunking Radio-communication Integrated Dispatching</i>
BNG	Banque de données nationale générale
BRUNAT	Bruxelles-National
BSR	Brigade de surveillance et de recherche
CAD	<i>Computer aided design</i>
CAT	Comité des Nations Unies contre la torture
CEDH	Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales
Cellule SIF	Cellule sécurité intégrale football
CERD	Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale
CGC	Direction du fonctionnement et de la coordination de la police fédérale
CGI	Direction de la politique en matière de coopération policière internationale
CGL	Direction des relations avec la police locale
CIA	Carrefour d'information d'arrondissement
CIC	Centre d'information et de communication
CIC-RBC	Centre d'information et de communication de la Région de Bruxelles-Capitale
CPPL	Commission permanente de la police locale
CPT	Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants
DAC	Direction de la police des voies de communication
DAR	Direction de la réserve générale
DGA	Direction générale de la police administrative
DGJ	Direction générale de la police judiciaire
DGM	Direction générale des moyens en matériels
DGP	Direction générale personnel
DGS	Direction générale de l'appui opérationnel
DirCo	Directeur coordinateur administratif
DirJu	Directeur judiciaire
DJO	Direction des opérations et de l'information en matière de police judiciaire
DPMS	Service médical de la police fédérale
DPS	Direction du service juridique, du contentieux et des statuts
DSAN	Détachement de sécurité de l'Aéroport national
DSB	Direction de la banque de données nationale
DST	Direction de la télématique

ECRI	Commission européenne contre le racisme et l'intolérance
EFQM	<i>European Foundation for Quality Management</i>
ESSP	Équipes de soutien social et psychologique
FEEDIS	<i>Feeding Information System</i>
FIPA	<i>Full Integrated Police Action</i>
FTE	<i>Fulltime equivalent</i>
GIP	Gewestelijke en Intercommunale Politieschool
Hycap	Capacité hypothéquée
ISLP	<i>Integrated System for the Local Police</i>
LFP	Loi sur la fonction de police
M.E.N.A.	Mineurs étrangers non accompagnés
OCRC	Office central pour la répression de la corruption
OE	l'Office des étrangers
Offr BTS	Officier de techniques spéciales
ONG	Organisation non gouvernementale
OPA	Officier de police administrative
OPAC	Oost-Vlaamse Politieacademie
OPJ	Officier de police judiciaire
PIVO	Provinciaal Instituut voor Vorming en Opleiding
PLOT	Centrum Provincie Limburg Opleiding en Training
PNS	Plan national de sécurité
POTVA	Politie Opleidings-, Trainings- en Vormingscentrum
PPP	Planning Prestation Personnel
PZS	Plan zonal de sécurité
PVS	Procès-verbal simplifié
RAR	Rapport administratif – administratief rapport
RBC	Région de Bruxelles-Capitale
RCA	Registre central des armes
SJA	Service judiciaire d'arrondissement
SLA	<i>Service Level Agreement</i>
SPF	Service public fédéral
SWOT	<i>Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats</i>
TO	Terreinondersteuner
TPA	Traitement policier autonome
ULB	Université Libre de Bruxelles
Unact	Union nationale de l'armurerie, de la chasse et du tir
UPC	Unité provinciale de circulation
WPR	Wegpolitie/police de la route
WPS	West-Vlaamse Politieschool

ANNEXE A



ANNEXE B : COMMENTAIRES ET EXPLICATIONS RELATIFS À LA FICHE DE GESTION DES INFORMATIONS

70. BUTS DE LA FICHE

L'application développée par l'Inspection générale en collaboration avec le Comité permanent P poursuit quatre objectifs : (1) la fiche de gestion des informations vise à rationaliser et à optimiser l'échange des informations que les services de police (in casu les zones de police) doivent transmettre à l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale (AIG) et au Comité permanent de contrôle des services de police (Comité permanent P) ; (2) elle a été conçue de manière à minimiser la charge de travail administrative qui découle des différentes obligations légales que le législateur a imposées aux services de police en matière de transmissions d'informations ; (3) elle vise également à éviter un double encodage au niveau des zones quand ces dernières doivent transmettre des informations aux deux services de contrôle pour le biais d'un programme unique répondant aux besoins communs et particuliers de ceux-ci ; (4) la fiche poursuit également le but d'uniformiser la manière dont les informations seront transmises mais également celui d'arriver à une culture et à un vocabulaire communs à tous les fonctionnaires de police en matière de plaintes et de dénonciations.

71. BASES LÉGALES

La présente fiche repose sur diverses bases légales dont le gestionnaire du dossier devra tenir compte lorsqu'il exportera les données de la plainte vers l'Inspection générale et/ou le Comité P. Il s'agit : (1) des articles 14*bis*, 1^o et 2^o et 26 de la loi organique du contrôle des services de police et de renseignements du 18 juillet 1991 ; (2) l'article 32 de l'arrêté royal du 20 juillet 2001 relatif au fonctionnement et au personnel de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale. Le présent exposé s'inscrit toutefois dans le cadre législatif particulier auquel est soumis l'Inspection générale. En effet, l'arrêté royal du 20 juillet 2001 précité impose aux services des enquêtes individuelles l'alimentation et l'exploitation de la banque de données relatives aux plaintes et dénonciations, en coordination avec le Comité permanent P tandis que l'article 19 dudit arrêté précise que le Ministre de l'Intérieur détermine sur avis de la commission permanente de la police locale les modalités d'échange d'information entre la police locale et l'Inspection.

72. AVANTAGES DE LA FICHE

L'usage de l'application informatique proposée présente pour l'utilisateur final différents avantages : (1) le système peut également être utilisé en interne au sein du corps pour l'analyse du travail et la mise en route ou l'amélioration d'un « management des plaintes » ; (2) l'emploi de codes uniformes améliore la fiabilité et la qualité de l'information ; (3) à terme, le programme sera doté de possibilités de recherches poussées (interrogation du programme sur base de plusieurs paramètres) ; (4) l'emploi d'une seule application pour transmettre différents types d'informations à deux services différents amène une économie en temps (la capacité gagnée peut être récupérée) et en argent (plus d'envoi papier donc plus de timbres) ; (5) l'application proposée est évolutive parce qu'il est possible de compléter et/ou de modifier les informations contenues dans la fiche au fur et à mesure que le dossier progresse ; (6) l'application fournie est totalement gratuite. L'Inspection et le Comité permanent P prenant à leurs charges les coûts qui sont liés à son utilisation y compris le paiement des licences permettant l'envoi sécurisé des données par internet ; (7) par un emploi correct de la fiche, les zones de polices s'acquittent de leurs obligations légales en matière de transmission de l'information.

KLACHTENFICHE - Home
X

[Français](#)
[Nederlands](#)
[Help](#)



Algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie

Vast comité van toezicht op de politiediensten



Dossiernr.	Referentie	Datum In	Verzonden naar	Status	Datum Uit
█/2005/5005		10/6/2005		open/ouvert	
█/2005/5004		7/6/2005		open/ouvert	
█/2005/5003		7/6/2005		open/ouvert	
█/2005/5002		7/6/2005		open/ouvert	
█/2005/5001		6/6/2005	Comité P	open/ouvert	

Alles
 Open
 Afgesloten
 Verzonden
 Ontvangen

Einde

Fiche afdrukken

Fiche exporteren

Exp + E-mail

Bevestiging

Nieuwe klacht

Query

Configuratie

Zoeken

Naam/identificatienummer verdachte
 Referentie kantschrift/PV
Zoek

Naam/identificatienummer klager
Toon alle dossiers

INFORMATIE BEHEERDER

Bestand Dossier Français Nederlands Help

Dossiernummer
Aantal dossiers

6/6

Type

- Aangifte (klacht) Artikel 14bis, 1*
- Aangifte (klacht) Artikel 32 AIG
- Aangifte (tucht) Artikel 14bis, 2*
- Aangifte (feiten) Artikel 26 PV nr.

1. INFORMATIE BEHEERDER

Behandelend korps

- Lok Pol. Zonenummer
- AIG Fed. Pol Comité P

Beheerder
Dossierreferentie

Datum ontvangst
Datum afsluiting
Periode

Type
Klacht via

Klacht ingediend bij andere instellingen

- Neen
- Ja, dewelke

Kantschriften / PV
Bijlage

Bewaren
Home
Bewaren + home
Vorig scherm
Volgend scherm

AANGEVER - KLAGER

Bestand Dossier Nederlands Français Help

2. KLAGER

Aantal dossiers 6/6

ANONIEM
Indien meer dan 1 persoon 1/1

Naam	Voornaam	Geboortedatum (dd/mm/yyyy)
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Geslacht	Gender	Nationaliteit	Taal
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Adres

Postcode	Gemeente	Straat	Nr.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Indien politieambtenaar (administratief adres)

Identificatienummer			
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Postcode	Gemeente	Straat	Nr.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Reeds eerder klacht ingediend <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Neen	<input type="radio"/> Alleen <input type="radio"/> Vergezeld tijdens de feiten	Beroep <input type="text"/>
--	---	--------------------------------

Bewaren	Home	Bewaren + home	Vorig scherm	Volgend scherm
---------	------	----------------	--------------	----------------

BETROKKEN PERSONEEL

Bestand Dossier Nederlands Français Help

3. BETROKKEN PERSONEEL

ONBEKEND

Aantal dossiers 6/6

Indien meer dan 1 1/1

Naam

Voornaam

Geboortedatum

Geslacht

Gender

Nationaliteit

Taal

Identificatienummer

Graad

Mandataris

Dienstanciënniteit (jaren)

Anciënniteit in de eenheid (jaren)

Antecedenten

Aard

Eenheid

Functie

Administratief adres

Postcode	Gemeente	Straat	Nr.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

DIENSTVERLENING + EENHEID

Bestand Dossier Nederlands Français Help

Aantal dossiers

6/6

4. DIENSTVERLENING

Alleen

Vergezeld

In uniform

Gemengde dienst

Voertuig

Gebanaliseerd
 Dienst
 Privé

Uitgevoerde dienst

5. EENHEID

Bewaren

Home

Bewaren + home

Vorig scherm

Volgend scherm

KLACHT + CODERING

Bestand Dossier Nederlands Français Help

6. KLACHT Aantal dossiers 6/6

Samenvatting van de feiten

Datum van de feiten Uur van de feiten Plaats van de feiten

7. CODERING **Codering feiten (gele fiche)**

Codering beslissingen (groene fiche)

VOORBEHOUDEN GEVOLG

Bestand Dossier Nederlands Français Help

Aantal dossiers < < 6/6 > >

8. VOORBEHOUDEN GEVOLG

Niet gekend

Tuchtstraf

Ordemaatregel

Andere maatregelen

Gerechtelijke gevolgen

Verandering interne richtlijnen

9. OPMERKINGEN

Bewaren Home Bewaren + home Vorig scherm Volgend scherm

ANNEXE C : Qualification et description de l'objet des plaintes, dénonciations et enquêtes

73. REMARQUES LIMINAIRES SUR LES CARACTÉRISTIQUES DES QUALIFICATIONS ET DESCRIPTIONS

La qualification ou description d'allégations contenues dans les plaintes et dénonciations est présentée sans tenir compte des résultats de l'enquête subséquente. L'obligation de communication en vertu des articles 14, al. 1^{er} et 2, 14*bis*, al. 1^{er} et 2 et 26 de la loi du 18 juillet 1991 se fait sans qu'il y ait traitement ou requalification des faits. En d'autres termes, les allégations de faits ou d'événements sont communiqués dans l'état où ils sont initialement introduits. Il va de soi que plusieurs faits, fautes ou manquements peuvent se retrouver dans un même dossier, une plainte ou une communication et que les allégations de faits font l'objet par la suite d'un contrôle de qualité.

Ils font ensuite l'objet d'une enquête subséquente, non judiciaire ou judiciaire, au cours de laquelle les données dont il est rendu compte sont également traitées indépendamment des résultats de l'enquête. Ainsi par exemple, ce n'est pas parce qu'une enquête judiciaire se solde par un classement sans suite que les données ou faits qui y ont donné lieu ne pourraient plus être évalués par rapport à la personne ou à l'organisation, dans les limites et compétences du Comité permanent P.

Les éléments finalement retenus peuvent donner lieu à une décision (sanctions disciplinaires, évaluation, félicitations, mesures d'ordre intérieur, instructions, directives nouvelles ou correctives, etc.), à moins qu'un

jugement ou arrêt ne soit rendu à l'issue de l'enquête judiciaire.

74. EXPLICATION DES CATÉGORIES I À VI: DES QUALIFICATIONS ISSUES DU CODE PÉNAL

Ces données peuvent être qualifiées de pénales pour la bonne et simple raison qu'elles satisfont aux qualifications reprises dans le Code pénal (les éléments sont réunis) ou que les données sont déjà orientées en tant que tel (ex. données relatives aux informations ou instructions ou communications sur la base de l'art. 14, al. 1^{er} et 2).

Attention : d'autres qualifications judiciaires du Code pénal qui ne sont pas reprises dans les catégories I à VI peuvent cependant être conférées à des données de nature judiciaire (enquêtes ou communications).

I. Infractions dans l'exercice de la fonction de police portant atteinte à la dignité du citoyen - Inbreuken in de uitvoering van hun ambt die de waardigheid van burgers aantasten

- 4502 menaces – bedreigingen
- 5200 injures - beledigingen
- 5201 calomnie - laster
- 5202 diffamation - eerroof
- 5600 racisme – racisme
- 5601 xenofobie – xénophobie

II. Infractions portant directement atteinte aux droits et libertés du citoyen par des actes arbitraires, de violence ou illégitimes ou par la non-intervention de fonctionnaires de police dans l'exercice de leurs fonctions - Inbreuken die rechtstreeks de rechten en vrijheden van burgers aantasten door willekeurig, gewelddadig, onrechtmatig of niet-handelen door politieambtenaren in de uitvoering van hun ambt

- 2809 dégradations (en service) - beschadigingen (in dienst)
- 2999 autres violations arbitraires des droits et libertés fondamentaux (secret des lettres, emploi des langues, réunions, association, égalité, etc.) - andere willekeurige schendingen van grondrechten en vrijheden (briefgeheim, gebruik der talen, vergaderingen, vereniging, gelijkheid, enz.)
- 3300 privation de liberté arbitraire - willekeurige vrijheidsberoving
- 3400 actes arbitraires - daden van willekeur
- 4300 violences contre des personnes ou des biens - gewelddaden tegen personen of goederen
- 4301 abstention de porter secours - verzuim hulp te verlenen
- 4305 torture – foltering
- 4306 traitement inhumain – onmenselijke behandeling
- 4307 traitement dégradant – ontorende behandeling
- 5300 violation de domicile - woonstschennis

III. Infractions portant directement atteinte aux droits et libertés du citoyen par l'abus de pouvoir et les faux commis dans l'exercice de la fonction de police - Inbreuken die rechtstreeks de rechten en vrijheden van burgers aantasten door machtsmisbruik of valsheid in de uitvoering van hun ambt

Ces crimes et délits s'inscrivent directement dans le cadre de l'exécution de la fonction de police. Ils consistent à abuser de la qualité et/ou des compétences de police aux fins de commettre ces infractions et, partant, à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui.

- 1109 extorsion (en service) - afpersing (in dienst)
- 1809 vol (en service) - diefstal (in dienst)
- 2001 abus de confiance - misbruik van vertrouwen
- 2009 escroquerie (en service) - oplichting (in dienst)
- 2100 faux en écriture - valsheid in geschrifte
- 2101 fausse déclaration - valse verklaring
- 2505 faux - valsheden
- 2709 recel (en service) - heling (in dienst)
- 5203 violation du secret professionnel - schending van het beroepsgeheim
- 5205 dénonciation calomnieuse - lasterlijke aangifte
- 5301 atteinte à la vie privée (e.a. intervention arbitraire contraire à la protection constitutionnelle de la vie privée) - aanslag op de persoonlijke levenssfeer (o.a. willekeurig optreden dat indruist tegen de grondwettelijke bescherming van de persoonlijke levenssfeer)
- 5303 harcèlement, stalking - belagen, stalking

IV. Infractions dans le cadre de la fonction de police qualifiées de corruption – Inbreuken gepleegd uit hoofde van de functie omschreven als corruptie

- 2000 détournement - verduistering
- 2500 concussion - knevelarij
- 2501 corruption - omkoping
- 2504 prise d'intérêt - belangeneming

V. Crimes et délits commis par des fonctionnaires de police en dehors de l'exercice de leurs fonctions mais portant atteinte à la dignité de celles-ci - Misdaden en wanbedrijven gepleegd door politieambtenaren buiten hun ambt die de waardigheid van hun ambt aantasten

Si ces crimes et délits sont commis pendant le service ou en dehors de celui-ci, ils ne portent toutefois pas directement sur l'exécution de la fonction de police. En d'autres termes, ni la qualité, ni les compétences de police ne jouent un rôle fondamental dans la commission de l'infraction. Toutefois, le fait même de commettre l'infraction porte inmanquablement atteinte à la dignité – rôle d'exemple – de la fonction de police.

- 1102 extorsion - afpersing
- 1800 vol de toute nature - diefstal van allerlei aard
- 2003 escroquerie - oplichting
- 2700 recel - heling
- 3503 milices privées/association de malfaiteurs - private militie/vereniging van misdadigers
- 3600 détention d'armes - wapenbezit
- 3700 affaires de mœurs - zedenfeiten
- 6000 stupéfiants - verdovende middelen
- 6203 hormones - hormonen
- 8500 infractions et accidents de la route en état d'intoxication alcoolique ou d'ivresse -verkeersinbreuken en -ongevallen met dronkenschap of intoxicatie
- 8508 infractions et accidents de la route en état d'intoxication alcoolique ou d'ivresse (en service) - verkeersinbreuken en -ongevallen met dronkenschap of intoxicatie (in dienst)
- 8501 infractions et accidents de la route avec délit de fuite - verkeersinbreuken en -ongevallen met vluchtmisdrijf
- 8509 infractions et accidents de la route avec délit de fuite (en service) - verkeersinbreuken en -ongevallen met vluchtmisdrijf (in dienst)

VI. Autres faits pénaux ou non pénaux commis pendant ou en dehors du service - Andere strafrechtelijke of niet-strafrechtelijke feiten gepleegd in of buiten dienst

Ces délits et infractions ne ressortissent à cette catégorie qu'à titre exceptionnel. Ce n'est que lorsque les données disponibles manquent de clarté ou ne sont pas suffisamment concrètes qu'elles sont enregistrées dans cette catégorie « fourre-tout ».

- 61 autres infractions et accidents de la route indéfinis commis pendant le service - andere niet-gedefinieerde verkeersinbreuken en -ongevallen in dienst
- 62 autres infractions et accidents de la route indéfinis commis en dehors du service - andere niet-gedefinieerde verkeersinbreuken en -ongevallen buiten dienst
- 63 conflits indéterminés avec les autorités (administratives, judiciaires, etc.) - onbepaalde geschillen met (bestuurlijke, gerechtelijke, enz.) overheden
- 64 pénal indéterminé (pendant le service) - onbepaald strafrechtelijk (in dienst)
- 65 pénal indéterminé (en dehors du service) - onbepaald strafrechtelijk (buiten dienst)
- 66 non-pénal indéterminé (pendant le service) - onbepaald niet-strafrechtelijk (in dienst)
- 67 non-pénal indéterminé (en dehors du service) - onbepaald niet-strafrechtelijk (buiten dienst)
- 68 divers - varia
- 69 indéfinissable - niet-definieerbaar

75. EXPLICATION DES QUALIFICATIONS ET DESCRIPTIONS DES CATÉGORIES VII À IX

Les données ne pouvant faire l'objet d'une qualification pénale en raison d'un manque d'éléments *ad hoc* sont explicitées ci-dessous. Ces précisions sont le résultat d'une analyse intensive de l'ensemble des données et communications dont le Comité permanent P dispose pour la période 1996-2000.

Dispositions générales

Le comportement désigne la manière de se comporter d'une personne lorsqu'elle agit, réagit ou intervient. Il est ici question d'expression verbale, non verbale et physique, qui s'accompagne généralement d'une certaine attitude et/ou de certaines actions.

L'attitude est la manière dont une personne, consciemment ou inconsciemment, tient son corps ou une partie de son corps. C'est aussi l'ensemble des jugements et tendances qui pousse à un comportement, une intervention ou une réaction.

Les actions/actes se réfèrent au fait de produire des effets par une activité, des actes volontaires et coordonnés. Ils désignent un comportement physique ou verbal.

La dignité de la fonction consiste dans la valeur en soi, l'intérêt lié à une fonction déterminée telle que la fonction de police.

Les obligations professionnelles font référence aux obligations unilatérales qui découlent de la profession ou du cercle de travail social pour lesquels on a reçu les capacités et/ou la compétence requise.

La qualité de police est conférée à des personnes ayant acquis les capacités nécessaires pour exercer la profession de policier et reçu les compétences en rapport avec leur niveau de capacité (qualité d'agent ou d'officier de police administrative ou judiciaire). Tout fonctionnaire de police prête serment au moment de l'entrée en fonction, ledit serment devant lui rappeler en tout temps [1] son devoir de respect des règles et valeurs éthiques liées à sa profession. De par cette qualité, les fonctionnaires de police témoignent d'une connaissance et disposent d'informations particulières qui les placent dans une position de force par rapport au citoyen. Les policiers sont dès lors censés faire montre de la discrétion et de l'intégrité de rigueur lorsqu'ils acquièrent, traitent et utilisent ces connaissances et informations. Il s'agit d'une obligation tant légale que morale.

Les compétences de police sont octroyées aux fonctionnaires de police sur la base de leur niveau de capacité. Les compétences de police générales sont inscrites dans la loi sur la fonction de police ou dans des lois spéciales. Les compétences spéciales octroyées aux personnes à compétences de police limitées sont également fixées par des lois.

Le rôle de la police représente le rôle joué par la police dans la société en sa qualité de représentante des autorités. C'est ainsi que l'on attend des personnes à compétences de police ou de celles qui en disposent dans certains contextes qu'elles se comportent et agissent partout et en tout temps conformément aux exigences convenues et aux référents sociaux – rôle d'exemple – liés au rôle de la police [2]. Ce n'est que dans ces conditions que l'intervention sera crédible et, par conséquent, acceptée. De par sa fonction sociale [3] au sein de la communauté, la police suscite une double attente : on considère d'une part qu'elle est tenue d'adopter des attitudes et de poser des actions explicites dans l'exercice ou non de ses fonctions tandis qu'elle doit proscrire d'autres attitudes et actions. Précisons encore que ces attentes par rapport aux fonctionnaires de police se marquent également en dehors de l'exercice de leurs fonctions.

La mesure de contrainte concerne toute mesure (ordre, question, rappel à l'ordre, force/violence, etc.) entraînant une obligation, un ordre ou une interdiction dans le chef du citoyen.

VII. Manquements par l'attitude, le comportement ou les actes portant atteinte à la dignité de la fonction de police - Tekortkomingen door de houding, het gedrag of de handelingen die de waardigheid van het politieambt aantasten

Ces manquements individuels ou collectifs vont à l'encontre du rôle de la police dans la société et de la philosophie qui sous-tend le fonctionnement des services de police. Il s'agit principalement de lacunes ou manquements qui touchent au simple fait de posséder la qualité de police ou qui se produisent dans le cadre de l'utilisation des compétences de police dans la pratique. Ces lacunes ou manquements sont de nature à porter atteinte à la dignité de la fonction de police et, partant, mettent en question la qualité et les compétences de police. Ils traduisent généralement un estompement de la norme et ne peuvent être qualifiés d'infractions pénales.

71 *comportement inhumain, offensant s.l. - onmenselijk, krenkend gedrag s.l.*

711 discrimination - discriminatie

712 comportement humiliant - vernederend gedrag

72 *abus de pouvoir - machtsoverschrijding*

721 comportement ou attitude agressive - agressief gedrag of houding

722 intimidations - intimiderende houding

723 pressions/comportement autoritaire - druk uitoefenen/autoritair gedrag

724 incitation à la violence, provocation - uitlokking van geweld, provocatie

73 *comportement désobligeant - klantvriendelijkheid*

731 manque de respect - gebrek aan respect

732 manque de politesse - gebrek aan beleefdheid

733 langage inapproprié - ongepast taalgebruik

74 *attitude laxiste ou négative lors de l'exécution des tâches s.l. - lakse of negatieve houding bij taakuitvoering s.l.*

741 assistance aux victimes - slachtofferzorg

742 refus d'acter - niet akteren

743 non-constatation ou non-dénonciation - niet vaststellen of niet aangeven

744 non-intervention - niet optreden

75 *attitude et maintien en général - algemene houding en voorkomen*

76 *actes et attitudes pendant le service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque - handelingen en houdingen in dienst die de waardigheid van het ambt of imago aantasten*

77 *actes et attitudes en dehors du service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque - handelingen en houdingen buiten dienst die de waardigheid van het ambt of het imago aantasten*

771 ivresse publique ou ivresse au volant qui, par la visibilité/connaissance de la qualité de policier met/peut mettre en péril la fonction de police ou son image de marque - openbare dronkenschap of dronkenschap achter het stuur die door de zichtbaarheid/kennis van de hoedanigheid van politie het ambt of het imago in het gedrang brengt/kan brengen

772 toute détention, consommation ou trafic de drogue - elk bezit, gebruik van of handel in drugs

773 participation à des soirées, fêtes ou campagnes (politiques par exemple) incompatible avec l'exercice ou la dignité de la fonction de police - deelname aan party's, feestjes of campagnes (voorbeeld politieke campagnes) waarvan de deelname van een politiefunctionaris onverenigbaar is met de uitoefening of de waardigheid van het ambt

774 participation à des scènes télévisées, à des reportages, à certains programmes de jeu ou shows publics incompatible avec l'exercice ou la dignité de la fonction de police - deelname aan scènes of mediareportages, bepaalde spelprogramma's of publieke shows waarvan de deelname door een politiefunctionaris onverenigbaar is met de uitoefening of de waardigheid van het ambt

78 *comportement routier agressif ou dangereux en uniforme ou pendant le service - agressief of gevaarlijk rijgedrag in uniform of in dienst*

79 *consommation d'alcool pendant le service - alcoholgebruik in dienst*

Explication des termes

71 Comportement inhumain, offensant s.l.

Le comportement inhumain désigne tout comportement contraire aux principes fondamentaux des Droits de l'homme universels repris dans la Constitution. Relevons comme synonymes d'« inhumain », les termes « barbare » et « impitoyable ». Le comportement inhumain s'exprime par des actes de cruauté (verbale, non verbale et physique) généralement associés à une attitude dure et autoritaire, des intimidations et des excès de pouvoir (compétences).

Le comportement offensant désigne tout comportement de nature à porter préjudice à une personne ou à lui occasionner un dommage moral. Relevons comme synonymes « outrages », « injures », « blessures » ou « avanies ». Ce type de comportement va inmanquablement de pair avec une attitude autoritaire teintée de dérision et un excès de pouvoir (compétences).

711 *Discrimination*

Tout comportement qui a pour but d'opérer une distinction négative sur la base de critères non pertinents tels que la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, etc. et qui, en raison de certaines imprécisions ou nuances, ne peut se voir appliquer les qualifications pénales de racisme, xénophobie ou injures.

712 *Comportement humiliant*

Tout comportement qui a pour but de rabaisser la considération ou la position d'une personne, ou d'entacher la confiance en cette personne. Les éléments ne peuvent recevoir une qualification pénale telle qu'atteinte à

la vie privée ou diffamation.

72 Excès de pouvoir

L'excès de pouvoir consiste à dépasser le cadre du pouvoir lié aux compétences de police vis-à-vis d'un tiers. En d'autres termes, il est fait usage de menaces, contrainte voire de violence en vue de poser un acte illicite, illégal ou inopportun.

721 *comportement ou attitude agressive*

Tout comportement visant à s'imposer, à s'affirmer ou à déclencher un conflit. Il s'accompagne d'une tendance au recours effectif à la violence (physique ou verbale). Les éléments constitutifs ne sont toutefois pas de nature à recevoir une qualification pénale telle que coups et blessures.

722 *intimidations*

Toute attitude liée à un comportement agressif et dont le but est de susciter la crainte ou la terreur chez une personne de sorte qu'elle s'abstienne de poser certains actes ou actions (même respectables). Cette attitude s'inscrit principalement dans l'exercice de certaines mesures de contrainte exercées par la police (auditions, fouilles – d'une personne ou visite domiciliaire – menottes, arrestations, etc.).

723 *pressions/comportement autoritaire*

Tout comportement basé sur un recours extrême à la force en vue de contraindre une personne à poser certains actes ou actions. Cette attitude s'inscrit aussi principalement dans le cadre des mesures de contrainte exercées par la police bien que les éléments constitutifs ne soient pas de nature à faire l'objet de la qualification pénale de menaces.

724 *incitation à la violence*

Tout incitation ou encouragement d'une personne à commettre des actes de violence de sorte que des actions policières peuvent légitimement être prises sur la base de faits de rébellion envers les agents de la force publique. Il s'agit d'une provocation verbale ou non verbale de la part de fonctionnaires de police à l'encontre d'individus ou de collectivités faisant l'objet de mesures de contrainte policières.

73 Comportement désobligeant

Le comportement désobligeant traduit l'expression d'un manque de serviabilité ou d'amabilité dans l'exercice de la fonction de police qui porte atteinte au rôle d'exemple de la police. Une telle attitude est en décalage complet par rapport au comportement que l'on est en droit d'attendre de la police, à savoir une « attitude de service » axée sur les besoins et attentes des bénéficiaires (potentiels) des tâches policières [4] dans le respect des institutions démocratiques. Ce type de fait se manifeste par un manque de respect, de politesse ou un langage inapproprié.

731 *manque de respect*

Tout manque de considération à l'égard du citoyen, notamment dans le cadre des fonctionnalités d'accueil, d'intervention, de maintien de l'ordre public, de la recherche, etc.

732 *manque de politesse*

Tout manquement à la politesse la plus élémentaire vis-à-vis du citoyen, notamment dans le cadre des fonctionnalités d'accueil, d'intervention, de maintien de l'ordre public, de la recherche, etc.

733 *langage inapproprié*

Langage inapproprié et insultant utilisé dans le cadre de contacts collégiaux avec ou en présence de tiers. Cette qualification concerne par ailleurs également le fait, lors d'une intervention, de sciemment utiliser une autre langue que celle de la partie tierce (langue officielle de la région où a lieu l'intervention).

74 Attitude laxiste ou négative lors de l'exécution des tâches s.l.

Il s'agit de l'expression d'un comportement négatif, laxiste ou déviant lors d'une demande de prestation de service ou d'intervention. Cette attitude est en contradiction flagrante avec le comportement que l'on peut attendre de la police, censée agir dans un esprit de service, et porte atteinte à la fonction d'exemple qu'elle remplit.

741 *en matière d'assistance aux victimes*

Abstention de donner suite à une demande d'aide, qui ne peut être qualifiée d'abstention coupable.

742 *en matière de refus d'acter*

Fait de ne pas donner suite à une demande d'acter une plainte ou une dénonciation ou de ne pas reprendre dans la déclaration certains mots ou tournures de phrase.

743 en matière de non-constatation ou non-dénonciation

Fait de ne pas donner suite à une demande de constat de certains faits pour en dresser procès-verbal.

744 en matière de non-intervention

Fait de ne pas donner suite à une demande d'intervention dans une situation problématique ou conflictuelle sans qu'il soit pour autant question d'abstention coupable.

75 Attitude et maintien en général

L'attitude et le maintien en général consistent dans l'image globale que donne une personne sur la base de son apparence, son attitude et son comportement. En tant que représentants de la force publique, les fonctionnaires de police ont un rôle d'exemple à jouer par rapport aux citoyens. Leur maintien doit par conséquent être soigné et irréprochable et se traduire par une certaine attitude, une tenue civile ou un uniforme corrects ainsi qu'un langage approprié. Il s'agit en l'espèce d'une attitude globale.

76 Actes et attitudes pendant le service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque

Il est ici question d'une présence en certains lieux, de certains actes ou attitudes inacceptables ou incompatibles avec le service (hors les faits 77, 78, 79 et 80) pendant le service (en uniforme ou en civil) susceptibles de compromettre le fonctionnaire ou la fonction de police en raison de la nature du lieu, des circonstances ou du comportement du fonctionnaire de police. De tels manquements entachent la fonction d'exemple de la police.

77 Actes et attitudes en dehors du service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque

Cette catégorie reprend les actes et attitudes en dehors du service susceptibles de compromettre le fonctionnaire ou la fonction de police en ce qu'ils touchent à leur rôle d'exemple. La qualité du fonctionnaire de police est reconnaissable ou connue (sur les lieux ou dans le contexte de la situation).

771 ivresse publique ou ivresse au volant mettant en péril la qualité de police

Fonctionnaires de police qui, en dehors de leur service, se compromettent par des actes et attitudes induites par une consommation excessive de boissons alcoolisées, éventuellement combinée à une prise de médicaments et/ou stupéfiants. Il est ici spécifiquement question des actes et attitudes mêmes.

772 détention, consommation ou trafic de stupéfiants (drogues légalisées)

Fonctionnaires de police dont on découvre qu'ils détiennent ou consomment des stupéfiants ou drogues douces en général ou encore consomment des médicaments ou autres produits utilisés comme drogues (gaz, éther, etc.) en raison de leur nature ou dans le cadre de certaines circonstances.

773 participation à des soirées, fêtes ou campagnes (politiques par exemple) incompatible avec l'exercice ou la dignité de la fonction de police

Activités illicites dans un cadre politique, participation à des réunions de groupements « suspects » dont les activités ne seraient pas conformes à la dignité de la fonction de police, organisation de soirées ou de fêtes touchant à la limite subjective de l'immoral, de l'indécence, de l'extrême, de l'extravagance ou du criminel. Le fait que l'implication d'un fonctionnaire de police soit sujette à controverse suffit, en soi, à justifier qu'il s'abstienne de participer et que l'on trouve une solution au niveau de la direction de l'organisation.

774 participation à des scènes télévisées, à des reportages, à certains programmes de jeu ou shows publics incompatible avec l'exercice ou la dignité de la fonction de police

Participation à des activités publiques ou médiatiques dont le contenu touche à la limite subjective de l'immoral, de l'indécence, de l'extrême, de l'extravagance ou du criminel. Le fait que l'implication d'un fonctionnaire de police soit sujette à controverse suffit, en soi, à justifier qu'il s'abstienne de participer et que l'on trouve une solution au niveau de la direction de l'organisation.

78 Comportement routier agressif ou dangereux en uniforme ou pendant le service

Il est spécifiquement question de comportements et attitudes agressifs de la part de fonctionnaires de police usagers de la route alors que leur qualité de policier est reconnaissable par l'uniforme ou le véhicule.

79 Consommation d'alcool pendant le service

Il s'agit de la consommation d'alcool dans l'exercice de la fonction de police, tant sur le lieu de travail qu'en dehors. Ce fait recouvre également la consommation excessive d'alcool au cours d'un service de permanence (personne rappelable ou disponible) mais pas en dehors. En d'autres termes, il concerne le fonctionnaire de police rappelé soudainement pour une nécessité spécifique, qui se trouve dans un état tel qu'il lui est impossible de prendre son service.

VIII. Manquements aux obligations professionnelles ou abus de la fonction et des compétences - Tekortkomingen aan de beroepsplichten of misbruik van ambt en bevoegdheden

Ces manquements individuels ou collectifs vont à l'encontre des obligations et du sérieux liés à la profession. Il s'agit principalement de lacunes et manquements sur le plan professionnel dans le cadre de l'action policière, des interventions ou dans l'application des règles et procédures en vigueur. Si ces manquements ne sont pas toujours commis sciemment, il n'en reste pas moins que, par nature, ils portent préjudice à la crédibilité ou à l'image de marque (rôle d'exemple) de l'« institution police ». Les abus impliquent automatiquement un excès des compétences de police. Dans la plupart des cas, ces manquements indiquent un estompement de la norme et des valeurs, des lacunes au niveau des formations théoriques et pratiques, etc. et ne peuvent être répertoriés parmi les infractions pénales.

81 *service - dienstverlening*

811 intervention et exécution des tâches dans les temps (101, ...) - tijdslimiet interventie en taakuitvoering (101, ...)

812 responsabilité/disponibilité - gebrek aan verantwoordelijkheid/beschikbaarheid

813 accueil - gebreken met betrekking tot het onthaal

814 traitement des personnes placées sous surveillance - gebreken in de behandeling van de onder toezicht geplaatste personen

82 *non-respect ou manque de respect des procédures obligatoires - niet of slecht naleven van verplicht gestelde procedures*

820 concernant la gestion de l'information - inzake het informatiebeheer

821 dépôt/saisie d'objets - bewaring/inbeslagneming van voorwerpen

822 dépannage, remorquage, sabot de Denver - takelen, slepen, wielklem

823 contrôles et signalements - controles en seiningen

8231 contrôle d'identité - identiteitscontrole

8232 contrôle de l'adresse du domicile - controle adres woonplaats

8233 contrôle de la plaque d'immatriculation - nummerplaatcontrole

8234 signalements - seiningen

824 rédaction de PV - opstellen PV

825 perception immédiate (circulation, autre) - onmiddellijke inning (verkeer, andere)

826 fouilles - fouilleringen

8261 personnes - personen

8262 véhicules - voertuigen

8263 perquisition - huiszoeking

827 audition - verhoor

828 usage de la violence s.l. - gebruik van geweld s.l.

829 procédures administratives - administratieve procedures

8291 remise copie PV - overhandigen kopie PV

8292 Franchimont (autre) - Franchimont (andere)

8293 tenue des registres - invullen van de registers

8294 formalités spécifiques en matière de roulage - specifieke formaliteiten met betrekking tot verkeersaangelegenheden

83 *neutralité/impartialité - neutraliteit/onpartijdigheid*

831 traitement inégal/intervention non uniforme - ongelijke behandeling/niet eenvormig optreden

832 constatations injustes/incompétence - onjuiste vaststellingen/onbevoegdheid

833 excès de zèle - overijver

8331 harcèlement - pesterijen

8332 overacting ou overreacting, overacting ou overreacting

84 *droiture (incorruptibilité) - onkreukbaarheid*

- 841 acceptation de cadeaux, de présents, d'avantages - aannemen van geschenken, giften, voordelen
- 842 non-respect, en tant que fonctionnaire de police, des règles/dispositions légales générales en vigueur - het zich, als politieambtenaar, niet houden aan de algemeen geldende/wettelijke regels
- 85 *intégrité - integriteit*
- 851 abus de fonction ou d'autorité - misbruik maken van zijn functie of gezag
- 852 abus du service ou des moyens - misbruik maken van dienst of middelen -
- 853 incompatibilités avec la profession, cumul - onverenigbaarheden met het beroep, cumul
- 854 discrétion/secret - discretie/geheimhouding
- 855 droit de parole / réserve - spreekrecht/reserve

Explication des termes

81 Service

Le service fait partie des tâches primaires de la police. « *Ils (les services de police) sont donc [...] au service du public* » et la loi sur la fonction de police met l'accent sur « *le respect des libertés et droits individuels qui doivent en permanence constituer une référence pour les fonctionnaires de police* » [5]. En outre, le principe de police de proximité est censé conditionner l'ensemble des interventions policières. Les lacunes ou manquements impliquent dans ce cas moins les attitudes et comportements que le fait d'agir ou non et les manquements dans le cadre de cette action portent atteinte aux obligations afférentes à la fonction de police.

811 *intervention et exécution des tâches dans les temps*

Délai entre d'une part l'appel ou la demande d'aide et d'autre part l'arrivée sur place de la police, la prestation du service ou de l'aide demandée ou l'exécution des tâches policières requises. Ce délai peut être déterminé en fonction de différents facteurs tels que la consignation des heures à la suite du dispatching, la listes des priorités d'intervention utilisée, les distances à parcourir et la circulation, la disponibilité des équipes, les possibilités de les joindre, etc.

812 *responsabilité/disponibilité*

Attitude active du fonctionnaire de police et fait qu'il soit disposé à donner suite à un appel dans les limites de son service et des possibilités, ou à fournir aide et assistance sans renvoyer ou transmettre à tort le demandeur vers une autre instance.

813 *accueil*

Manquements qui surviennent à l'égard des personnes qui s'adressent à un fonctionnaire de police dans la rue ou à un service de police, directement ou par téléphone, afin de demander des renseignements ou de porter plainte ou faire une dénonciation. Ces manquements peuvent être soit structurels (policiers injoignables, numéro de téléphone en dérangement, portes fermées), soit fonctionnels (longue attente, report des rendez-vous, renvoi vers une mauvaise instance, etc.). Ils ne concernent donc en rien les attitudes et comportements (cf. 73 et 74).

814 *traitement des personnes placées sous surveillance*

Manière de traiter (droits et libertés fondamentaux) les personnes placées sous la surveillance de la police, à savoir les personnes éventuellement enfermées dans une pièce sous surveillance ou une cellule, transférées dans un véhicule de police ou un fourgon ou encore accompagnées par la police (ex. escortes). De tels manquements dérogent au principe de protection de l'intégrité physique et morale des personnes. Ils recouvrent différents faits tels que l'abstention de dispenser les soins médicaux nécessaires voire requis par la personne ou le refus de la nourrir ou de prévenir un membre de la famille. Ils peuvent encore concerner la protection contre les blessures, l'automutilation ou le suicide (ex. fouille lacunaire de la cellule et de la personne avant son enfermement, défaut de surveillance, etc.).

82 Non-respect ou manque de respect des procédures

Il s'agit du non-respect des procédures générales propres à la fonction de police, qu'elles soient fixées par une loi, un règlement ou une note interne. Celles qui sont réglées par note interne varient en fonction de la localisation (ex. cour d'appel, arrondissement, province) ou selon les usages en vigueur au sein de la police locale et de la police fédérale. Il s'agit du non-respect de procédures spécifiques par des personnes dotées d'une certaine compétence de police.

820 concernant la gestion de l'information

Il s'agit du non-respect des procédures réglées par la directive contraignante MFO3 (rédaction de rapports d'information, conservation de photos, etc.)

*821 dépôt ou saisie d'objets**822 dépannage, remorquage, sabot de Denver**823 contrôles et signalements*

Base légale sur laquelle repose l'exécution des contrôles (loi sur la fonction de police) et manière dont ils se déroulent (ex. obligation de faire connaître son identité lors d'un contrôle). Les intéressés peuvent être des fonctionnaires de police ou des personnes à compétence de police limitée (auxiliaires de police, douaniers, surveillants du milieu urbain, stewards, etc.). Il est par ailleurs aussi question des contrôles sur la base de signalements et des signalements mêmes.

*8231 contrôle d'identité**8232 contrôle de l'adresse du domicile**8233 contrôle de la plaque d'immatriculation**8234 signalements**824 rédaction de procès-verbal*

Problèmes du point de vue de la forme et du contenu : absence de date, indications de temps, mentions requises, chronologie des faits et actions, recours à des mesures de contrainte ou de violence, utilisation de la force, etc.

*825 perception immédiate**826 fouilles*

Les différents types de fouille sont envisagés de manière spécifique dans la loi sur la fonction de police. En parallèle, d'autres types de fouilles peuvent être repris dans des législations particulières. Ainsi la loi football par exemple, qui prévoit que les stewards peuvent, sous surveillance, inviter les spectateurs à se soumettre à un contrôle superficiel, ou encore la législation réglant les compétences des douaniers.

*8261 personnes**8262 véhicules**8263 perquisitions**827 audition**828 usage de la violence*

Non-respect des directives/préscptions en la matière plutôt que l'usage de la violence même. Ainsi le fait de ne pas mentionner ou noter dans un procès-verbal un éventuel recours à la violence ou l'utilisation de moyens et techniques non reconnues par la police, etc.

829 procédures administratives

Non-respect des procédures administratives prévues qui peut susciter des problèmes par la suite, lors de l'enquête judiciaire.

*8291 remise copie PV**8292 autres procédures en vertu de la loi Franchimont**8293 tenue des registres (ex. en cas d'arrestation)**8294 formalités spécifiques en matière de roulage (formulaires réponse, photo établissant l'infraction, formalités de perception immédiate, etc.)**83 Neutralité/impartialité*

L'*impartialité* concerne les comportements non objectifs basés sur des préjugés. Un fonctionnaire de police ne peut se laisser guider, lors de ses interventions, par des intérêts personnels, des préférences ou des sympathies particulières. Faillir à cette obligation revient à mettre en péril les principes de neutralité et d'impartialité inhérents à toute action policière.

La *neutralité* concerne l'attitude impartiale et objective que le policier doit adopter face à deux parties rivales ou en conflit. Les éventuels manques de neutralité et d'impartialité portent atteinte à l'image de sérieux véhiculée par la profession.

831 traitement inégal/intervention non uniforme

Traitement inégal de deux parties rivales ou en conflit, ou intervention inconséquente basée sur des préjugés d'ordre général (ex. contrôles sélectifs de personnes ou de véhicules). Il peut également être question de manquements de cet ordre lorsque l'on intervient en priorité pour telle affaire par rapport à une autre et cela, sans motif logique.

832 constatations injustes/incompétence

Manquements qui ne peuvent être qualifiés de faux au sens pénal du terme (ex. fautes dans le cadre de constats) et actes commis bien qu'étant non habilités à les poser (ex. des agents auxiliaires qui remplissent des missions de police, des services de sécurité qui ont recours à la force, des personnes n'ayant pas la qualité d'officier de police administrative ou judiciaire qui prennent des mesures de contrainte, etc.).

833 *excès de zèle*

Manquement qui relève de la partialité ou du manque de neutralité. Intervention systématique et ciblée à l'encontre d'une personne dans l'intention de lui nuire parce qu'on la connaît ou que l'on nourrit des préjugés contre elle. Les actes en soit peuvent être légitimes mais la manière partielle de les poser et le but poursuivi ne sont pas justifiables. L'excès de zèle peut se manifester lors d'une intervention déterminée (overacting) ou se traduire par des interventions à répétition (harcèlement).

8331 harcèlement d'un tiers

8332 overacting ou overreacting lors d'une intervention

84 Droiture (incorruptibilité)

Il s'agit du fait d'être intouchable et irréprochable lors des actions ou interventions policières. En d'autres termes, l'intéressé est intègre et ne commet pas d'infraction. Les manquements peuvent surtout se produire du chef de la possession de la qualité de fonctionnaire de police.

841 *acceptation de cadeaux, de présents ou d'avantages*

Faits qui ne peuvent être qualifiés de corruption ou autres infractions pénales du même ordre mais qui portent atteinte au sérieux de la profession.

842 *non-respect, en tant que fonctionnaire de police, des règles/dispositions légales générales en vigueur*

Infractions au code de la route et autres faits tels que rouler en tant que véhicule prioritaire en dehors des cas prévus par la loi, se soustraire à des droits d'entrée ou voyager sans titre de transport alors qu'aucune dérogation n'est prévue pour les fonctionnaires de police, se garer sur les trottoirs ou commettre des excès de vitesse durant des déplacements administratifs, etc.

85 Intégrité

Les manquements à l'intégrité touchent, d'une manière ou d'une autre, la qualité, la compétence ou le rôle de la police et comprennent, au sens large, les infractions, manquements, fautes et manques de professionnalisme commis en connaissance de cause.

L'intégrité implique de manière globale une manière d'agir irréprochable, droite et incorruptible. Elle revient à se comporter et à intervenir en son âme et conscience, à la lumière des normes et valeurs propres à l'institution « police », à ne pas se laisser séduire par des avantages ou faveurs et à ne pas porter atteinte, d'une quelconque manière, aux droits et libertés fondamentaux. Il est ici question de manquements à l'intégrité sciemment commis en vue de se ménager des avantages ou d'en procurer à des tiers, qui ne relèvent toutefois pas d'une qualification pénale. En outre, ils ne concernent pas les manquements repris sous les catégories 83 et 84.

851 *abus de fonction (qualité) ou d'autorité (compétences)*

852 *abus du service ou des moyens*

853 *actes incompatibles avec la profession – cumul*

854 *atteintes à la discrétion et au secret*

855 *atteintes au droit de parole ou au devoir de réserve.*

IX. Manquements en matière d'efficacité, d'efficience et de coordination des services de police - Tekortkomingen inzake de doelmatigheid, de doeltreffendheid en de coördinatie van de politiediensten

Ces manquements ou dysfonctionnements individuels ou collectifs sont de nature à mettre en péril d'une part l'efficacité et l'efficience du fonctionnement policier et d'autre part la coordination entre les services de police.

91 *gestion (in)efficace de l'organisation policière en général - (on)doelmatig beheer van de politieorganisatie in het algemeen*

911 direction et hiérarchie - leiding en hiërarchie

912 organisation générale - algemene organisatie

9120 efficacité du service - doeltreffendheid van de dienst

- 9121 gestion du personnel et recrutement - personeelsbeheer en aanwerving
- 9122 abus de l'horaire et de la comptabilisation des prestations - misbruik van het dienstrooster en comptabiliteit van de uren
- 9123 départ du travail sans autorisation - het werk verlaten zonder toelating
- 9124 arrivée tardive au travail ; départ du service prématuré - te laat komen op het werk; te vroeg het werk verlaten
- 913 systèmes de communication - communicatiesystemen
- 914 communication professionnelle et échange d'informations - professionele communicatie en informatie-uitwisseling
- 915 communication et échange d'informations en matière d'affaires internes - communicatie en informatie-uitwisseling betreffende interne aangelegenheden
- 92 *gestion (in)efficace des moyens en personnel (absentéisme...) - (on)doelmatig beheer van de personele middelen (absenteïsme...)*
- 921 maladies fréquentes, maladies de longue durée - vaak ziek, langdurig ziek
- 922 absence illégale - onwettige afwezigheid
- 923 contrôle médical et prescriptions - medische controle en voorschriften
- 924 formalités administratives en cas de maladie, justification de l'absentéisme - administratieve formaliteiten in geval van ziekte, rechtvaardiging van absenteïsme
- 925 problématique sociale ou médicale donnant lieu à des mesures spécifiques (alcool ...) - sociale of medische problematiek die aanleiding geeft tot specifieke maatregelen (alcohol ...)
- 926 problématique sociale ou médicale donnant lieu à des mesures d'ordre intérieur - sociale of medische problematiek die aanleiding geeft tot maatregelen van interne orde
- 927 problématique sociale ou médicale compromettant (temporairement) l'esprit ou le bon fonctionnement du service (ex. problématique sociale extrême : violences intrafamiliales, violences au travail, harcèlement sexuel au travail, (tentative de) suicide) - sociale of medische problematiek die de geest of de goede werking van de dienst (tijdelijk) in het gedrang brengen (vb. extreme sociale problematiek: intrafamiliaal geweld, geweld op het werk, ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW), zelfmoord(poging))
- 928 mise en œuvre de personnel, d'équipement et de compétences techniques - inzet van personeel, van uitrusting en van technische bekwaamheid
- 93 *gestion (in)efficace des moyens matériels - (on)doelmatig beheer van de materiële middelen*
- 931 perte ou oubli de l'arme - wapen verloren of vergeten
- 932 perte ou oubli de matériel policier - politiemateriaal verloren of vergeten
- 933 lors de l'utilisation du matériel - tijdens het gebruik van de middelen
- 934 lors de l'utilisation de l'arme dans le cadre de l'exécution des tâches - tijdens het gebruik van het wapen bij de uitvoering van de taken
- 935 recours à un chien policier - een beroep doen op een politiehond
- 936 utilisation de l'arme en dehors du service (privé) - gebruik van het wapen buiten dienst (privé)
- 94 *gestion (in)efficace en matière de procédures internes et contrôle interne sensu stricto - (on)doelmatig beheer van de interne procedures en het intern toezicht sensu stricto*
- 941 formalités administratives en cas de maladie - administratieve formaliteiten in geval van ziekte
- 942 formalités administratives en vue de justifier l'absentéisme (congé ...) - administratieve formaliteiten om het absenteïsme te rechtvaardigen (verlof ...)
- 943 respect des procédures et des formalités en matière de gestion des plaintes - volgen van de procedures en vervullen van formaliteiten inzake het klachtenbeheer
- 95 *gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (direction) - (on)doelmatig beheer van het intern toezicht sensu lato (inzake leiding)*
- 951 évaluation négative - negatieve evaluatie
- 952 déchéance du permis de conduire - verval van het recht tot sturen
- 953 fautes dans l'exécution des tâches, mauvaise exécution de la mission - fouten bij de uitvoering van de taken, slechte uitvoering van de opdracht
- 954 traitement tardif des PV, apostilles... - laattijdige afhandeling van PV, kantschriften...
- 96 *gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (recrutement, sélection, instruction, formation, entraînement) - (on)doelmatig beheer van het intern toezicht sensu lato (inzake aanwerving, selectie, onderricht, opleiding, training)*

961 dans les applications prévues par la loi sur la fonction de police, notamment en matière de recours à la force, d'usage des armes - inzake de toepassingen voorzien door de wet op het politieambt, meer bepaald inzake het gebruik van geweld, wapens

962 dans les applications prévues par la loi sur la police intégrée et le code de déontologie, notamment en matière d'attitude ou de comportement - inzake de toepassingen voorzien door de wet op de geïntegreerde politie en in de deontologische code, meer bepaald inzake de houding of het gedrag

963 dans les applications prévues par la loi sur la police intégrée et le code de déontologie, notamment en matière d'intégrité - inzake de toepassingen voorzien door de wet op de geïntegreerde politie en in de deontologische code, meer bepaald inzake de integriteit

97 *gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (relations avec la hiérarchie) - (on)doelmatig beheer van het intern toezicht sensu lato (inzake hiërarchische relaties)*

971 loyauté et respect - loyaliteit en eerbiediging

972 outrages et rébellion - smaad en weerspanningheid

973 obéissance, refus d'ordre - gehoorzaamheid, weigeren bevel

974 excès ou mauvaise utilisation de l'autorité - overschrijding of verkeerd aanwenden van gezag

98 *gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (relations de travail) - (on)doelmatig beheer van het intern toezicht sensu lato (inzake werkrelaties)*

981 ambiance de travail et relations collégiales - werksfeer en collegiale relaties

982 relations privées internes avec répercussions négatives sur le service - interne privé-relaties met negatieve invloed op de dienst

983 relations hiérarchiques détériorées avec répercussions négatives sur le service - verziekte hiërarchische relaties met negatieve invloed op de dienst

984 harcèlement sexuel au travail - ongewenst seksueel gedrag op het werk

985 mobbing, morele intimidatie (stalking) - mobbing, intimidations morales (stalking)

99 *manque de coordination et de coopération - gebrek aan coördinatie en samenwerking*

991 entre les corps de police locale - tussen lokale korpsen

992 au niveau supralocal, entre les corps de police locale - op bovenlokaal vlak tussen lokale korpsen

993 au niveau supralocal, entre les services de police fédérale et locale - op bovenlokaal vlak tussen lokale en federale diensten

994 entre le niveau fédéral et local - tussen het lokale en het federale politieniveau

995 entre les services de police et les autorités - tussen de politiediensten en de overheden

996 entre les services de police fédérale - tussen federale diensten

Explication des termes

91 Gestion (in)efficace de l'organisation policière en général

911 *direction et hiérarchie*

Possibles dysfonctionnements individuels et organisationnels au niveau de la direction et de la hiérarchie. Il s'agit, plus précisément, de manquements ou dysfonctionnements concernant la direction générale d'un corps ou d'un service, ou dans le cadre de l'exécution des tâches policières sur le lieu de travail ou sur le terrain. Ces dysfonctionnements touchent à l'efficacité et à l'efficience du service.

912 *organisation générale*

Possibles dysfonctionnements organisationnels portant atteinte à l'efficacité et/ou à l'efficience du service.

9120 efficacité du service

Dysfonctionnements relatifs à la suraffectation/sous-affectation de personnel en fonction des besoins du service et perturbant le bon fonctionnement de celui-ci.

9121 gestion du personnel et recrutement

Possibles dysfonctionnements organisationnels sur le plan du recrutement et de la gestion du personnel (politique de recrutement, octroi des jours de congé ou de repos, gestion et participation à des formations, gestion des carrières et possibilités de carrières, attribution des fonctions sur la base de profils, tests d'entrée...).

9122 abus de l'horaire et de la comptabilisation des prestations

Dysfonctionnements organisationnels permettant certains abus touchant aux inconvénients (week-ends et nuits), comptabilisation excessive des heures de prestation par certains membres ou catégories de

personnel, etc.

9123 départ du travail sans autorisation

Possibles dysfonctionnements organisationnels en matière de suivi des présences en fonction des dispositions de l'horaire.

9124 arrivée tardive au travail ; départ du service prématuré

Possibles dysfonctionnement organisationnels relatifs à la gestion quotidienne du personnel du ou des différents services, lesquels compromettent l'efficacité et l'efficience du travail.

913 *systèmes de communication*

Possibles dysfonctionnements organisationnels concernant l'installation et l'utilisation des systèmes de communication et banques de données (teamware, 101, BNG, Astrid...). Éventuelles violations de la loi sur la vie privée dans ce cadre.

914 *communication professionnelle et échange d'informations*

Possibles dysfonctionnements individuels ou organisationnels en matière de communication et d'échange d'informations en interne et en externe (problèmes de communication entre les différentes hiérarchies, en interne et entre les différentes fonctionnalités ; dysfonctionnements ou manquements relatifs à l'application de la MFO-3 ; lacunes concernant les réunions de coordination, briefings, débriefings et le processus de rapport via les rapports quotidiens, les procès-verbaux et leur suivi). Ces dysfonctionnements perturbent voire compromettent le bon fonctionnement (efficacité et efficience) du service de police.

Cette catégorie recouvre également les manquements relatifs au processus légal d'échange d'informations avec les services de contrôle de la police (art. 26, art. 14, art. 32).

915 *communication et échange d'informations en matière d'affaires internes*

Possibles dysfonctionnements individuels et/ou organisationnels touchant à la communication et à l'échange d'informations internes. Ainsi les avis en matière de mobilité ou de formation, les informations syndicales et socioculturelles, les renseignements sur les congés, absences pour raison médicale, etc.

92 gestion (in)efficace des moyens en personnel (absentéisme ...)

Cette catégorie envisage les dysfonctionnements individuels et organisationnels dans le cadre d'une absence générale de personnel au sein d'un service de police. Ils rentrent dans le domaine du contrôle interne sensu lato (direction, suivi, réorientation, contrôle, etc.).

Les manquements et/ou problèmes relationnels d'ordre structurel peuvent donner lieu à des absences systématiques et de longue durée, ce qui perturbe le bon fonctionnement (efficacité, efficience) du service de police. Les problèmes se posent à différents niveaux.

921 *maladies fréquentes, maladies de longue durée*

Manque de suivi des absences pour cause de maladie.

922 *absence illégale*

Manque de suivi des absences illégales (jours de carence exceptionnels, absences pour cause de maladie, octroi de jours de repos ou de congé).

923 *contrôle médical et prescriptions*

Manquements organisationnels concernant l'organisation de contrôles médicaux en cas d'absence suspecte (hors les cas légalement prévus) et responsabilité médicale des absences via des prescriptions.

924 *formalités administratives en cas de maladie/justification de l'absentéisme* Manquements individuels concernant la justification des absences, hors les cas prévus par la loi.

925 *problématique sociale ou médicale donnant lieu à des mesures spécifiques (alcool, problèmes d'ordre privé...)*

Dysfonctionnements individuels ou organisationnels concernant d'une part la problématique individuelle liée à la bonne volonté ou non d'organiser un suivi, une réorientation ou un accompagnement des personnes et d'autre part les lacunes et manquements de l'organisation dans ce même domaine (suivi, réorientation, accompagnement, renvoi vers une autre instance, etc.).

926 *problématique sociale ou médicale donnant lieu à des mesures d'ordre intérieur*

Idem mais les dysfonctionnements (individuels ou organisationnels) qui peuvent se produire sont liés à une situation intenable du point de vue du fonctionnaire de police individuel ou de l'organisation, à tel point que des mesures d'ordre intérieur s'imposent.

927 *problématique sociale ou médicale compromettant (temporairement) l'esprit ou le bon fonctionnement du service (ex. problématique sociale extrême : violences intrafamiliales, violences au travail, harcèlement sexuel au travail, (tentative de) suicide)*

Possibles dysfonctionnements individuels ou organisationnels qui, vu la nature de la problématique, nécessitent un suivi, un accompagnement ou un renvoi spécifique vers une autre instance.

928 *mise en œuvre de personnel, d'équipement et de compétences techniques*

Possibles dysfonctionnements qui peuvent se produire en matière de mise en œuvre du personnel, tant sur le plan quantitatif (nombre) que sur le plan qualitatif (équipement et compétences). L'équipement comprend, en plus de la tenue vestimentaire, aussi les pièces d'équipement qui vont de pair. Quant aux compétences techniques, on entend par là les connaissances et compétences du personnel mis en œuvre.

93 *gestion (in)efficace de moyens matériels*

Cette catégorie porte sur les possibles dysfonctionnements individuels et organisationnels dans le cadre de la détention et de l'utilisation non efficiente de moyens policiers. Ces manquements relèvent du contrôle interne sensu lato.

931 *perte ou oubli de l'arme*

Possibles dysfonctionnements individuels relatifs à la perte ou à l'oubli d'une arme individuelle (matraque, spray, arme de service) ou collective. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent également se produire à la suite de manquements au niveau de la réglementation, de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans le cadre de l'application du régime disciplinaire.

932 *perte ou oubli de matériel policier*

Idem mais il s'agit ici du matériel de police en général.

933 *lors de l'utilisation du matériel*

Négligence d'un fonctionnaire de police individuel ou mauvaise utilisation des moyens policiers individuels ou collectifs (matériel) dans l'exécution de la fonction de police. Mais aussi dysfonctionnements stratégiques lors de l'affectation des moyens (hors les dysfonctionnements concernant l'affectation du personnel répertoriés dans la catégorie gestion du personnel).

934 *lors de l'utilisation de l'arme dans le cadre de l'exécution des tâches*

Idem. Manquements individuels et organisationnels relatifs à l'utilisation des armes dans l'exécution de la fonction de police. Également manquements au règlement et à l'obligation de communication des incidents de tir et autres incidents avec arme.

935 *recours aux chiens policiers/chevaux dans l'exécution des tâches policières* Dysfonctionnements organisationnels relatifs à l'utilisation de chiens (chiens de recherche de drogues, chiens de patrouille, chiens d'attaque, chiens de recherche de restes humains), de patrouilles à cheval ou à l'occasion de charges à cheval, etc. Manquements à l'obligation de communication des incidents dans ce cadre.

936 *utilisation de l'arme sans autorisation en dehors du service (privé)*

Dysfonctionnements individuels relatifs à l'utilisation d'armes de service en dehors du service et sans autorisation. Ex. : utilisation de l'arme de service dans un club de tir, port d'un pepperspray en dehors du service commandé, etc. Également dysfonctionnements organisationnels relatifs à la législation en la matière.

94 *gestion (in)efficace en matière de procédures internes et contrôle interne sensu stricto*

941 *formalités administratives en cas de maladie*

Manquements individuels portant sur le dossier médical. Ex. : remise du certificat médical dans les délais, avertissement du service dans les délais en cas d'absence maladie, respect des règles et heures quant au séjour au domicile pour cause de maladie.

942 *formalités administratives en vue de justifier l'absentéisme (congé...)*

Manquements individuels portant sur des absences autres que pour cause de maladie. Ex. : introduction des demandes de congé, respect des congés et périodes de repos...

943 *respect des procédures et des formalités en matière de gestion des plaintes* Manquements constatés dans le cadre de la gestion des plaintes au sein des corps et services de contrôle interne.

95 gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (direction)

Dysfonctionnements individuels et organisationnels dans les activités visant à garantir le professionnalisme du personnel lors de l'exécution des missions et tâches policières. Le professionnalisme implique que l'on agisse dans un souci de qualité et de perfection, que l'on dispose d'un haut niveau de connaissances et compétences théoriques et pratiques concernant les principes fondamentaux de l'intervention policière. Les manquements dans ce domaine sont donc susceptibles de compromettre l'efficacité du service. Les dysfonctionnements organisationnels se produisent principalement à la suite de manquements au niveau de la direction (suivi et réorientation).

951 *évaluation (négative)*

952 *problèmes au niveau du fonctionnement tels que la déchéance du permis de conduire*

953 *fautes dans l'exécution des tâches, mauvaise exécution de la mission*

954 *traitement tardif des PV, apostilles...*

96 gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (recrutement, sélection, instruction, formation, entraînement...)

961 *dans les applications prévues par la loi sur la fonction de police, notamment en matière de recours à la contrainte ou à la force, d'usage des armes ou autres moyens de contrainte et concernant l'application des directives ad hoc*

Dysfonctionnements organisationnels qui se produisent dans le cadre du recrutement, de la formation et de l'entraînement des fonctionnaires de police en matière de recours à la contrainte et à la force, avec ou sans utilisation de moyens de coercition. Ex. : un apprentissage insuffisant voire inexistant des techniques spéciales de défense, qui se traduit dans la pratique par un usage fautif des moyens de coercition (techniques d'étranglement, de pression des points vitaux...), un manque d'entraînement pratique du personnel, le non-respect des formations théoriques et pratiques requises, les lacunes relatives aux critères de sélection dans ce domaine.

962 *dans les applications prévues par la loi sur la police intégrée et le code de déontologie, notamment en matière d'attitude et de comportement*

Dysfonctionnements organisationnels qui se produisent dans le cadre du recrutement, de la formation et de l'entraînement des fonctionnaires de police et qui portent sur les prescriptions en matière d'attitudes et de comportements dans et en dehors de l'exercice de la fonction de police. Ex. : le manque de sensibilisation et d'apprentissage concernant les prescriptions et limites imposées par la loi, l'apprentissage tout aussi insuffisant des attitudes et comportements liés aux principes fondamentaux du *community policing* : service au citoyen en tant que priorité, accueil, ouverture, *accountability*, approche pratique, apprentissage théorique et pratique des principes éthiques en tant que fondements du fonctionnement policier, attitudes requises vis-à-vis du citoyen lors de l'application de mesures de contrainte (policières), etc.

963 *dans les applications prévues par la loi sur la police intégrée et le code de déontologie, notamment en matière d'intégrité des personnes*

Idem concernant l'intégrité des personnes.

97 gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (relation avec la hiérarchie)

971 *loyauté et respect*

Possibles dysfonctionnements individuels et/ou organisationnels en matière de loyauté, respect et fidélité par rapport à l'autorité légitime, l'État belge, le Royaume de Belgique, les institutions démocratiques, etc. et donc à ces principes qui procèdent de la qualité de policier. Il s'agit généralement de dysfonctionnements individuels. Les dysfonctionnements organisationnels, quant à eux, touchent principalement à l'évaluation, le suivi, la réorientation et la discipline au sein du service.

972 *outrages et rébellion*

Dysfonctionnements individuels impliquant que des fonctionnaires de police portent publiquement outrage à un collègue ou se rendent coupable de rébellion à l'encontre de collègues ou de décisions prises par l'autorité, risquant ainsi de compromettre les missions ou fonctions (légal) conférées à la police. Les dysfonctionnements organisationnels se produisent davantage dans le domaine de la direction, de l'évaluation, de la réorientation et de l'application du régime disciplinaire.

973 *obéissance, refus d'ordre*

Dysfonctionnements individuels impliquant que des fonctionnaires de police (soumis à une autorité,

personnel d'exécution) refusent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'exécuter une tâche ou une mission (légale) déterminée ou d'obéir à un ordre supérieur, risquant ainsi de compromettre les missions ou l'exécution de la fonction de police. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans l'application du régime disciplinaire.

974 excès ou mauvaise utilisation de l'autorité

Dysfonctionnements individuels impliquant que des fonctionnaires de police (supérieurs, personnel de direction), dans l'exercice de leurs fonctions, utilisent leur autorité à mauvais escient ou excèdent leur pouvoir en vue de faire exécuter une tâche ou mission (non légale), compromettant en cela les missions ou l'exécution de la fonction de police. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans l'application du régime disciplinaire.

98 gestion (in)efficace en matière de contrôle interne sensu lato (relation de travail)

981 ambiance de travail et relations collégiales

Relations détériorées entre fonctionnaires de police et avec des tiers sur le lieu de travail, dans le service ou au sein d'une fonctionnalité de police ou entre plusieurs d'entre elles, lesquelles se répercutent de manière évidente sur le fonctionnement du service (efficacité, efficience). Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans l'application du régime disciplinaire.

982 relations privées internes avec répercussions négatives sur le service

Relation entre deux fonctionnaires de police (parent/enfant ou compagnons) ou entre un fonctionnaire de police et une tierce personne, laquelle se répercute de manière évidente sur le fonctionnement du service par certaines attitudes ou comportements de la part du ou des policiers impliqués, par du favoritisme dans la répartition des tâches, l'attribution des fonctions et jours de congé au sein d'un service, ou par l'immixtion des affaires privées dans le domaine professionnel. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans l'application du régime disciplinaire.

983 relations hiérarchiques détériorées avec répercussions négatives sur le service Relations détériorées entre le personnel dirigeant et exécutant, lesquelles se répercutent de manière évidente sur le fonctionnement du service par certaines attitudes ou comportements de nature conflictuelle entre les personnes, dans le service, au sein d'une fonctionnalité ou entre plusieurs d'entre elles. Les dysfonctionnements organisationnels peuvent, quant à eux, se produire dans le cadre de la direction, de l'évaluation, de la réorientation ou dans le cadre de la coordination entre les services.

984 harcèlement sexuel au travail

985 mobbing, intimidations morales (stalking)

99 manque de coordination et de coopération

Les manquements sont essentiellement organisationnels et impliquent des lacunes à différents niveaux.

991 entre les corps de police locale

992 au niveau supralocal, entre les corps de police locale

993 au niveau supralocal, entre les services de police fédérale et locale

994 entre le niveau fédéral et local

995 entre les services de police et les autorités

996 entre les services de police fédérale

Annexe D : Nature des décisions

Geen onderzoek – Pas d'enquête

Seponering - Classement sans suite (100...)

101 kennelijk ongegrond of zonder voorwerp - manifestement non fondée ou sans objet

- 102** anonieme klager of aangever (onvindbaar) - plaignant ou dénonciateur anonyme (introuvable)
- 103** onvoldoende bezwaren - pas établie à suffisance
- 104** geen concrete elementen - pas d'éléments concrets
- 105** intrekking klacht - retrait de plainte
- 106** onbevoegd ratione personae - incompétence ratione personae
- 107** onbevoegd ratione materiae - incompétence ratione materiae
- 108** strafrechtelijk in hoofde van het lid van de politiedienst (niet opvolgen; art. 29 W. Sv. en/of art. 22 wet van 18/07/91) - pénale dans le chef du membre du service de police (pas suivre; art. 29 C.I.cr. et/ou art. 22 loi organique du 18/07/91)
- 109** strafrechtelijk in hoofde van het lid van de politiedienst (opvolgen; art. 29 W. Sv. en/of art. 22 wet van 18/07/91) - pénale dans le chef du membre du service de police (suivre; art. 29 C.I.cr. et/ou art. 22 loi organique du 18/07/91)
- 110** bevestiging van de beslissing - confirmation de la décision
- 111** dader onbekend - auteur inconnu
- 112** geen fout - pas de faute
- 113** geen disfunctie - pas de dysfonctionnement
- 116** felicitaties - félicitations
- 117** behandeld door een andere dienst of instelling - traitée par un autre service ou une autre institution
- 118** behandeld door de algemene inspectie - traitée par l'inspection générale
- 121** inopportuun - inopportune
- 122** betwisting van de vaststellingen - contestation des constatations
- 123** overmaking van inlichtingen - transmission d'informations
- 124** overmaking aan de bestuurlijke overheid - transmission à l'autorité administrative
- 125** overmaking aan het openbaar ministerie - transmission au ministère public
- 126** overmaking aan de hiërarchie - transmission à la hiérarchie
- 127** overmaking aan korps voor autonome afhandeling - transmission au corps pour traitement autonome
- Onderzoek van het dossier – Examen du dossier (200...)
- 201** door een vast lid - par un membre effectif
- 202** door de Dienst Enquêtes - par le Service d'enquêtes
- 203** door de algemene inspectie - par l'inspection générale
- 204** door de dienst intern toezicht - par le service de contrôle interne
- 205** gewone vraag tot informatie gericht aan de politiedienst - simple demande d'information adressée au service de police
- Onderzoek en beslissing na onderzoek – Enquête et décision après enquête (300..., 400..., 500...)
- Afsluiten dossier - Clôture du dossier (300...)*
- 301** kennelijk ongegrond of zonder voorwerp - manifestement non fondée ou sans objet

- 303** onvoldoende bezwaren - pas établie à suffisance
- 304** geen concrete elementen - pas d'éléments concrets
- 305** intrekking klacht - retrait de plainte
- 306** onbevoegd ratione personae - incompetence ratione personae
- 307** onbevoegd ratione materiae - incompetence ratione materiae
- 308** strafrechtelijk in hoofde van het lid van de politiedienst (niet opvolgen; art. 29 W.Sv. en/of art. 22 Wet van 18/07/91) - pénale dans le chef du membre du service de police (pas suivre; art. 29 C.I.cr. et/ou art. 22 loi organique du 18/07/91)
- 310** bevestiging van de beslissing - confirmation de la décision
- 311** dader onbekend of niet geïdentificeerd - auteur inconnu ou non identifié
- 312** geen fout - pas de faute
- 313** geen disfunctie - pas de dysfonctionnement
- 314** weigering medewerking - refus de collaboration
- 315** klager of aangever onvindbaar - plaignant ou dénonciateur introuvable
- 316** felicitaties - félicitations
- 317** reeds berisping door korpschef - remontrance déjà formulée par le chef de corps
- 318** opslorping - absorption
- 319** situatie geregulariseerd of klacht of aangifte niet meer gegrond - situation régularisée ou plainte ou dénonciation plus fondée
- 320** organiseren van een minitoezicht - organisation d'un minicontrôle
- 321** inopportuun - inopportune
- 322** organiseren van een marginale toetsing - organisation d'un contrôle marginal
- 323** overmaking van inlichtingen - transmission d'informations
- 324** overmaking aan de bestuurlijke overheid - transmission à l'autorité administrative
- 325** overmaking aan het openbaar ministerie - transmission au ministère public
- 326** overmaking aan de hiërarchie - transmission à la hiérarchie
- 327** aanbeveling tot bemiddeling - recommandation de médiation
- Voorlopig afsluiten - klacht gegrond - Clôture provisoire - plainte fondée (400...)
- 401** individuele fout, overwegen van opmerking of vermaning om herhaling te vermijden - faute individuelle, envisager remarque ou admonestation pour en éviter la répétition
- 402** individuele fout, overwegen van verder onderzoek op statutair of disciplinair vlak - faute individuelle, envisager examen subséquent au plan statutaire ou disciplinaire
- 403** individuele fout, overwegen van schadevergoeding - faute individuelle, envisager dédommagement
- 404** individuele disfunctie, overwegen van opmerking of vermaning om herhaling te vermijden - dysfonctionnement individuel, envisager remarque ou admonestation pour en éviter la répétition
- 405** individuele disfunctie, overwegen van verder onderzoek op statutair of disciplinair vlak - dysfonctionnement individuel, envisager examen subséquent au plan statutaire ou disciplinaire

406 individuele disfunctie, overwegen van schadevergoeding - dysfonctionnement individuel, envisager dédommagement

407 ontbreken van individuele disfunctie - gedrag dat felicitaties rechtvaardigt – absence de dysfonctionnement individuel - comportement justifiant des félicitations

408 organisatorische disfunctie en vraag tot maatregelen om herhaling te vermijden – dysfonctionnement organisationnel et demande de mesures pour en éviter la répétition

409 strafrechtelijk in hoofde van het lid van de politiedienst of de ambtenaar met politiebevoegdheid (art. 29 W. Sv.) - pénale dans le chef du membre du service de police ou du fonctionnaire à compétence de police (art. 29 C.I.cr.)

410 verzoek tot aanbieden van verontschuldiging - invitation à présenter des excuses

427 aanbeveling tot bemiddeling – recommandation de médiation

Definitief afsluiten – Clôture définitive (500...)

501 na positief gevolg aan 401 tot 406 en 408 tot 410 - après suite positive à 401 à 406 et 408 à 410

502 seponering na positief gevolg aan 407 – classement sans suite après suite positive à un 407

503 indien geen gevolg, hoogste hiërarchische, administratieve of gerechtelijke overheid of Parlement inlichten - si pas de suite, information des autorités hiérarchiques, administratives ou judiciaires supérieures ou du Parlement

504 nieuw onderzoek of nieuw dossier - nouvelle enquête ou nouveau dossier

505 voegen bij een ander onderzoek of een ander dossier - joindre à une autre enquête ou à un autre dossier

506 toezichtsonderzoek - enquête de contrôle

507 voegen bij een toezichtsonderzoek - joindre à une enquête de contrôle

508 opnieuw openen van dossier - réouverture d'un dossier

509 geregulariseerd of niet meer gegrond - régularisée ou plus fondée

510 bevestiging van de beslissing - confirmation de la décision

520 organisatie van een minitoezicht of een marginale toetsing - organisation d'un minicontrôle ou d'un contrôle marginal

522 verwittiging van het politiekorps - avis au corps de police

523 overmaking van inlichtingen - transmission d'informations

524 overmaking aan de bestuurlijke overheid - transmission à l'autorité administrative

525 overmaking aan het openbaar ministerie - transmission au ministère public

526 overmaking aan de hiërarchie van de politiedienst - transmission à la hiérarchie du service de police

527 aanbeveling tot bemiddeling met een positief gevolg – recommandation de médiation avec suite positive

528 aanbeveling tot bemiddeling met een negatief gevolg – recommandation de médiation avec suite négative

Tuchtstraffen – Sanctions disciplinaires (600...)

601 waarschuwing - avertissement

602 blaam - blâme

603 inhouding van wedde - retenue de traitement

604 schorsing bij tuchtmaatregel - suspension par mesure disciplinaire

605 terugzetting in weddeschaal - rétrogradation dans l'échelle de traitement

606 ontslag van ambtswege - démission d'office

607 afzetting - révocation

Ordemaatregelen – Mesures d'ordre (700...)

701 voorlopige schorsing - suspension provisoire

702 functioneringsnota - note de fonctionnement

703 verandering van dienst - changement de service

704 verbod dienstvoertuig te besturen - interdiction de conduire un véhicule de service

705 verbod toegang tot lokalen - interdiction d'accès aux locaux

706 verbod toegang tot elektronische bestandensystemen - interdiction d'accès aux systèmes de données électroniques

Andere maatregelen – Autres mesures (700...)

711 vermaning - injonction

712 terechtwijzing - rappel à l'ordre

713 berisping - réprimande

714 inhouding dienstwapen - retrait de l'arme de service

715 persoonlijke bijsturing - accompagnement personnel

716 andere - autre

1000 jaarverslag - rapport annuel

NOTES

[1] Tant dans le cadre de l'exercice des tâches policières qu'en dehors de celui-ci.

[2] « *Le rôle est constitué d'un ensemble d'attentes par rapport à une personne déterminée occupant une position ou une situation déterminée* » in Mark Elchardus, Sociologie, Dienst Uitgaven VUB, 1994, p. 50.

[3] « *La fonction de police peut s'analyser comme étant une fonction institutionnelle de protection et de régulation de l'ordre social, mise en oeuvre aux fins de permettre l'exercice des droits fondamentaux et de prévenir les perturbations et dérèglements de cet ordre. Si cet objectif ne peut être atteint, la mission des services de police est de rétablir l'ordre perturbé. La fonction de police comprend des missions et tâches de police administrative et de police judiciaire et implique par ailleurs des compétences de police administrative et de police judiciaire pour assurer ces différentes missions et tâches. La fonction de police comprend également des missions et des tâches qui consistent à prêter main-forte à certaines autorités ou à certains fonctionnaires, des missions et tâches de contrôle ainsi que de régulation, d'information et de renseignement.*

De plus les services de police fournissent certaines formes d'assistance et ils renvoient les personnes concernées à des services spécialisés », in Giles L. Bourdoux e.a., *Le manuel de la police, La loi sur la fonction de police*, Bruxelles, Politeia, 6e édition, mai 2002, pp. 29-30.

[4] Roger Vande Sompel (red), *Community policing. De pijlers van de gemeenschapsgerichte politiezorg*, annexe à C1. Conceptnota.

[5] Giles L. Bourdoux e.a., *Le manuel de la police, La loi sur la fonction de police*, Bruxelles, Politeia, 6e édition, mai 2002, p. 24.