



Rapport annuel 2015

Le Comité permanent de contrôle des services de police



Rapport annuel 2015

Éditeur responsable

Y. Keppens

Comité permanent de contrôle des services de police

rue de la Presse 35/1

1000 Bruxelles

Table des matières

AVANT-PROPOS	1
1 LE COMITÉ PERMANENT P, OBSERVATOIRE POUR UNE VISION GLOBALE DE LA FONCTION DE POLICE	2
1.1 Au service du pouvoir législatif	2
1.2 Mission	2
1.3 Fonction d'observatoire	3
1.4 Organisation	3
1.4.1 Le Comité permanent P	3
1.4.2 Le Service d'enquêtes P	3
1.4.3 Les services d'appui	4
PARTIE I ORGANISATION ET ACTIVITÉS	5
1 Activités du Comité permanent P	7
1.1 Réunions plénières	7
1.2 Rapport annuel 2014	7
1.3 Rapports	7

1.4	Participation à des journées d'étude nationales et internationales	7
1.5	Réception de délégations officielles.....	8
1.6	Contributions du Comité P à l'intention de différentes instances internationales de monitoring des droits de l'homme	8
1.7	Avis juridiques du Comité permanent P quant à certains aspects de l'action policière .	9
2	Activités du Service d'enquêtes P	9
2.1	Enquêtes judiciaires	10
2.2	Analyse des infractions enregistrées dans le cadre des enquêtes judiciaires à charge de fonctionnaires de police menées par le Service d'enquêtes P en 2015.....	13
2.3	Enquêtes relatives à des plaintes	14
2.4	Enquêtes de contrôle.....	14
3	Le Comité P dans la presse	16
4	Le Comité P en tant que source ou référence pour des questions parlementaires	16
5	Collaborateurs	17
5.1	Formations	17
5.2	Activités socioculturelles	18
6	Partenariats et moyens.....	18
6.1	Partenariats.....	18
6.2	Dotation, dépenses et moyens.....	18
6.3	Processus de contrôle et d'approbation des comptes	18
6.4	Problématique du financement.....	19
	PARTIE II PLAINTES REÇUES	21
1	L'ensemble des dossiers de plaintes	23
2	Le flux des dossiers de plaintes par mois	23
3	Le type de faits rencontrés	24
4	L'orientation donnée aux nouveaux dossiers de plaintes	25
5	La clôture des dossiers de plaintes	26
6	Les corps de police concernés par les dossiers de plaintes	26
	PARTIE III ENQUÊTES MENÉES	29
1	Les camps djihadistes.....	31
1.1	Contexte et résumé de l'enquête.....	31
1.2	Constatations.....	31
1.3	Conclusions	32
1.4	Recommandations	32

2	La conduite des véhicules de police et les accidents de circulation avec ceux-ci – Suivi	34
2.1	Contexte et résumé de l'enquête.....	34
2.2	Constatations.....	34
2.3	Conclusions	35
3	Le projet CoPPRa	36
3.1	Contexte et résumé de l'enquête.....	36
3.2	Constatations.....	37
3.2.1	Contenu et fonctionnement du projet CoPPRa belge	37
3.2.1.1	Formations liées au projet CoPPRa-project.....	37
3.2.2	Suivi et évaluation du projet CoPPRa	38
3.3	État des lieux du projet CoPPRa en Europe	39
3.3.1	Actualisation du projet CoPPRa et réseau RAN.....	39
3.3.2	CoPPRa dans les autres États-membres participants	39
3.3.3	Évaluation de CoPPRa faite par la Belgique à l'attention de l'Union européenne	39
3.4	Conclusions	40
3.5	Recommandations	41
4	La politique antiracisme et antidiscrimination dans une politique de diversité à la zone de police d'Anvers	42
4.1	Contexte et résumé de l'enquête.....	42
4.2	Constatations et conclusions	42
4.3	Recommandations	45
5	Les laboratoires de police technique et scientifique mettant l'accent sur le prélèvement de traces au sein de la police intégrée dans le cadre du phénomène des vols dans les habitations	48
5.1	Contexte et résumé de l'enquête.....	48
5.2	Constatations.....	48
5.2.1	Cadre législatif, réglementaire et politique.....	48
5.2.1.1	Paysage policier.....	48
5.2.1.2	Aspects de qualité sous l'angle de la réglementation européenne	49
5.2.1.3	Service équitable	49
5.2.2	Description de fonction et missions du directeur DJT	49
5.2.3	Analyse des interviews	49
5.2.3.1	Les motivations des initiatives	49
5.2.3.2	Aspects de qualité.....	51
5.2.3.3	Service équivalent.....	52
5.2.4	Le 'workload' théorique des LPTS	53
5.3	Conclusions	54
5.3.1	Ancrage des missions de police technique et scientifique dans le paysage policier.....	54

5.3.2	Le cadre de notions.....	54
5.3.3	Les perceptions relatives aux initiatives	54
5.3.4	Le rôle (pas) clair du directeur de la direction centrale de la police technique et scientifique	55
5.4	Recommandations	55
5.4.1	Cadre de notions	55
5.4.2	Rôle et compétences du directeur de la direction centrale de la police technique et scientifique	55
5.4.3	Stratégie et politique.....	55
5.4.4	Qualité.....	55
5.4.5	Service équivalent	55
6	Le screening des candidats auprès des unités spéciales – DSU.....	56
6.1	Contexte et résumé de l'enquête.....	56
6.2	Constatations.....	56
6.3	Conclusions	57
6.4	Recommandation(s).....	57
7	L'enquête commune sur la manière dont l'OCAM entretient des relations internationales avec des services étrangers ou internationaux homologues en application de l'article 8, 3° de la loi OCAM du 10 juillet 2006	58
7.1	Contexte et résumé de l'enquête.....	58
7.2	Constatations.....	58
7.3	Conclusions	58
7.4	Recommandations	59
8	La violence à l'égard de la police – Implications du niveau de la menace 3.....	61
8.1	Contexte et résumé de l'enquête.....	61
8.2	Constatations.....	61
8.3	Conclusions	62
8.4	Recommandations	63

AVANT-PROPOS

La partie I du présent rapport annuel contient un aperçu concis de l'organisation et des activités du Comité P au cours de l'année 2015.

La partie II comprend le traitement des plaintes signalées au Comité, alors que la partie III est composée d'une synthèse de certaines enquêtes de contrôle menées par le Comité.

Lorsqu'il est fait référence, dans ce document, au Comité permanent de contrôle des services de police en tant qu'institution dans son ensemble, on a utilisé la dénomination « Comité P ». Lorsque l'on vise l'organe de décision composé des cinq membres effectifs, dont le président et le vice-président, on a utilisé la dénomination « Comité permanent P ».

Au 31 décembre 2015, le Comité P comptait 45 commissaires auditeurs et 32 collaborateurs administratifs.

En 2016, le mandat des membres effectifs Diane Reynders et Emile Dejeansart s'est également terminé. Le 1^{er} juin 2016, le Comité permanent a accueilli deux nouveaux membres, Messieurs Jack Vissers et Antonio Caci.

En tant qu'organe de contrôle totalement externe et indépendant, le Comité P s'efforce plus que jamais de contribuer, de manière neutre, effective et constructive, au bon fonctionnement démocratique des services de police.

Cela n'est possible que grâce à l'implication professionnelle et à l'investissement constant de tous ses collaborateurs. Le Comité permanent P tient à les remercier expressément à cette occasion.

Yves Keppens

Président

Guy Cumps

Vice-président

Herman Daens

Membre effectif

Jack Vissers

Membre effectif

Antonio Caci

Membre effectif

1 LE COMITÉ PERMANENT P, OBSERVATOIRE POUR UNE VISION GLOBALE DE LA FONCTION DE POLICE

1.1 Au service du pouvoir législatif

Le Comité permanent P est **une institution indépendante**, qui agit principalement au service du pouvoir législatif, en particulier en lui fournissant l'assistance nécessaire dans sa fonction constitutionnelle de contrôle sur le pouvoir exécutif. Lorsqu'une de ses composantes, à savoir le Service d'enquêtes P, mène des enquêtes judiciaires, cela a lieu sous la direction directe et l'autorité du magistrat mandant.

Le Comité P reçoit une dotation annuelle de la Chambre des représentants et doit lui rendre compte. Toutefois, la Chambre n'exerce pas de contrôle hiérarchique strict - l'indépendance opérationnelle du Comité P bénéficie d'un ancrage législatif - et le Comité P n'a **aucun lien hiérarchique** avec quelque autorité que ce soit.

La finalité du Comité P est un **contrôle totalement externe et neutre** des services de police ou des services spéciaux d'inspection (et de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace). Un tel contrôle est nécessaire lorsque le contrôle intrinsèque à l'organisation est ou semble insuffisant et que le Parlement ou l'autorité policière estime(nt) qu'une intervention externe s'impose, sans préjudice du propre droit d'initiative du Comité permanent P.

Cette spécificité distingue le Comité P d'autres organes d'inspection ou de contrôle, comme les services de contrôle interne intégrés dans la structure même des services de police ou l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale (AIG), qui fonctionne sous l'autorité des ministres de l'Intérieur et de la Justice.

1.2 Mission

La déclaration de mission du Comité P n'a pas changé, à savoir :

« Le Comité P entend contribuer au bon fonctionnement d'une police **démocratique, intègre et de proximité**.

Il constitue, à cet égard, l'institution externe qui, encadrée par le Parlement fédéral, est chargée du contrôle, d'une part, du fonctionnement global des services de police, d'inspection ou de contrôle et, d'autre part, de l'exécution de la fonction de police par l'ensemble des fonctionnaires compétents. Le Comité P veille en particulier à la manière dont l'efficacité, l'efficience et la coordination sont réalisées ainsi qu'à la façon dont les libertés et droits fondamentaux sont respectés et activement encouragés.

En tant qu'observatoire de la fonction de police, le Comité P entend, sur la base de ses enquêtes et analyses, tant d'initiative que sur demande :

- **actualiser** en permanence **l'image globale** de la **fonction** et du fonctionnement de la police ;
- **examiner le fonctionnement de la police** et se prononcer à ce propos ;
- **dispenser des propositions et avis** aux autorités (de police) compétentes.

En outre, un certain nombre d'enquêteurs spécialisés sont prévus pour exécuter des **enquêtes judiciaires** pour les besoins des autorités judiciaires.

Les cinq membres du Comité permanent P s'efforcent, en concertation, de mener à bien les missions susmentionnées :

- en se concentrant avant tout sur l'organisation et le fonctionnement des services de police ;
- en portant une attention particulière à une approche constructive et proactive des problèmes ;
- en agissant en toute indépendance par rapport à la structure policière et aux autorités de police ;
- de façon objective et méthodologiquement étayée ;
- en s'efforçant de poursuivre un niveau de professionnalisme élevé ;
- en s'efforçant de tendre vers l'excellence dans sa démarche de « learning organisation » ;
- en travaillant dans une ambiance positive ;
- et ce, via un processus décisionnel spécifique, collégial et pluraliste ».

1.3 Fonction d'observatoire

Depuis sa création, le Comité P a dû faire face à une croissance exponentielle du nombre de plaintes et de dénonciations individuelles. L'impact du traitement de ces plaintes et dénonciations sur la charge de travail du Comité P est considérable. **C'est pourquoi le législateur a expressément invité le Comité P à recentrer ses activités sur les missions et tâches essentielles qui lui incombent, à savoir la protection des droits constitutionnels et des libertés fondamentales des citoyens, ainsi que la coordination et l'efficacité/efficience des services de police.**

Le Comité P entend assumer ces missions de façon optimale grâce à sa fonction d'observatoire, et ce, au bénéfice des pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire, ainsi que des différents responsables policiers eux-mêmes.

Le contrôle de la fonction de police dans son ensemble et, plus particulièrement, la coordination, l'efficacité et l'efficience des services de police et des services et fonctionnaires à compétences de police ainsi que de la manière dont ceux-ci veillent à la protection des droits et libertés du citoyen constituent les accents majeurs de cette fonction d'observatoire.

En plus de l'expertise dont il dispose en interne, le Comité P recourra à des experts externes lorsque cela s'avère nécessaire. Le processus d'élaboration de l'image globale se fait de manière tant proactive que réactive, tant d'initiative que sur demande. Dans la mesure du possible, le Comité P se prononce dans les meilleurs délais quant aux points forts, aux points d'amélioration et aux dysfonctionnements.

Le Comité P remplit cette fonction par la voie :

- de la collecte et de l'enregistrement d'informations ;
- d'enquêtes sur le terrain et d'analyses ;
- de la diffusion de ses conclusions ;
- d'avis et de recommandations à court, moyen et long terme, et cela dans une perspective d'« early warning » ou non ;
- du suivi des recommandations.

1.4 Organisation

Le Comité permanent P est assisté dans ses tâches par un Service d'enquêtes (ci-après dénommé Service d'enquêtes P) et appuyé par un service administratif.

1.4.1 Le Comité permanent P

Le Comité permanent P est composé de cinq membres effectifs, parmi lesquels un président – qui doit être magistrat – et un vice-président. Ils sont nommés par la Chambre des représentants pour un terme renouvelable de six ans. Deux suppléants sont nommés pour chacun d'eux. Le Comité permanent P est assisté d'un greffier, également nommé par la Chambre des représentants.

1.4.2 Le Service d'enquêtes P

Le Service d'enquêtes P est dirigé par un directeur général, assisté de deux directeurs généraux adjoints. Ils sont nommés par le Comité permanent P pour un terme de cinq ans, renouvelable.

Les membres du Service d'enquêtes P portent tous, sans distinction de niveau ou de grade, le titre de commissaire auditeur.

1.4.3 Les services d'appui

Le Comité permanent P et le Service d'enquêtes P sont assistés de collaborateurs administratifs qui, sous la direction du greffier, assurent l'appui nécessaire dans les domaines suivants : secrétariat, traduction, études juridiques, finances, personnel, logistique, information et documentation.

Plus particulièrement, le Comité permanent P charge régulièrement sa cellule juridique d'analyser en profondeur un certain nombre de problématiques.

PARTIE I

**ORGANISATION ET
ACTIVITÉS**

1 ACTIVITES DU COMITE PERMANENT P

1.1 Réunions plénières

En 2015, le Comité permanent P a tenu 42 réunions plénières et 7 réunions communes avec le Comité permanent R. La réunion plénière est composée des cinq membres effectifs et du greffier. Elle décide, notamment, de la suite donnée aux plaintes reçues et de l'ouverture d'enquêtes de contrôle ponctuelles ou thématiques.

1.2 Rapport annuel 2014

Comme les autres années, le Comité P a transmis son rapport annuel 2014 à la Chambre des représentants et au Sénat. Le rapport annuel a été discuté de manière constructive le 25 novembre 2015 avec les membres des commissions d'accompagnement parlementaires des Comités P et R.

1.3 Rapports

En 2015, le Comité P a envoyé 17 rapports à sa commission d'accompagnement parlementaire, 17 rapports au ministre de la Sécurité et de l'Intérieur et 14 au ministre de la Justice. Il s'agit des rapports suivants :

- Mise en application du projet CoPPRa - rapport de suivi ;
- Enquête commune sur la manière dont l'OCAM gère, analyse et diffuse les informations stockées dans la Joint Information Box (JIB) en rapport avec l'exécution du Plan Radicalisme ;
- Enquête commune de contrôle sur la manière dont l'OCAM gère la publicité que donnent certains membres de son personnel à leur identité et qualité professionnelle sur les réseaux sociaux de l'Internet ;
- La politique policière en matière de drogues en milieu scolaire ;
- Accueil et assistance aux victimes de violences intrafamiliales ;
- Enquête de contrôle à propos de l'implémentation de la circulaire CP3 relative au 'système du contrôle interne' dans la police intégrée, structurée à deux niveaux (29 mars 2011) ;
- Le transfert des savoirs à l'aube des départs multiples dans les services de police ;
- Enquête de suivi - ZP Namur ;
- Rapport de l'enquête commune sur la manière dont l'OCAM entretient des relations internationales avec des services étrangers ou internationaux homologues en application de l'article 8, 3° de la loi OCAM du 10 juillet 2006 ;
- Rapport de l'enquête commune sur la manière dont l'OCAM entretient des relations internationales avec des services étrangers ou internationaux homologues en application de l'article 8, 3° de la loi OCAM du 10 juillet 2006 (rapport final de l'enquête complémentaire) ;
- Organisation d'un camp de sympathisants de Sharia4Belgium en province de Liège fin octobre 2013, les incidents relevés à ce propos et les leçons qui ont été tirées au niveau policier ;
- Le rôle de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale dans la sélection et l'évaluation des mandataires de la police intégrée ;
- Politique antiracisme et anti-discrimination dans une politique de diversité à la zone de police d'Anvers ;
- Violence à l'égard de la police - Implications niveau de la menace 3 ;
- L'équipement des forces de police engagées pour des missions liées à la gestion négociée de l'espace public ;
- Screening des candidats auprès des unités spéciales – DSU ;
- L'approche policière des foreign fighters en Belgique.

De plus, divers rapports ont été adressés aux autorités judiciaires et administratives. Certains rapports ont été communiqués en même temps à plusieurs destinataires.

1.4 Participation à des journées d'étude nationales et internationales

La Bosnie Herzégovine et le Monténégro ont mis sur pied des « police complaints bodies » indépendants. Le fonctionnement du Comité permanent P est un modèle pour ces nouvelles institutions. En avril 2015, un membre du Comité a exposé le fonctionnement du Comité P à Sarajevo.

Le Comité P a été observateur auprès du « Défenseur des droits ». Le Comité a pris part à la réunion de travail et au colloque organisés par la Sûreté du Québec : « Sommet interdisciplinaire sur l'usage de la force ».

partie I : organisation et activités

Des membres du Comité permanent P ont également pris part à des journées d'études internationales, telles que : « Gestion des foules et les droits du citoyen » en Suisse ; « Counter Terror Expo Conference » à Londres ; « Cybercriminalité et transformation numérique » à Lille ; « Lutte internationale contre le terrorisme » à Caen.

Le Comité permanent P a également pris part à la conférence annuelle EPAC. À Paris, au cours d'un séminaire de trois jours, des informations ont été échangées entre les différentes instances de contrôle des États-membres de l'Union Européenne.

1.5 Réception de délégations officielles

Le 9 février 2015, la Commission spéciale chargée de l'accompagnement parlementaire du Comité permanent P a visité notre institution.

Par ailleurs, diverses délégations, notamment du Canada, de Tunisie et de Serbie ont été reçues au siège du Comité permanent P.

1.6 Contributions du Comité P à l'intention de différentes instances internationales de monitoring des droits de l'homme

Les préoccupations du Comité P en matière de protection des droits fondamentaux des citoyens dans le cadre de l'exercice de la fonction de police recourent celles d'instances internationales mises en place sous l'égide du Conseil de l'Europe et des Nations Unies pour veiller au respect des droits de l'homme. À la demande du Gouvernement (principalement le SPF Justice), le Comité P est régulièrement appelé à apporter sa collaboration sous la forme notamment de contributions à la rédaction de rapports, de rencontres lors de visites périodiques ou *ad hoc* ou de réponses à des demandes ponctuelles. La diversité des connaissances et informations dont dispose le Comité P ainsi que le savoir-faire développé en matière de mesure des dysfonctionnements et de bonnes pratiques policières présentent un intérêt certain pour ces instances.

En février 2015, le Comité P a contribué au rapport en réponse du gouvernement belge à l'attention du Comité européen pour la prévention de la torture et des peines et traitements inhumains ou dégradants (CPT) en communiquant des données chiffrées pour les années 2009 à 2013 concernant les jugements et arrêts prononcés à l'encontre de fonctionnaires de police pour des actes de torture ou de mauvais traitement.

Fin septembre 2015, le Comité P a été informé par le SPF Justice de l'arrêt prononcé le 28 septembre 2015 par la Grande chambre de la Cour européenne des droits de l'homme dans l'affaire BOUYID c. Belgique en matière de violence policière¹. La Cour y a conclu que la gifle assénée aux requérants par des agents de police alors qu'ils se trouvaient sous leur contrôle dans le commissariat a porté atteinte à leur dignité et qu'il y a eu violation de l'article 3 de la Convention européenne des droits de l'homme, s'agissant de l'infliction d'un traitement dégradant. La Cour a par ailleurs conclu que les requérants n'ont pas bénéficié d'une enquête effective et qu'il y a eu violation de l'article 3 de la Convention de ce chef. Le Comité P n'avait, à ce moment, pas de contribution spécifique à apporter au SPF Justice en perspective de l'exécution de l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme mais a fait part de son souhait d'être tenu informé des initiatives prises dans le prolongement de cet arrêt.

En décembre 2015, le Comité P a été contacté par le SPF Justice afin de mettre à jour les données chiffrées, communiquées en 2014 à l'attention du Comité des Nations Unies contre la torture (CAT) dans le but de les communiquer au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, dans le cadre de l'Examen périodique universel (EPU). Le Comité P a transmis les données mises à jour début janvier 2016. Il s'agissait de données chiffrées relatives à la période 2005-2014 relatives :

- au nombre de plaintes alléguant des actes de torture ou de mauvais traitements de la part de policiers, introduites directement auprès du Comité P ;
- au nombre d'enquêtes judiciaires menées par le Service d'enquêtes P concernant des faits de torture ou de mauvais traitements de la part de policiers ;

¹ Cour eur. D.H., arrêt BOUYID c. Belgique, 28 septembre 2015. L'affaire concernait l'allégation de deux frères, dont l'un était mineur à l'époque des faits, suivant laquelle deux policiers du commissariat de la commune où ils habitaient avec leur famille, leur auraient infligé une gifle alors qu'ils se trouvaient sous leur contrôle au commissariat.

- ainsi qu'au nombre de condamnations pénales prononcées à l'encontre de policiers pour des actes de torture ou de mauvais traitements et communiquées au Comité P par les autorités judiciaires en exécution de l'article 14, al. 1^{er}, de la loi organique du 18 juillet 1991.

Dans sa contribution au Conseil des droits de l'homme des Nations-Unies, dans le cadre de l'EPU, le Comité P a également fait état des résultats de son analyse des décisions judiciaires communiquées au Comité P en matière de violences policières, réalisée dans le cadre de son rapport d'activités 2012².

1.7 Avis juridiques du Comité permanent P quant à certains aspects de l'action policière

Pour pouvoir se prononcer sur le bien-fondé d'une plainte, le Comité permanent P est souvent amené à adopter préalablement un point de vue juridique ciblé ou ponctuel, qui est généralement préparé par la cellule juridique du service administratif. Dans ce cadre, la cellule juridique a notamment formulé des avis dans les domaines suivants au cours de l'année 2015 : la compétence du Comité P par rapport à l'intervention d'un service d'inspection organisé au niveau communal ; la présence d'une caméra dans l'espace de fouille ; l'intervention policière dans le cadre d'une infraction à la loi du 14 août 1986 relative à la protection et au bien-être des animaux ; l'imputation des frais médicaux engendrés dans le cadre d'une arrestation administrative *versus* judiciaire ; la non-intervention de la police dans un différend civil dans le cadre duquel un garagiste a exercé un droit de rétention ; l'attitude de la police dans un litige civil ; le dépannage de véhicules (droit de rétention, défaut d'assurance, défaut d'immatriculation, plaque d'immatriculation étrangère, stationnement irrégulier, etc.) ; la fouille d'un véhicule sur la voie publique ; l'arrestation administrative dans le cadre de la législation sur les étrangers ; la compétence territoriale d'un garde champêtre particulier ; l'arrestation administrative d'une personne ne se trouvant pas sur la voie publique ; l'intervention de la police dans le cadre de violences intrafamiliales ; l'avertissement d'une personne de confiance dans le cadre d'une arrestation administrative *versus* judiciaire ; la consultation de banques de données et la vérification des antécédents lors du recrutement ; le déshabillage complet lors d'une fouille à corps avant mise en cellule ; les actes d'enquête accomplis par la police dont les parents d'un mineur suspecté d'avoir commis un fait qualifié infraction doivent être informés ; l'intervention policière lors de la constatation d'un délit de fuite, etc.

La cellule juridique fait par ailleurs des analyses dans le cadre de problématiques soulevées dans le cadre d'un dossier de travail, d'une enquête de contrôle ou d'un événement donné. Dans ce cadre, la cellule juridique a notamment fait des analyses dans les domaines suivants au cours de l'année 2015 : l'engagement d'entreprises de gardiennage privées pour l'exécution de tâches qui ne sont pas des tâches-clé de la police ; l'évaluation des membres de la police intégrée ; l'inventaire des services spéciaux d'inspection au niveau fédéral ; l'accès du Comité P à la banque de données de la DIV ; l'identification des fonctionnaires de police ; la jurisprudence du Conseil d'État en matière disciplinaire concernant la police intégrée ; l'accès en temps réel aux images des caméras installées sur le réseau des sociétés publiques de transport en commun ; les services de sécurité des sociétés publiques de transport en commun ; les décisions judiciaires rendues à charge de membres de la police intégrée en matière de vol pour la période 2009-2014 ; l'accès illégitime aux banques de données par les membres des services de police ; la constatation et l'investigation de faits non pénaux commis par des fonctionnaires de police belges en intervention sur le territoire français dans le cadre de l'accord de coopération Tournai II et l'utilisation de ces faits sur le plan disciplinaire, etc.

2 ACTIVITES DU SERVICE D'ENQUETES P

Le Service d'enquêtes P mène aussi bien des enquêtes judiciaires que des enquêtes relatives à des plaintes ou des enquêtes de contrôle. Le tableau ci-dessous donne un aperçu des enquêtes initiées et confiées au Service d'enquêtes P en 2015. Ce tableau n'offre toutefois pas un aperçu complet des dossiers traités. C'est pour cette raison que les dossiers toujours en cours de traitement au cours de l'année civile 2015 y ont été ajoutés.

² Cf. Rapport d'activités 2012 du Comité P, pp. 105 à 135.

partie I : organisation et activités

2.1 Enquêtes judiciaires

Tableau 1 : Nombre d'enquêtes judiciaires 2010-2015, y compris évolution 2014-2015

Typologie	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Evolution 2014-2015
Enquêtes judiciaires menées par le Service d'enquêtes P	281	224	118	128	113	130	+15%

En 2015, le Service d'enquêtes P a mené 130 enquêtes judiciaires, ce qui représente une hausse de 17 dossiers, soit 15 %, par rapport à l'année 2014. De la sorte, le Service d'enquêtes P a mené plus ou moins le même nombre d'enquêtes judiciaires qu'en 2013. Comme déjà précisé les années précédentes, ce chiffre ne représente pas la totalité des enquêtes judiciaires menées contre des fonctionnaires de police. Depuis le 22 septembre 2011, une directive ministérielle organise la répartition des tâches en matière de missions de police judiciaire pour des infractions impliquant des fonctionnaires de police. Cette directive a été promulguée par le ministre de la Justice sur la proposition du Comité permanent P, afin d'éviter que les enquêtes judiciaires ne mettent en péril l'exécution des autres missions du Service d'enquêtes, plus particulièrement les enquêtes de contrôle.

En 2015, dans le prolongement de cette directive ministérielle, le directeur général du Service d'enquêtes P a retourné six des dossiers transmis à ce service à leur initiateur. En 2014, il y en avait encore eu neuf. Parmi ces six dossiers, quatre émanaient d'un auditeur du travail, avec la qualification pénale « harcèlement », et deux d'un procureur du Roi, avec la qualification « stupéfiants » et « violation du secret professionnel ».

Tableau 2 : Initiateur des enquêtes judiciaires 2015

2015	Nombre de dossiers
Procureur du Roi	76 (9)
Juge d'instruction	37 (2)
Auditeur du travail	5
Parquet fédéral	0
PV initial SE	12
Total	130

En 2015, le Service d'enquêtes P a mené 76 enquêtes judiciaires (58,5 %) à la demande des procureurs du Roi. Pour neuf d'entre elles, le Service d'enquêtes P a rédigé le procès-verbal initial. Les juges d'instruction ont transmis 37 dossiers au Service d'enquêtes P : deux d'entre eux ont débuté par un procès-verbal initial de ce service. Pour leur part, les auditeurs du travail ont transmis 5 dossiers au Service d'enquêtes P en 2015. Les commissaires auditeurs ont encore transmis 12 procès-verbaux initiaux aux procureurs du Roi pour lesquels aucune suite d'enquête n'a été demandée au Service d'enquêtes P.

Tableau 3 : Nombre d'enquêtes judiciaires par arrondissement judiciaire 2013-2015, y compris évolution 2014-2015

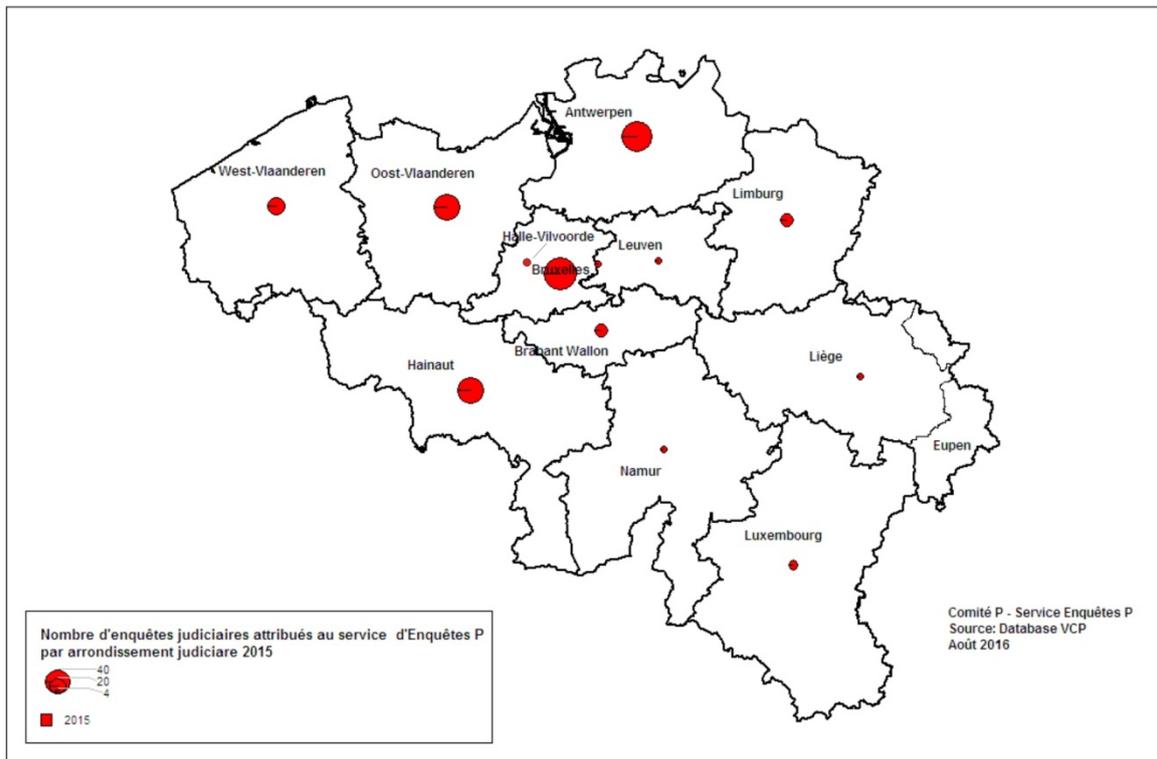
Cour d'appel	Arrondissement judiciaire	Division	2013	2014	2015	proportion % 2015	Évolution 2014-2015
ANTWERPEN	ANTWERPEN	ANTWERPEN	15	21	25	19,2%	4
		MECHELEN	6				0
		TURNHOUT	5				0
	LIMBURG		4				0
		HASSELT	14	6	6	4,6%	0
		TONGEREN	1				0
BRUXELLES	BRUXELLES		43	42			*
		BRUXELLES		(27)	32	24,6%	*
	HALLE-VILVOORDE		(7)	2	1,5%	*	
	LEUVEN	4	1	2	1,5%	1	
	BRABANT WALLON	NIVELLES	2	2	7	5,4%	5
GENT	OOST-VLAANDEREN		17	15	20	15,4%	5
		DENDERMONDE	13				0
		GENT	4				0
	WEST-VLAANDEREN	OUDENAARDE	0				0
			14	7	8	6,2%	1
		BRUGGE	3				0
		KORTRIJK	5				0
		IEPER	1				0
		VEURNE	5				0
		LIEGE	LIEGE		3	2	2
EUPEN	0						0
HUY	1						0
LIEGE	1						0
LUXEMBOURG	VERVIERS		1				0
			2	1	3	2,3%	2
	ARLON		0				0
	MARCHE		1				0
	NEUFCHATEAU		1				0
NAMUR			8	5	2	1,5%	-3
	NAMUR		3				0
	DINANT		5				0
MONS	HAINAUT			6	11	21	16,2%
		CHARLEROI	2				0
		TOURNAI	2				0
	MONS	2				0	
	TOTAL		128	113	130	100%	17

Il convient, si l'on veut comparer les aperçus annuels des activités par arrondissement judiciaire, de tenir compte de la réforme / fusion des arrondissements judiciaires entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014.

Il ressort du tableau 3 que le Service d'enquêtes P, en 2015 également, a mené des enquêtes judiciaires (32) surtout à la demande des autorités judiciaires de Bruxelles. Les autorités judiciaires de l'arrondissement judiciaire d'Anvers ont transmis 25 enquêtes judiciaires, soit une hausse de 4 par rapport à 2014. Tout comme en 2014, nous constatons un accroissement du nombre d'enquêtes judiciaires menées à la demande des autorités judiciaires du Hainaut (leur nombre est passé de 11 à 21). Seules les autorités judiciaires de l'arrondissement judiciaire de Namur ont fait moins appel aux enquêteurs du Service d'enquêtes P en 2015.

partie I : organisation et activités

Carte 1 : Nombre d'enquêtes judiciaires 2015 par arrondissement judiciaire



Sur les 130 enquêtes judiciaires, près de la moitié (48 %) provient des arrondissements judiciaires flamands, un bon quart (27 %) de l'arrondissement judiciaire de Bruxelles et exactement un quart (25 %) des arrondissements judiciaires wallons.

Dans sept enquêtes judiciaires sur dix, un membre du personnel d'un corps de police locale était concerné. Un quart des enquêtes judiciaires concernait un membre du personnel de la police fédérale. Les autres enquêtes judiciaires concernaient des membres du personnel de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale, d'une école de police, des services spéciaux d'inspection ou des douanes.

Tableau 4 : Nombre d'enquêtes judiciaires 2015 par initiateur et par arrondissement judiciaire

	Procureur du Roi	Juge d'instruction	Service d'enquêtes	Auditeur du travail	Total
Antwerpen	14	7	4	0	25
Brabant Wallon	6	0	1	0	7
Bruxelles	15	7	9	1	32
Eupen	0	0	0	0	0
Hainaut	8	11	0	2	21
Halle-Vilvoorde	2	0	0	0	2
Leuven	1	0	1	0	2
Liège	1	0	0	1	2
Limburg	2	3	1	0	6
Luxembourg	1	1	1	0	3
Namur	2	0	0	0	2
Oost-Vlaanderen	13	1	5	1	20
West-Vlaanderen	2	5	1	0	8
TOTAL	67	35	23	5	130

En 2015, les arrondissements judiciaires d'Anvers, de Bruxelles et de Flandre Orientale se sont partagé trois cinquièmes des enquêtes judiciaires demandées par les procureurs du Roi au Service d'enquêtes P (*grosso modo* un tiers par arrondissement judiciaire). Un huitième des enquêtes judiciaires demandées par les procureurs du Roi provenait de l'arrondissement judiciaire du Hainaut. Six enquêtes judiciaires provenaient du procureur du Roi du Brabant Wallon. Les Procureurs du Roi des autres arrondissements judiciaires ont, quant à eux, demandé une à deux enquêtes judiciaires.

Parmi les enquêtes judiciaires transmises par les juges d'instruction au Service d'enquêtes P, 11 provenaient de l'arrondissement judiciaire du Hainaut, 7 de l'arrondissement judiciaire de Bruxelles et de celui d'Anvers, cinq de Flandre Occidentale, trois du Limbourg et, enfin, une du Luxembourg.

Les cinq enquêtes judiciaires initiées par un auditeur du travail auprès du Service d'enquêtes P émanaient des arrondissements judiciaires du Hainaut (2), de Bruxelles (1), de Flandre Orientale (1) et de Liège (1).

Les enquêtes judiciaires ouvertes sur la base d'un procès-verbal rédigé par un commissaire auditeur du Service d'enquêtes P l'ont été au profit des arrondissements judiciaires de Bruxelles (9), de Flandre Orientale (5), d'Anvers (4) et du Brabant Wallon, de Leuven, du Luxembourg et de Flandre Occidentale (chaque fois 1).

2.2 Analyse des infractions enregistrées dans le cadre des enquêtes judiciaires à charge de fonctionnaires de police menées par le Service d'enquêtes P en 2015

Nous présentons ci-après un aperçu des infractions enregistrées dans le cadre des enquêtes judiciaires transmises au Service d'enquêtes P en 2015. Soulignons que les autorités judiciaires peuvent qualifier plusieurs infractions dans une même enquête judiciaire.

partie I : organisation et activités

Tableau 5 : Répartition des enquêtes judiciaires menées en fonction de la nature de l'infraction enregistrée en 2015

INFRACTIONS	2015
Actes de violence contre des personnes ou des biens	31
Faux commis par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions	20
Actes arbitraires	17
Violation du secret professionnel	16
Corruption	7
Armes (port illégal, détention illégale...)	7
Détournement ou vol par un fonctionnaire	6
Traitement inhumain	5
Harcèlement-stalking	5
Utilisation de la violence s.l.	5
Abus de confiance	4
Escroquerie	4
Abstention coupable de porter secours	4
Menaces	4
Actes suspects	4

En 2015, il était question, pour un quart des enquêtes judiciaires confiées au Service d'enquêtes P, d'« actes de violence contre des personnes ou des biens ». Pour 20 dossiers, l'enquête judiciaire a porté sur le fait de savoir s'il avait été question de « faux commis par un fonctionnaire ». Pour 17 enquêtes judiciaires, il était question d'« actes arbitraires » et, pour 16 enquêtes judiciaires transmises au Service d'enquêtes P, il était question de « violation du secret professionnel ». Le top 4 des infractions pour lesquelles les autorités judiciaires ont saisi le Service d'enquêtes P et lui ont confié l'enquête judiciaire reste inchangé par rapport à 2014.

2.3 Enquêtes relatives à des plaintes

En 2015, le Comité permanent P a ouvert 2561 dossiers sur la base de plaintes qui lui ont été signalées directement. 168 d'entre elles, soit 6,6 %, ont été attribuées pour enquête au Service d'enquêtes P. En 2014, ce pourcentage était de 5,2 %.

En 2015, les commissaires auditeurs du Service d'enquêtes P ont rédigé 497 rapports, et ce dans le cadre d'un total de 206 dossiers relatifs à des plaintes. En 2014, il s'agissait de 470 rapports rédigés dans le cadre de 213 dossiers traités.

2.4 Enquêtes de contrôle

En 2015, 15 nouvelles enquêtes de contrôle ont été ouvertes. Quatre d'entre elles ont été clôturées la même année et sont présentées dans ce rapport annuel (*cf.* respectivement les chapitres III.2, III.3, III.6 et III.8). Les 11 autres enquêtes entamées mais pas encore finalisées au cours de 2015 traitent des sujets suivants :

- Enquête sur la façon dont les services de police traitent les cas de dommages causés lors d'une intervention ;
- Les atteintes à la vie privée par les accès illégitimes aux banques de données ;
- L'approche policière des foreign fighters en Belgique ;
- L'approche des enquêtes économiques financières au sein de la police judiciaire fédérale suite à l'optimalisation et la reconfiguration des services centraux ;
- L'application et l'implémentation du plan d'action « Human rights » de DGA et la coordination ou la coopération avec les zones de police locale ;
- Pistes de réflexion en matière d'optimalisation de la loi sur la fonction de police ;

partie I : organisation et activités

- Sur la position d'information des services de police concernant les événements de Paris survenus le 13 novembre 2015 ;
- Enquête commune avec le Comité permanent R : La manière dont l'OCAM procède à des analyses de menace ;
- Enquête commune avec le Comité permanent R : des dysfonctionnements internes au sein de l'OCAM ;
- Suivi des recommandations faites dans le cadre du dossier de contrôle « Équipement des forces de police engagées pour des missions liées à la gestion négociée de l'espace public » ;
- Suivi des recommandations faites dans le cadre du dossier de contrôle « La violence à l'égard de la police – Implications du niveau de la menace 3 ».

En 2015, le Service d'enquêtes P a rédigé 131 rapports, et ce dans le cadre de 43 enquêtes de contrôle : cela représente une hausse par rapport à 2014, année au cours de laquelle 77 rapports avaient été transmis au Comité permanent P dans le cadre de 29 enquêtes de contrôle traitées.

3 LE COMITE P DANS LA PRESSE

Le Comité P a pour fonction, parmi d'autres, d'être l'observatoire de la fonction policière dans le pays. Dans cette optique, mais également par souci de l'image qu'il véhicule auprès du citoyen et de la police, il s'informe régulièrement auprès de différentes sources d'information. Dans ce contexte, la presse écrite nationale est dépouillée quotidiennement. Certaines émissions télévisées sont visionnées et des sites web ou blogs sont consultés.

Comme les autres années, le travail du Comité P a été évoqué à plusieurs reprises dans les différents médias. On peut tout d'abord citer la suite de l'affaire *Jonathan Jacob* avec le procès qui en a découlé. Mais d'autres sujets ont également défrayé la chronique. On peut signaler la montée du terrorisme et du djihadisme. Le Comité P avait, bien avant 2015, ouvert différentes enquêtes dans cette matière (danger de radicalisme au sein de la police, enquête sur l'OCAM, enquête sur des camps d'entraînement de djihadistes, etc).

Par ailleurs, la presse a également commenté le dossier consacré aux violations de la vie privée par les fonctionnaires de police (consultations de bases de données policières à usage privé). En outre, elle a évoqué l'enquête sur l'utilisation de photos de policiers par les citoyens.

En outre, les journalistes se sont penchés sur l'enquête relative aux pratiques routières de certains représentants de la loi et sur la gestion des uniformes et du matériel policier ou encore celle sur la politique policière en matière de drogue dans les écoles.

Plusieurs articles de presse ont été consacrés, quant à eux, à l'enquête menée auprès de la zone de police d'Anvers à la suite d'un incident dans une institution publique d'aide à la jeunesse ou à l'ouverture d'une enquête ayant trait à un contrôle d'identité par la zone de police de Gand, contrôle qui aurait été perçu comme un contrôle à profilage ethnique.

Enfin, certains articles concernaient des plaintes de citoyens auprès du Comité P. Ces plaintes sont pour la plupart relatives à des abus de pouvoir, à l'utilisation excessive de la force ou à des perquisitions musclées.

4 LE COMITE P EN TANT QUE SOURCE OU REFERENCE POUR DES QUESTIONS PARLEMENTAIRES

Le Comité P est un organe de contrôle du Parlement fédéral. Dans ce contexte, les rapports du Comité P peuvent ouvrir ou étayer certaines discussions parlementaires. Que ce soit au niveau des questions écrites ou au niveau des questions orales, les enquêtes du Comité P sont très régulièrement mentionnées dans l'hémicycle.

En 2015, une dizaine de questions écrites et orales concernant des rapports du Comité P ont été posées. À titre d'exemple, on peut citer les questions suivantes :

- Question écrite de Raoul Hedebouw sur *le contrôle parlementaire de la politique antiterroriste et des services de renseignements* ;
- Question écrite de Sabien Lahaye-Battheu sur *l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme* ;
- Question orale de Philippe Pivin sur *Les derniers rapports du Comité P* ;
- Question orale de Hans Bonte sur *la pénurie de personnel auprès de l'unité antiterroriste centrale de la police fédérale* ;
- Question orale d'Olivier Maingain sur *les derniers rapports du Comité P* ;
- Question orale de Filip Dewinter sur *la pénurie de personnel auprès de l'unité antiterroriste centrale de la police fédérale* ;
- Question orale de Raoul Hedebouw sur *le rapport du Comité P sur l'enquête sur les frères Abdeslam* ;
- Question de Philippe Pivin sur *le travail des centres de dispatching 101 et le rapport du Comité P* ;
- Question de Françoise Schepmans sur *le rapport du Comité P concernant les services du dispatching bruxellois du 101* ;
- Question d'André Frédéric sur *le protocole d'accord entre le Comité P et l'AIG*.

5 COLLABORATEURS

5.1 Formations

En 2015, les membres et collaborateurs ont participé à diverses formations visant à améliorer la gestion des enquêtes relatives à des plaintes, des enquêtes de contrôle et des enquêtes judiciaires.

Parmi les formations suivies par le **Service d'enquêtes P**, épinglons les **thèmes** suivants :

"Approches qualitatives en psychologie" (Psycéduc), "Salduz" (CPS), "Vertrouwenspersoon" (Corporate Prevention Services), "Open source intelligence and advanced open source intelligence" (VUB), "Politietuchtrecht" (Studiepolis), "Incidents et investigations numériques" (CECyF), "Transmission et pérennisation des connaissances en entreprise" (Liège créative), "De toekomst van de politie" (CPS), "Journée d'expertise TIWK Alcool au travail – pistes pour une gestion optimale" (Police fédérale), "Manifestaties en evenementen" (Politeia), "Onveilige burger en bange politiek" (Garant), "De politionele informatiehuishouding - het nieuwe juridische kader" (Politeia), "Transitiemanagement" (KUL), "Jongeren en Politie" (CPS), "Rechercheren via sociale netwerken" (Politeia), "Rampen en incidenten terrorisme en radicalisering wat als uw stad of gemeente getroffen wordt?" (KHIS), "Ethnic profiling gelijkheid onder druk?" (CPS), "Analyse de la téléphonie" (Ecole Fédérale de recherche), "Huisjesmelkerij en woonkwaliteit" (Campus Vesta), "Vakbeurs voor de uitrusting van politie, bewakings- en veiligheidsdiensten" (Politeia), "Leiderschapsontwikkeling in de publieke sector" (KUL), "Ce que fait le Ministère public" (CEP), "De grote strafprocedurehervorming na de diagnose de therapie" (Jura Falconis VZW), "Kinderrechten – verbeterd toezicht op plaatsen van vrijheidsberoving voor minderjarigen met het oog op eerbiediging van kinderrechten" (Defence for Children), "Diversiteit en criminologie theorie onderzoek en praktijk" (KUL), "Liberté d'expression : peut-on tout dire tout écrire ?" (SPF Justice), "The hybridisation of security" (VUB), "International geospatial seminar" (Geoaware), "EPZ coördinatie inzake geïntegreerde aanpak van gender" (ANPA), "Alerte incendie" (Chambre des représentants), "Bemiddeling door en voor overheid burgers" (KUL), "Woninginbraken" (PZ Kastze), "Leren uit noodsituaties de verkokering voorbij" (CPS), "Lunchen met justitie – Een nieuwe visie op het strafbeleid?" (KUL), "La gestion des foules et des droits du citoyen" (Francopol), "Efficiënt kaalplukken en inbeslagnames van goederen in strafzaken" (Politeia), "Domiciliefraude" (Politeia), "Integratie van drones bij de operaties van hulpdiensten" (PIVO), "Radicalisation et criminalité" (ULg), "Samenwerking tussen lokale overheden en bewakingsondernemingen" (Politeia), "Talent Wanted – talenten vinden en houden bij de politie" (CPS), "Outsourcing politie" (CPS), "Politie en financiën in tijden van zware budgettering" (Politeia), "Fraude geïntegreerde aanpak door inspectiediensten en politie" (CPS), "Biedt de 9mm nog voldoende bescherming?" (Politeia), "Colloque racisme, blasphème et liberté d'expression" (Revue Auteurs et Média), "Dans la nébuleuse islamiste-djihadiste" (ULB), "Coppera end-user" (ANPA), "UNEUS : le nouveau partenariat pour la sécurité" (Région Bruxelles-Capitale), "Geopolitiek en migratiestromen wegwijs in de uitdagingen en oplossingen" (CPS), "De politie moderne werkgever? Meer diversiteit, minder discriminatie" (CPS), "L'innovation dans la sécurité" (IBZ), "Privacydays voor politie en securityfuncties" (Vanden Broele).

Les membres du personnel **administratif** ont également eu la possibilité de suivre des formations ou d'assister à des séminaires ou colloques sur des sujets variés, tels que :

"Secourisme formation avancée" (IFA), "Vertrouwenspersoon nieuwe wetgeving" (CPS), "Rechercheren via sociale netwerken" (Politeia), "La procédure disciplinaire au sein de la police" (Politeia), "Analyse de la téléphonie" (École Fédérale de recherche), "De politionele informatiehuishouding – het juridisch kader" (Politeia), "Klantengerichtheid aan het onthaal" (IFA), "Alerte incendie" (Chambre des représentants), "Access" (IFA), "Radicalisation et criminalité" (ULg), "Le mineur et la police" (Jeunesse et droit ASBL), "Approche de la radicalisation menant à la violence" (POLBRUNO), "Hoe werken met vrijwilligers" (Politeia), "Legal compliance" (Kluwer), "Pensions" (SdPSP), "Sociale media anno 2015 – actuele juridische aspecten" (Intersentia), "Droit à l'oubli" (Larcier), "Fraude geïntegreerde aanpak door inspectiediensten en politie" (CPS), "UNEUS : le nouveau partenariat pour la sécurité" (Région Bruxelles-Capitale), "Quelle régionalisation des lois organiques et des missions de la sécurité sociale ?" (UVCW), "Journée de la sécurité 2015" (CEP).

partie I : organisation et activités

5.2 Activités socioculturelles

En 2015, le Comité P a soutenu le fonds social ainsi que l'engagement des collaborateurs qui ont à cœur de faire vivre le Cercle sportif et culturel. Cette association organise des activités culturelles et sportives dans le but de réunir les membres du personnel et leur famille en dehors de l'environnement de travail quotidien.

Le fonds social s'est réuni une fois sur l'année 2015.

6 PARTENARIATS ET MOYENS

6.1 Partenariats

Le Comité P était en 2015 membre du Centrum voor Politiestudies (CPS) et de FRANCOPOL.

6.2 Dotation, dépenses et moyens

Au niveau des dépenses de capital, les principales acquisitions en informatique réalisées en 2015 ont trait à l'achat d'ordinateurs portables et au développement d'une nouvelle base de données.

La principale dépense relative aux aménagements réalisés dans le nouveau bâtiment occupé par le Comité P depuis le 19 mars 2011 a trait à l'installation de portiques de sécurité à l'accueil du bâtiment.

6.3 Processus de contrôle et d'approbation des comptes

Chaque année, dans le cadre de l'élaboration du budget fédéral des dépenses, le Comité P transmet ses propositions budgétaires au SPF Budget et Contrôle de la gestion, conformément aux instructions données en la matière aux membres du Gouvernement et au Parlement par le Premier ministre et le ministre du Budget.

La dotation demandée par le Comité P est alors inscrite à la Division 33 : « Dotations émanant des assemblées législatives fédérales – Programme 5 – Comité permanent de contrôle des services de police ».

Dans le dernier trimestre de l'année, le montant de cette dotation est analysé et les crédits budgétaires à allouer au Comité P sont votés par la Chambre des représentants.

Le budget du Comité P et l'ensemble des opérations comptables et financières y afférentes font l'objet d'un contrôle tant interne qu'externe.

En ce qui concerne le contrôle interne, selon l'article 42 du Règlement d'ordre intérieur du Comité P, les commissaires aux comptes (deux membres désignés par le Comité permanent P en son sein) vérifient la tenue régulière de la comptabilité. Ils analysent, entre autres, la bonne affectation des crédits et veillent à ce qu'ils ne soient pas dépassés dans le strict respect des postes budgétaires approuvés par la Chambre des représentants. Ils dressent un rapport qu'ils soumettent au contrôle externe de la Cour des comptes et au Comité permanent P en séance plénière pour acceptation du compte budgétaire.

Avant d'analyser plus en détail les chiffres budgétaires 2015, il est important de rappeler que le budget annuel du Comité P est constitué de la dotation de l'année et des bonis résultant de l'exercice budgétaire n-2.

Tableau 6 : Comparaison entre l'exercice budgétaire 2014 et l'exercice budgétaire 2015

Budget	Montant	Compte budgétaire	Boni
2014	12 106 042,71 EUR	1 544 773,13 EUR	1 674 942,19 EUR ³
2015	11 427 421,44 EUR	1 536 941,22 EUR	1 547 643,91 EUR ⁴

Tableau 7 : Répartition des dépenses 2015

Dépenses courantes	Dépenses en capital	Dépenses courantes réalisées	Dépenses en capital réalisées
11 232 421,44 EUR	195 000,00 EUR	9 763 545,72 EUR	126 934,50 EUR

Tableau 8 : Principaux postes des dépenses courantes

Poste	Crédit budgétaire	Dépense	Solde
I.A. Membres du Comité et greffier	985 000,00 EUR	889 683,31 EUR	95 316,69 EUR
I.B. Personnel administratif	2 603 000,00 EUR	2 466 894,75 EUR	136 105,25 EUR
I.C. Personnel du Service d'enquêtes P	6 700 000,00 EUR	5 754 331,09 EUR	945 668,91 EUR
I.E. Bâtiments	367 000,00 EUR	194 406,70 EUR	172 593,30 EUR

Tableau 9 : Dépenses en capital

Poste	Crédit budgétaire	Dépense	Solde
II.EE. Bâtiments	40 000,00 EUR	9 367,82 EUR	30 632,18 EUR
II.GG. Équipement et entretien	15 000,00 EUR	2 793,26 EUR	12 206,74 EUR
II.JJ. Informatique et bureautique	100 000,00 EUR	95 080,67 EUR	4 919,33 EUR
II.MM. Véhicules	40 000,00 EUR	19 692,75 EUR	20 307,25 EUR

Contrôle et approbation des comptes

Les comptes 2015 ont été vérifiés et contrôlés par les commissaires aux comptes. Ceux-ci ont remis leur rapport le 19 mai 2016. Les comptes 2015 ont ensuite été approuvés par le Comité permanent P lors de sa réunion plénière du 19 mai 2016. Il a par ailleurs été procédé à leur contrôle par la Cour des comptes dans le courant du mois de juin 2016 (et plus particulièrement les 10 et 22 juin 2016). La Cour des comptes a ensuite transmis son rapport le 21 septembre 2016.

6.4 Problématique du financement

Les bonis mentionnés dans le tableau 6 ci-dessus résultent presque exclusivement du fait que le cadre du personnel est incomplet.

³ En exécution de la décision prise par la Commission de la Comptabilité le 16 décembre 2014 (DOC 54 0680/001), le Comité P a affecté 426 000,00 EUR du boni 2014 au financement du budget 2015. Le boni 2014 résiduel s'élève donc à 1 248 942,19 EUR.

⁴ En exécution de la décision prise par la Commission de la Comptabilité le 2 décembre 2015 (DOC 54 1497/001), le Comité P a affecté 405 100,00 EUR du boni 2015 au financement du budget 2016. Le boni 2015 résiduel s'élève donc à 1 142 543,91 EUR.

partie I : organisation et activités

Au 31 décembre 2015, il manquait effectivement dix membres du personnel au sein du Service d'enquêtes P et quatre au sein du service administratif.

Même avec un cadre du personnel incomplet, le système actuel des dotations et bonis est appelé à disparaître.

En effet, le résultat budgétaire de l'exercice comptable (c'est-à-dire la dotation octroyée – les dépenses réalisées) est négatif depuis 2012. Ce phénomène a pour conséquence que les bonis ont diminué de manière considérable ces deux dernières années. À titre d'exemple, le résultat budgétaire comptable de l'exercice 2015 s'élevait à -1 230 777,53 EUR, ce qui signifie que le Comité P a utilisé ses bonis à concurrence pour pallier ce résultat négatif.

En outre, si l'on tient compte d'une diminution linéaire de la dotation de 2% (prévue par le gouvernement fédéral jusqu'en 2019), le Comité P, à cadre occupé (déjà incomplet) inchangé, ne pourra pas faire face au paiement de l'entièreté de ses dépenses dès l'exercice budgétaire 2018.

PARTIE II

PLAINTES REÇUES

1 L'ENSEMBLE DES DOSSIERS DE PLAINTES

Seules les pièces identifiées comme étant des plaintes sont prises en compte dans les comptages proposés ci-après. Les plaintes peuvent prendre diverses formes : une lettre, un courriel, le formulaire de plainte complété, mais également un rapport d'un commissaire-auditeur sur la base d'informations qui lui ont été communiquées. La procédure n'est initiée que sur la base d'un document écrit.

Le tableau suivant reprend le décompte des dossiers de plaintes adressées au Comité permanent P par année, cela depuis 2009 :

Tableau 10 : Répartition des dossiers de plaintes entrant par année et par langue

Langue	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Néerlandais	1346	1418	1584	1481	1607	1532	1367
Français	1044	1015	1075	1171	1249	1222	1170
Anglais	5	14	16	24	21	9	19
Allemand	6	5	11	2	7	5	3
Autre	6			2	1	3	2
Total	2407	2452	2686	2680	2885	2771	2561

La tendance à la baisse constatée en 2014 se confirme pour l'année qui retient notre attention. La Section plaintes a en effet ouvert 210 dossiers de moins que l'année précédente. Dès lors, la baisse de 4% entre 2013 et 2014 s'intensifie avec une diminution de près de 7,6% entre 2014 et 2015.

La disparité entre le nombre de dossiers francophones et néerlandophones persiste et s'amenuise légèrement. Depuis 2009, entre 40 et 45% des plaintes sont francophones tandis que les plaintes néerlandophones représentent entre 55 et 60% du total des plaintes de l'année. En 2015, le ratio tend vers 53 plaintes en néerlandais contre 46 en français. Les plaintes dans d'autres langues sont rares. En 2015, 24 plaintes ont été reçues en d'autres langues que le français ou le néerlandais.

L'évolution du nombre de dossiers en fonction de la langue est similaire : la diminution entre 2014 et 2015 s'observe tant pour les dossiers francophones que pour les dossiers néerlandophones mais est plus légère pour les dossiers francophones : 52 dossiers de moins contre 165 du côté néerlandophone, ce qui représente une baisse respective de 4% et 11%.

2 LE FLUX DES DOSSIERS DE PLAINTES PAR MOIS

Tout comme dans les bilans précédents, il ressort qu'on ne constate pas de constante, c'est-à-dire de mois ou période qui est systématiquement plus calme ou plus intense. On ne constate pas non plus d'accalmie durant les périodes de vacances alors que la capacité disponible pour traiter les dossiers est limitée.

Le tableau suivant reprend des indicateurs tels que le nombre moyen de dossiers de plaintes ouverts par mois, les nombres minimum et maximum de nouveaux dossiers ouverts sur un mois.

Tableau 11 : Indicateurs de comparaison du nombre de dossiers de plaintes entrant par mois

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Moyenne	200,58	204,33	223,83	223,33	240	230,92	213,42
Minimum	176	175	196	176	189	190	146
Maximum	227	238	243	269	273	264	259

213 nouveaux dossiers de plaintes ont été ouverts en moyenne par mois en 2015.

3 LE TYPE DE FAITS RENCONTRÉS

Discerner les thématiques prégnantes dans les dossiers de plaintes n'est pas chose aisée dans la mesure où un même dossier de plainte peut concerner plusieurs faits ou plusieurs aspects du travail policier. Par ailleurs, dans un même courrier, le plaignant peut décrire différentes interventions parfois espacées dans le temps.

Il convient encore de préciser que l'analyse porte sur les faits tels que dénoncés et perçus comme problématiques par les citoyens. On donne donc ici une image qui reflète la perception du travail policier et de ses dysfonctionnements par les citoyens sans pour autant que des fautes aient pu être établies à l'issue du traitement du dossier.

Les possibilités de qualification des faits, de par l'évolution du monde policier et/ou de la société, sont régulièrement revues et améliorées. Ainsi, de nouvelles qualifications ont été ajoutées aux catégories préexistantes employées par le Comité permanent P afin de correspondre au mieux aux doléances qui émanent des citoyens. Un exemple parmi tant d'autres : l'ajout d'un code relatif à l'éventuelle radicalisation de personnes faisant partie du personnel des services de police, thématique qui s'inscrit dans l'actualité de la gestion de la problématique du terrorisme.

Tableau 12 : Récapitulatif des faits les plus fréquemment encodés de 2010 à 2015

Type de faits	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Var. 2014-2015
Attitude agressive	306	381	393	400	372	295	-77
Traitement inégal / intervention non uniforme	231	215	233	243	222	280	58
Refus d'acter	239	257	287	268	279	268	-11
Constatations injustes / incompétence	289	321	317	362	337	255	-82
Attitude laxiste ou négative lors de l'exécution de tâches s.l.	183	184	199	230	203	200	-3
Intimidations	159	163	148	172	206	174	-32
Comportement désobligeant (manque de respect - de politesse, langage inapproprié)	218	161	208	203	191	157	-34
Violences contre des personnes ou des biens	178	144	209	191	171	150	-21
Non-intervention	138	134	114	100	150	139	-11
Abus de la fonction ou d'autorité	103	112	102	102	102	113	11
Neutralité / impartialité	102	127	90	125	121	110	-11
Excès de pouvoir	88	71	100	96	73	109	36
Manque de respect	174	110	79	95	105	108	3
Non-constatation ou non-dénonciation	66	79	68	75	127	98	-29

Le tableau permet d'observer les problématiques les plus fréquemment évoquées par les personnes qui ont déposé plainte auprès du Comité permanent P depuis 2010. On remarque que ce sont toujours plus ou moins les mêmes types de faits qui reviennent en tête du tableau.

En ce qui concerne les faits pénaux, tout comme les autres années, on retrouve les coups et blessures commis par des policiers. Cette qualification se retrouve dans 5,8% des dossiers ouverts en 2015, proportion similaire à celle observée l'année précédente.

Pour le volet des codes qui traitent du fonctionnement policier, hors sphère pénale, on retrouve l'« attitude agressive » dans 11,5% des nouveaux dossiers de plaintes en 2015.

Les « constatations injustes », code qui est principalement imputé aux dossiers dans lesquels les plaignants contestent des infractions de roulage, se retrouvent dans 10% des dossiers.

Le refus d'acter est également une problématique fréquemment évoquée dans les plaintes (10,5%) et, tout comme pour les « constatations injustes », la proportion de dossiers dans lesquels on retrouve cet aspect est relativement stable depuis 2009.

Une catégorie de faits ressort comme ayant connu une augmentation importante par rapport aux années précédentes : celle du « traitement inégal/intervention non uniforme » qui renvoie aux plaintes où des doléances peuvent être émises en ce qui concerne le fait que les policiers n'auraient pas réservé le même traitement aux différentes parties, c'est-à-dire auraient pu prendre parti pour l'une ou l'autre (ce code étant le reflet de la perception du plaignant).

Une trentaine de dossiers ouverts en 2015 évoquent des incidents liés à l'utilisation d'une arme à feu ou d'un spray lacrymogène. Une vingtaine traite de la problématique de la consultation de données de GSM, voire l'effacement de données exécutées ou sollicitées par un policier.

En ce qui concerne la baisse du nombre de dossiers relatifs à un « comportement désobligeant », il apparaît important de nuancer ce constat. En effet, la baisse est influencée par une modification de la nomenclature permettant de qualifier les faits. En effet, par le passé, toutes les plaintes relatives à un emploi problématique de la langue (par exemple en cas de citoyen qui se plaint qu'un policier ne s'est pas adressé à lui lors de l'intervention dans sa langue maternelle) étaient encodées par défaut dans cette rubrique. Or, il apparaissait important de pouvoir quantifier plus précisément ces plaintes. En 2015, 35 plaintes relevaient en tout ou en partie de cette problématique.

La problématique des violences policières est fréquemment évoquée dans les doléances des plaignants. À l'heure actuelle, celle-ci est principalement encodée via deux codes. Dès lors, afin d'estimer au mieux les dossiers de plaintes qui concernent de près ou de loin des violences policières, nous avons repris tous les dossiers pour lesquels au moins un de ces deux codes était présent.

Tableau 13 : Dossiers de plaintes concernant des violences policières de 2010 à 2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nombre de dossiers	468	512	576	572	527	433
Proportion de dossiers	19,09%	19,06%	21,49%	19,83 %	19,02 %	17 %

Le tableau ci-dessus montre qu'en 2015, 17% des nouveaux dossiers de plaintes ouverts avaient trait en tout ou en partie aux violences / à l'attitude agressive des fonctionnaires de police à l'égard de citoyens. Ce constat se vérifie depuis plusieurs années.

4 L'ORIENTATION DONNEE AUX NOUVEAUX DOSSIERS DE PLAINTES

On peut donner simultanément ou successivement plusieurs orientations à un même dossier de plainte, en fonction des informations communiquées par le plaignant ou par différentes instances. Dès lors, le nombre d'orientations par an est supérieur au nombre de dossiers et par conséquent, on ne peut additionner les rubriques entre elles.

Après ces quelques remarques liminaires, rappelons qu'il y a 2 grandes catégories d'orientations :

- 1) les classements sans suite : ce sont tous les dossiers de plaintes qui n'entrent pas dans la sphère de compétence légale du Comité permanent P, les dossiers de plaintes manifestement non fondées, les dossiers de plaintes qui sont déjà en traitement auprès d'autres services et finalement ceux dont le traitement a été délégué en autonomie au service de contrôle interne du corps de police concerné.
- 2) les dossiers pour lesquels, sur la base de l'exécution de devoirs d'enquête, une décision est prise par le Comité permanent P. L'enquête peut alors être réalisée par le Service d'enquêtes P ou des services de contrôle interne de la police locale ou fédérale.

Les données relatives permettent de constater que, de manière globale, le traitement et l'orientation des dossiers de plaintes poursuivent une logique uniforme depuis plusieurs années.

Il existe une certaine constance dans les principales orientations données aux nouveaux dossiers ouverts. Environ un quart des dossiers de plaintes (27,8%) font l'objet d'une demande ponctuelle de renseignements auprès des services de police dans les cas où cette information permet de mettre en lumière les faits décrits ou de répondre aux interrogations de la plainte. Il s'agit en général d'une transmission directe d'informations disponibles au sein du service de police comme par exemple, une fiche d'écrou qui permet de vérifier si les prescrits légaux en matière de traitement des personnes privées de liberté ont été respectés.

16,9% des dossiers de plaintes ouverts en 2015 ont été adressés aux services de police pour traitement autonome. Dans ce cas, c'est le service de police qui détermine la nature des vérifications à effectuer et qui traite le dossier dans son intégralité, réponse finale au plaignant comprise. Ce sont en grande partie les plaintes qui ont trait à des refus d'acter ou au travail de quartier qui reçoivent ce type d'orientation.

En 2015, les contestations des constatations représentaient 8% des nouveaux dossiers adressés au Comité permanent P. Ce sont les plaintes qui sont liées au fait que le plaignant a été verbalisé en

partie II : plaintes reçues

roulage et qu'il souhaite émettre ses remarques/arguments à ce sujet. Dans ces cas précis, le Comité permanent P n'est pas compétent et les citoyens sont invités à suivre la procédure de contestation.

La proportion de plaintes que le Comité permanent P a adressées au Service d'enquêtes P représente environ 6,6% des dossiers de plaintes ouverts en 2015.

Cette orientation est donnée soit en primo-orientation, soit lorsqu'une relecture des résultats d'une enquête réalisée par un service de police est demandée soit par le plaignant (demande qui doit être formulée par écrit et motivée par de nouveaux éléments), soit par les gestionnaires de dossiers lorsqu'à l'analyse des résultats, il subsiste encore des zones d'ombre ou quand l'argumentation proposée ne cadre pas avec les prescrits légaux ou les directives.

Les dossiers qui sont envoyés aux parquets des procureurs du Roi sont tous les nouveaux dossiers dont les doléances traitent clairement de faits qui sont de nature pénale et qui sont commis par des fonctionnaires de police : les coups et blessures, la violation du secret professionnel... Ainsi, en 2012, 2013 et 2014, environ 10% des dossiers de plaintes relevaient de / ont été adressés à l'autorité judiciaire contre 6% en 2010 et 2011. En 2015, 8% des dossiers sont concernés.

5 LA CLOTURE DES DOSSIERS DE PLAINTES

Étant donné que plusieurs raisons de clôture peuvent être décidées à propos d'un même dossier, quant à des faits différents ou des personnes différentes, on ne peut additionner les rubriques. Il faut également souligner que certains dossiers relèvent à la fois des autorités judiciaires (car ils dénoncent des faits de nature pénale) et de la compétence du Comité permanent P en ce qui concerne les aspects purement policiers. Si un dossier reçoit cette double orientation, même si un code « pas de faute » est imputé en ce qui concerne les aspects policiers dénoncés dans le dossier, cela ne veut pas dire pour autant que les doléances n'ont pas mené à une autre issue en ce qui concerne la sphère pénale.

Étant donné que plusieurs mois s'écoulent en général entre le moment d'orienter un nouveau dossier et sa clôture, l'état des lieux de la banque de données en matière de clôture évolue constamment. C'est pour cette raison qu'il ne faut pas trop hâtivement interpréter les variations en termes de diminution puisqu'un certain nombre de dossiers ouverts les années précédentes n'ont pas encore été clôturés, mais vont l'être, ce qui modifiera parfois grandement les chiffres absolus.

Trois comptages ont été élaborés :

1. le taux de dossiers où l'on retrouve un code qui renvoie à l'existence d'un manquement ou d'une faute dans le chef d'un fonctionnaire de police.
Au moment de l'exploitation des données, environ 13% des dossiers de plaintes de 2015 avaient mené au constat de l'existence d'une faute ou d'un manquement. Ce taux se situait entre 10 et 15% pour les années précédentes ;
2. le taux de dossiers qui renvoient en tout ou en partie à la sphère de compétence des instances judiciaires.
Après enquête, pour ce qui concerne l'année 2015 et à la date du comptage, déjà 11% des dossiers avaient été adressés aux autorités judiciaires, car il a été estimé qu'ils pouvaient, en tout ou en partie, concerner des infractions à caractère pénal ;
3. le taux de plaintes non fondées ou qui ont abouti à une décision de la non-existence d'une faute dans le chef des fonctionnaires de police mis en cause.
La méthodologie employée donne pour résultat qu'environ 74% des dossiers de plaintes en 2015 ont mené au constat qu'ils étaient en tout ou en partie, après enquête, non fondés.

Ces trois catégories ne peuvent s'additionner sur la base du raisonnement et des remarques précisées ci-avant.

6 LES CORPS DE POLICE CONCERNES PAR LES DOSSIERS DE PLAINTES

Le tableau ci-dessous reprend une liste des zones/services de police pour lesquels le Comité permanent P a ouvert le plus de dossiers de plaintes. Notons que sont seuls pris en compte les dossiers ouverts par le Comité permanent P et non ceux qui auraient pu être transmis à l'Inspection générale ou directement déposés dans les corps de police.

Tableau 14 : Nombre de dossiers de plaintes par corps de police locale

Corps de police	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ZP Bruxelles/Ixelles	197	204	226	274	216	156
PZ Antwerpen	137	168	157	177	161	129
ZP Midi	62	76	81	72	75	94
ZP Bruxelles-Ouest	71	62	65	74	66	69
PZ Gent	68	68	88	78	71	64
ZP PolBruno	72	62	84	61	56	64
ZP Charleroi	32	44	43	44	43	58

Ce premier tableau ne reprend que les corps de police locale pour lesquels le Comité permanent P a ouvert le plus de nouveaux dossiers de plaintes en 2015.

En 2015, ce sont les mêmes corps de police qui occupent les premières places du classement même si leur ordre peut différer légèrement. La seule exception concerne Oostende qui, avec 25 nouveaux dossiers en 2015, se retrouve reléguée à la 15^{ème} place du classement.

Étant donné la tendance à la baisse du nombre global de dossiers ouverts en 2015, il est logique de constater que le nombre de dossiers ouverts par corps de police a pu avoir tendance à baisser, ce commentaire s'appliquant particulièrement aux zones de Bruxelles-Ixelles et Antwerpen pour l'année qui nous intéresse : 60 nouveaux dossiers de moins pour Bruxelles-Ixelles et 32 pour Antwerpen.

Ce qui place l'année 2015 comme étant celle qui a enregistré le moins de nouveaux dossiers de plaintes pour ces deux corps de police en regard des données disponibles depuis 2010.

Comme pour les années précédentes, tous les autres corps de police ont enregistré moins de cent nouveaux dossiers. Les corps de police non repris dans ce classement ont tous enregistré moins de 35 nouveaux dossiers de plainte.

Tableau 15 : Nombre de dossiers de plaintes par service de police fédérale

Service de police	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PolFed-DGA-DAH	71	73	40	64	66	53
PolFed-DGJ-PJF	41	49	58	50	42	35
PolFed-DGA-DAC-LPA-BruNat	25	17	29	23	26	24
PolFed-DGA-DAC-SPC	18	16	23	25	23	24
PolFed-CG-CGO	27	30	25	34	30	20

Ce second tableau reprend les services de la police fédérale pour lesquels le plus de nouveaux dossiers de plaintes ont été initiés au Comité permanent P en 2015.

On retrouve en tête, la police de la route et les PJF délocalisées (prises dans leur ensemble). Suivent, avec moins de 25 nouveaux dossiers ouverts pour l'année 2015, les services responsables de l'aéroport national, les services du SPC et ceux de CGO qui chapeautent les CIC, les appels au « 101 ».

PARTIE III

ENQUÊTES MENÉES

1 LES CAMPS DJIHADISTES

1.1 Contexte et résumé de l'enquête

Fin octobre 2013, plusieurs articles de presse faisaient état de l'organisation d'un « camp de djihadistes » dans les Ardennes belges, sans être mieux localisé. Le 5 novembre, un article dans le quotidien « La Capitale » détaillait qu'un « camp de djihadistes » s'était déroulé à Jalhay, selon les déclarations d'un policier. Le Service d'enquêtes P a été sollicité afin de s'intéresser plus précisément à ce camp et aux raisons pour lesquelles ces déclarations avaient été faites.

Il est rapidement apparu que celles-ci ne venaient pas de la police mais bien d'un responsable de la communication de l'administration communale de Jalhay. L'entretien mené à cette occasion avec la zone de police locale Fagnes, responsable territorialement pour la commune de Jalhay, a mis en évidence un manque de transmission d'informations concernant l'organisation de ce camp de la part de la police fédérale vers leurs services, ces derniers n'étant pas au courant de la tenue de ce camp sur leur territoire.

En effet, le camp de Jalhay, qui s'est déroulé du 25/10/2013 au 1/11/2013, n'est pas localisé dans un premier temps. De sources ouvertes, et notamment sur la base d'articles de presse, il apparaît que ce camp fait suite à un appel lancé sur Facebook par Tawheed4Belgium, organisation créée par des sympathisants de Sharia4Belgium. Le dimanche 27/10/2013, en journée, la police judiciaire de Verviers récolte des informations sur ce camp permettant ainsi de le localiser plus précisément. Cependant, lorsque la police locale (ZP Fagnes), alertée par des citoyens, va effectuer un contrôle en soirée sur les participants à ce camp, elle ne disposera pas des informations récoltées quelques heures plus tôt par la police fédérale.

Au vu de ce qui a été constaté à Jalhay, le Service d'enquêtes P s'est intéressé à la gestion de deux autres événements qui se sont déroulés également sur l'arrondissement de Verviers. Ces deux événements sont d'une part le camp PKK⁵ qui s'est déroulé à Hombourg les 22 et 23 février 2014, et d'autre part le camp « Halal Events » qui a pris place à Trois-Ponts du 29 au 31 août 2014. Ces deux camps ont été choisis pour les similitudes qu'ils présentent avec celui de Jalhay, à savoir la participation de personnes considérées comme radicales. Ils ont été analysés de manière générale en ce qui concerne la gestion policière d'une part, et d'autre part quant au flux d'informations entre la police fédérale et la police locale.

1.2 Constatations

Le camp de Jalhay est localisé par la police judiciaire fédérale de Verviers le dimanche 27/10/2013. Des contacts entrepris ce jour-là, il est décidé de laisser le suivi de ce camp exclusivement à la Sûreté de l'État. En outre, pour des raisons de discrétion, aucune information n'est transmise à la police locale. Celle-ci va effectuer une patrouille sur place le dimanche soir suite à un appel de riverain, et identifiera tous les participants à ce camp sans avoir pu prendre connaissance des informations déjà disponibles. Aucun incident particulier ne sera à déplorer. Les rapports d'informations de police administrative (RAR) concernant les personnes y ayant participé seront bien rédigés ; cependant, aucun RAR ne sera rédigé sur l'événement. Les seules informations disponibles sont celles récoltées par la police locale d'une part et d'autre part celles transmises aux services centraux terrorisme par les services spécialisés de la police judiciaire fédérale de Verviers (sur la base d'une note confidentielle). Aucun retour d'informations n'a de plus été donné par la Sûreté de l'État qui aurait repris la gestion de l'événement.

Le camp de Hombourg est un camp idéologique du PKK qui a eu lieu le week-end des 22 et 23 février 2014. Hombourg se trouve sur le territoire de la zone de police Pays de Herve. Ce camp sera localisé précisément le 21 février au soir et sera géré conjointement par la police judiciaire fédérale de Liège et les services de renseignements. Cependant aucun document ne sera rédigé par les services de police et aucune information ne sera transmise par les services de renseignements aux services centraux de la police fédérale. Il n'existe donc aucune information sur ce camp au sein de ces services. La police locale a bien été prévenue de l'organisation de ce camp sur son territoire, mais ne recevra aucune autre information.

⁵ Partiya Karkeran Kurdistan – Parti des travailleurs du Kurdistan.

partie III : enquêtes menées

Le camp de Trois-Ponts rassemblait des musulmans venus des Pays-Bas, avec la possible présence d'islamistes radicaux. Ce camp sera localisé avant son début et la police locale territorialement compétente (ZP Stavelot-Malmedy) sera prévenue de l'organisation de ce camp. Il sera géré conjointement par la police judiciaire fédérale de Verviers et la Sûreté de l'État. Le RAR relatif à cet événement sera bien rédigé et s'avèrera bien complet. La police locale sera destinataire de ce rapport et donc bien tenue informée. Les autorités hollandaises seront également tenues informées via le canal approprié.

1.3 Conclusions

L'enquête menée sur le camp de Jalhay a mis en évidence un manque de communication des informations récoltées par la police fédérale vers la zone de police territorialement compétente. Pour Hombourg, aucune information n'est disponible au sein de la police locale. Par contre pour Trois-Ponts, le RAR a bien été envoyé à la zone de police. Il est donc possible dans ce dernier cas de retrouver les informations récoltées. Cependant aucune information n'a été échangée en temps réel entre la police fédérale et la police locale pour les trois camps analysés.

Les trois camps montrent des différences notables au niveau de leur suivi : dans le cas de Jalhay, il est décidé que seule la Sûreté de l'État gère l'événement, plus aucune information ne sera récoltée par les services de police et aucun retour d'informations ne sera donné par la Sûreté ; pour Hombourg, le camp sera géré conjointement avec les services de renseignement mais aucun document ne sera rédigé et, pour Trois-Ponts, le camp sera également géré conjointement et les documents adéquats seront bien rédigés et transmis.

Le flux d'informations en matière d'événement est le RAR, mais force est de constater des lacunes dans sa rédaction et sa transmission. Les autorités policières ne sont dès lors pas correctement informées des activités liées à ces groupements qui représentent un intérêt pour l'ordre public conformément à la circulaire ministérielle MFO-3. Les services centraux ne peuvent dès lors faire une évaluation précise de leurs activités d'une part, et d'autre part sont incapables de faire des liens avec d'autres informations éventuellement disponibles.

1.4 Recommandations

Dans le cadre de la gestion d'événements de police administrative spécialisée, comme ceux analysés ci-dessus, un bon échange d'informations est important entre les services spécialisés de la police fédérale assurant la gestion de l'événement et la police locale territorialement compétente. Cet échange doit se faire idéalement avant, pendant et après l'événement, permettant ainsi de garantir au maximum la sécurité des policiers, tant fédéraux que locaux. Il permettra également de tenir informées les différentes autorités de la teneur de l'événement en cours.

Lorsqu'un suivi est mis en place par les services de police⁶, les documents de transmission de l'information prévus dans le cadre de la circulaire ministérielle MFO-3 doivent être rédigés (RAR), ceci même si la gestion de l'événement se fait avec un partenaire externe (VSSE ou SGRS). Ces documents sont essentiels à la bonne circulation de l'information d'une part et permettent d'autre part aux services centraux⁷ de faire une évaluation correcte des activités des différents groupements, repris ou non sur la liste des groupements à suivre, et de maintenir cette dernière à jour. La zone de police territorialement compétente doit également être destinataire de ces rapports s'ils sont rédigés par la police fédérale.

S'il est décidé de laisser la gestion complète d'un événement de police administrative spécialisée à un partenaire externe tel que la VSSE ou le SGRS, il est néanmoins important que tous les services de police concernés par cet événement soient mis au courant de la tenue de cet événement et des informations éventuellement disponibles, en particulier celles qui pourraient être importantes pour la sécurité des policiers et des citoyens. La gestion de l'événement par la VSSE ou le SGRS ne dispense pas de tenir informée la police locale territorialement compétente. Si cette information est recueillie en

⁶ Pour un groupement repris sur la liste du Service Public Fédéral Intérieur ou lorsqu'il apparaît, par exemple lors d'un événement, qu'un groupement présente des caractéristiques susceptibles de correspondre à la définition (présentant un intérêt particulier pour l'ordre public).

⁷ DAO – Direction des opérations de police administrative, mais aussi dans le cas présent DGJ-DJSOC/T (Direction centrale de la lutte contre la criminalité grave et organisée – section terrorisme).

dehors des heures de services ou nécessite une transmission en urgence, le canal des officiers de permanence permet de la transmettre rapidement.

Les informations relatives à la sécurité des policiers et du citoyen dans le cadre de ces événements relèvent du « *need to know* » en ce sens que la sécurité physique des personnes prévaut sur la sensibilité (éventuelle) de l'information. Ces informations doivent donc être échangées entre services. De même, l'échange d'informations ne doit pas se faire en sens unique mais bien dans les deux sens, un retour d'informations des services ayant suivi l'événement, en l'occurrence la police judiciaire fédérale, vers les services de police locale, ne pouvant être que positif. À ce titre, désigner une personne de contact au sein de la zone de police, point de référence en matière de radicalisme/terrorisme et disposant d'une habilitation de sécurité, est un plus.

2 LA CONDUITE DES VEHICULES DE POLICE ET LES ACCIDENTS DE CIRCULATION AVEC CEUX-CI – SUIVI

2.1 Contexte et résumé de l'enquête

Le Comité permanent P a décidé de réaliser un suivi des recommandations formulées dans l'enquête de contrôle sur la conduite des véhicules de police et les accidents de circulation avec ceux-ci. L'enquête initiale ayant mené aux constatations et conclusions peut être retrouvée sur le site « www.comitep.be » – dans la rubrique « publications 2013 ».

Pour s'aligner sur les recommandations ou bonnes pratiques décrites dans l'enquête, certaines adaptations nécessiteraient dans le chef des services de police du temps et de l'investissement. C'est certainement le cas en ce qui concerne l'amélioration des infrastructures, l'adaptation des banques de données policières ou l'organisation de formations. Certaines adaptations peuvent aussi impliquer le concours d'acteurs ou autorités externes aux services de police.

Il a été décidé de commencer par le cadre normatif qui entoure la conduite en mission urgente. Les nouvelles formations en matière de conduite dispensées aux membres du personnel et les principes d'utilisation des systèmes de traçage des véhicules ont, à leur tour, pu être intégrés dans ce suivi.

Plusieurs interlocuteurs ont été contactés comme la police fédérale, le SPF Intérieur et la Commission permanente de la police locale. Des échanges en la matière ont eu lieu également avec la Commission d'accompagnement du Comité P.

2.2 Constatations

En ce qui concerne le cadre normatif, la question a été posée de savoir si une définition unique de la mission urgente à tous les services de secours était envisageable. Pour le Comité permanent P, il lui paraît difficile d'adopter une définition commune de la mission urgente pour tous les services de secours : services de police, ambulances, pompiers ou encore protection civile. Les cas de figure qui peuvent justifier un déplacement en mission urgente sont très divers. De plus, ils peuvent être contradictoires, par exemple le cas d'une personne retrouvée décédée qui n'est plus une mission urgente pour un service médical mais le devient pour la fonction de police judiciaire.

Retenir dans la loi une définition commune, à la fois suffisamment précise pour encadrer convenablement le personnel qui se déplace en mission urgente et suffisamment large pour prévoir toutes les situations, présentes et à venir, paraît complexe. La notion de mission urgente devrait plutôt être définie pour chaque service concerné.

Il est dès lors concevable de renvoyer à des arrêtés royaux, ou des arrêtés ministériels ou mieux encore à des circulaires, dans lesquels seraient précisées les notions.

Dans l'état actuel des choses, certains corps de police locale et directions de la police fédérale ont établi des directives pour encadrer au mieux leur personnel amené à conduire en situation urgente.

À propos des formations à la conduite, le Comité P relève que des nouvelles formations ont été initiées : « chargé de cours – conduite prioritaire » et « end-user – conduite prioritaire ». Un degré élevé d'exigence est requis car ces formations sont évaluatives et certificatives, débouchant sur la délivrance d'un brevet en cas de réussite. Des recyclages sont également organisés. Le Comité P a pu prendre connaissance du contenu de ces formations et note que l'analyse des risques inhérents à la conduite en mission urgente et les principes réglementaires des déplacements urgents sont inscrits dans les profils de compétences à atteindre.

Outre l'utilité de ces formations, celles-ci sont organisées par les deux niveaux de la police intégrée, ce qui devrait permettre de diffuser une vision et approche plus harmonisée de la conduite des véhicules prioritaires pour les membres du personnel de la police fédérale et des polices locales.

L'organisation des formations s'inscrit d'une part, dans le plan fédéral de formation et d'autre part, dépend du matériel et des infrastructures en service et de la disponibilité de formateurs. L'académie nationale de police semble devoir réaliser des choix et établir des priorités étant donné les moyens limités dont elle dispose. Mais la formation « end user » est dispensée, en principe, dans les académies de police qui disposent d'autres installations.

Un premier relevé du nombre de participants a été effectué fin de l'année 2015, pour les deux formations. Plus de 20 membres du personnel ont obtenu le niveau « chargé de cours » et plus de 150 membres du personnel ont participé au module end-user. Ces participants provenaient de plusieurs zones de police dans les trois Régions du pays.

Le rapport d'enquête initial contenait un chapitre sur l'installation et l'utilisation des dispositifs de traçage dans les véhicules de police. À l'époque, les corps de police qui avaient installé ces dispositifs fixaient eux-mêmes les règles d'utilisation. Il avait été soulevé que ces dispositifs pouvaient jouer un rôle dans l'amélioration de la conduite, la prévention et l'analyse des accidents mais ne devaient avoir pour seul but le contrôle des individus. Le Comité P constate que la police fédérale a établi une note permanente⁸, destinée à l'ensemble des services de police, qui a pour objet l'installation et l'utilisation de systèmes de traçage. Avec cette note, qui traduit la recommandation d'initiative de la Commission de la Protection de la Vie Privée n° 03/2013 du 24 avril 2013, les corps de police disposent depuis lors d'une base qui leur indique les conditions et les finalités d'utilisation de ces dispositifs.

2.3 Conclusions

En ce qui concerne la notion de mission urgente pour les véhicules prioritaires, il ne semble pas aisé selon le Comité permanent P d'établir une définition commune à tous les services de secours, pour les raisons évoquées *supra*. Une solution envisageable est de préciser la notion de mission urgente dans des arrêtés-royaux, ministériels ou encore mieux dans des circulaires spécifiques aux services concernés. À titre d'exemple, il peut être référé à la « Landelijke Brancherichtlijn Verkeer Politie » d'application aux Pays-Bas⁹, qui non seulement détermine les notions mais aussi les procédés de déplacements urgents.

Les nouvelles formations proposées à la conduite prioritaire rencontrent l'utilité de préparer au mieux les policiers amenés à conduire en situation urgente. L'organisation de ces formations qui intègre les deux niveaux de police aide à dispenser une philosophie et une approche unifiées dans la conduite des véhicules de police, ce qui rejoint les recommandations du Comité permanent P. Des évaluations, certifications et recyclages viennent renforcer le concept de ces formations.

Finalement, la note sur l'installation et l'utilisation de fleetloggers à destination de tous les corps de police leur permet de disposer d'un texte qui leur indique les conditions et finalités d'installation des dispositifs de traçage dans leurs véhicules.

⁸ Note permanente DGR/JUR/AJO-2015/909 du 12 janvier 2015.

⁹ <http://www.ifv.nl/adviesennovatie/PublishingImages/Paginas/Kenniscentrum-Voorrangvoertuigen/2014-Brancherichtlijn-optische-en-geluidsignalen-Politie.pdf>, consulté le 18 novembre 2016.

3 LE PROJET COPPRa

3.1 Contexte et résumé de l'enquête

Le projet CoPPRa, ou 'Community Policing Preventing Radicalisation and terrorism', a été lancé en 2010 sous la présidence belge de l'Union européenne et s'inscrit dans le prolongement de la stratégie et du plan d'action en matière de lutte contre le terrorisme approuvés respectivement en 2005 et 2007 par le Conseil de l'Union européenne¹⁰. Ces instruments européens décrivent une approche se fondant sur quatre piliers : la prévention, la protection, la poursuite et la réaction¹¹. L'objectif stratégique de CoPPRa est/était d'optimiser les connaissances et les compétences des policiers de première ligne dans la reconnaissance de signes précoces de radicalisation, et de leur donner une manière adéquate d'y réagir. En Belgique, le projet CoPPRa européen a débouché sur le développement d'une collaboration entre différents services de la police fédérale, à savoir CGL (service initialement pilote pour le projet), DJSOC/Terrorisme et DSE. Cette collaboration avait comme objectifs :

- le développement du manuel de cours et des supports didactiques des formateurs belges¹² ;
- l'organisation d'une formation pour les formateurs suivant le principe 'train the trainers' ;
- la sélection des candidats belges les plus aptes à devenir formateurs CoPPRa ;
- la communication au niveau belge du projet et son développement.

En Belgique, le projet a démarré le 8 mai 2013 avec une première formation destinée aux formateurs.

Les investigations réalisées dans la présente enquête ont été essentiellement orientées vers les services centraux (DJSOC-Terrorisme) et les services de la formation (DSE¹³)¹⁴. Cette enquête n'a pas pour ambition de procéder à une analyse de ce projet en relation avec d'autres initiatives ou structures également développées dans le cadre de la détection, de la prévention et de la lutte contre la radicalisation et le terrorisme. Il en découle qu'il n'est pas possible, à partir de cette seule analyse, de se forger une image complète de certains aspects, tels que l'incidence de CoPPRa sur la détection précoce, par les services de police, de signes potentiellement révélateurs d'un processus de radicalisation. CoPPRa doit en effet être considéré comme une pièce d'un puzzle rassemblant tous les éléments mis en place dans le cadre de l'approche de la radicalisation et du terrorisme ; il est difficile d'isoler et d'évaluer les effets de cette seule composante, au vu de ses interactions avec les autres éléments auxquels elle se raccroche. Parmi ces éléments figurent notamment le Plan Radicalisme et les plateformes de concertation instituées au niveau national et au niveau local¹⁵ afin de prendre en charge la problématique globale de la radicalisation, ou plus spécifiquement sa dimension « Syrie – 'Foreign fighter' ».

Dans ce même cadre, des entretiens ont également eu lieu avec différents organes (dont la CPPL) et un questionnaire a été envoyé aux personnes de contact du projet CoPPRa dans les différents États-membres de l'Union européenne qui y collaborent. Les divers documents liés à cette formation ont également été analysés¹⁶.

¹⁰ Conseil de l'Union européenne, Stratégie de l'Union européenne visant à lutter contre le terrorisme (30/11/2005) et Plan d'action de l'Union européenne pour lutter contre le terrorisme (29/03/2007).

¹¹ Le pilier « Prévention » a pour but d'empêcher les gens de se tourner vers le terrorisme en entravant la radicalisation et le recrutement organisé par les réseaux terroristes, l'axe « Protection » vise à réduire la vulnérabilité des cibles aux attentats et à limiter les conséquences de ceux-ci, le volet « Poursuite » consiste à poursuivre en justice les terroristes en déstabilisant leurs structures, et le pilier « Réaction » concerne les mécanismes de coopération internationale à mettre en œuvre à la suite d'attaques terroristes.

¹² Ce cours, intitulé 'CoPPRa enduser', vise à donner une formation générale aux policiers de première ligne, qui reçoivent à l'issue de la formation le fascicule ('handbook') CoPPRa. Le cours est donné à partir d'un manuel utilisé par les chargés de cours. Il existe donc deux manuels : le 'handbook' CoPPRa et celui des formateurs. Ces derniers suivent quant à eux une formation spécifique et participent à plusieurs réunions annuelles visant à mettre à jour les informations et à diffuser certaines questions et bonnes pratiques.

¹³ Direction générale de la gestion des ressources et de l'information – Direction de la formation. Depuis l'optimisation de la police fédérale entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2014, ce service a été renommé ANPA (Académie nationale de police – Nationale politieacademie).

¹⁴ Afin d'être exhaustif sur le plan des interlocuteurs consultés, mentionnons également que, dans la première phase de l'enquête, des contacts ont été pris avec la Direction des relations avec la police locale (CGL). Cette direction a depuis lors été dissoute, et c'est la collaboration entre une équipe de DSE et le service central DJSOC-Terrorisme qui a pris le relais du rôle initialement exercé par CGL dans le projet CoPPRa.

¹⁵ 'Task Force' Nationale (TFN) et 'Task Forces' locales (TFL) du Plan R, 'Task Force' Nationale 'Foreign fighters' et plateforme 'Returnees'.

¹⁶ La présente enquête a été clôturée le 8 juillet 2015.

3.2 Constatations

3.2.1 Contenu et fonctionnement du projet CoPPRa belge

3.2.1.1 Formations liées au projet CoPPRa-project

Formation générale 'CoPPRa end-user'

La version belge de CoPPRa a été développée à partir du projet européen et a abouti à la publication d'un manuel destiné aux policiers et membres civils (CALog¹⁷) de la police intégrée ayant suivi la formation CoPPRa, et d'un support utilisé par les chargés de cours. Ces deux documents se basent sur les produits européens et utilisent la même structure, tout en présentant un contenu adapté aux spécificités nationales, notamment au niveau des groupements présentés et des procédures à suivre pour transmettre l'information en matière de radicalisation et de terrorisme.

Sur le plan du contenu, l'examen de la dernière version¹⁸ du manuel de poche CoPPRa montre que sont abordés les aspects suivants :

- l'importance du 'Community policing' (les fondements de la philosophie du 'Community policing' et ses implications pour les services de police) ;
- la circulation de l'information ;
- le processus de radicalisation de même que les indicateurs de radicalisation et les « pré-incidentes » ;
- les idéologies des groupements extrémistes et terroristes ;
- comment utiliser ce guide de poche ?
- les sigles ou emblèmes des organisations radicales.

De l'analyse de la formation, il est ressorti qu'on prête beaucoup d'attention au risque de profilage ethnique ('ethnic profiling'), à la nécessité de développer des "partenariats" dans le cadre de la fonction de police orientée vers la communauté, à l'importance de consigner les informations éventuellement liées à un processus de radicalisation (lien police de deuxième ligne) ; il est également veillé à ce que tout ceci ait lieu de manière correcte.

À travers l'enquête, le Comité permanent P avait déjà formulé des recommandations, notamment à l'égard de DSE, qui en a tenu compte (*cf.* à cet égard les « conclusions » *infra*).

Concernant plus particulièrement le risque de profilage ethnique, le souci est celui d'une éventuelle mauvaise interprétation du contenu de la formation. D'une part, une attention excessive accordée aux logos et emblèmes pourrait mener à stigmatiser certaines communautés et, d'autre part, la question se pose de savoir dans quelle mesure les collaborateurs de première ligne ont effectivement le bon profil pour se positionner adéquatement sur le terrain (sans *a priori* et préjugés) par rapport à des signes éventuels de radicalisation. C'est précisément afin de limiter ce danger de mauvaise interprétation qu'il a été décidé de ne pas distribuer le manuel de poche aux collaborateurs sans formation adéquate préalable. La police fédérale a également sensibilisé les chefs de corps, en leur demandant de veiller à sélectionner, en vue du suivi de la formation CoPPRa, des policiers présentant le profil adéquat. Ceci peut néanmoins ne pas suffire, et il est donc nécessaire d'accorder une attention particulière à ce problème lors des formations mises en place mais aussi lors de leur implémentation sur le terrain.

Pour ce qui est de la formation, il a été constaté que les chargés de cours se servaient d'un document établi par DSI¹⁹, relatif aux « Treize règles d'or pour la protection des droits fondamentaux ». Ces règles donnent aux participants des points de repère clairs quant à ce qui constitue une attitude respectueuse de la diversité et des droits de toutes les communautés, y compris les minorités, composant notre société.

Tout en se réjouissant du bon accueil réservé aux recommandations précitées, le Comité P constate que certains efforts pourraient encore être consentis quant à l'aspect « évaluation ».

¹⁷ CALog renvoie au Cadre Administratif et Logistique.

¹⁸ CoPPRa version belge 2015. Cette nouvelle version reprend en préambule une introduction du Ministre de l'Intérieur Jan JAMBON, la précédente version comprenant une introduction au nom de la Ministre Joëlle MILQUET.

¹⁹ Direction générale de la gestion des ressources et de l'information – Direction des relations internes.

partie III : enquêtes menées

Autres formations CoPPRa

Parallèlement au module général 'CoPPRa end-user', au moins deux autres offres de formation ont été mises sur pied : « CoPPRa dans la pratique » et « CoPPRa deuxième ligne ». La première formation s'adresse aux personnes ayant déjà suivi le programme de base et souhaitant approfondir leurs connaissances par des exercices pratiques présentant un lien avec le travail au quotidien. Le besoin d'une approche plus concrète a été mis en évidence à l'occasion de l'évaluation du programme 'CoPPRa end-user' effectuée par DSE.

La formation « CoPPRa deuxième ligne » a été développée à la suite du constat qu'une partie de la police intégrée, en l'occurrence les services dits de deuxième ligne, n'avait pas accès à une formation adaptée aux fonctions exercées. En outre, cette formation s'inscrit dans le prolongement de la circulaire ministérielle GPI 78, qui demande que les responsables des services de police veillent à ce que les collaborateurs de première ligne reçoivent l'appui nécessaire afin d'être en mesure de détecter précocement sur le terrain d'éventuels signes de radicalisation, et que des formations de qualité ainsi qu'une structure d'appui reposant sur des experts de deuxième ligne soient mises en place. À cette fin, le service central DJSOC-Terrorisme a développé un programme de formation spécifique à l'attention des policiers de deuxième ligne, ceux-ci devant être identifiés dans chaque zone et arrondissement par le DirCo en collaboration avec les chefs de corps.

En plus des deux nouvelles formations évoquées ci-dessus, un cours orienté CoPPRa, intitulé 'CoPPRa Airport', a été développé au sein du réseau 'AIRPOL'²⁰ à partir du projet européen CoPPRa, dont le contenu a été adapté à un public particulier, celui des services de police affectés au niveau des aéroports. Une version belge de ce cours a été implémentée, comprenant un fascicule ('handbook') distribué aux policiers ayant reçu la formation ainsi qu'un manuel destiné aux chargés de cours. À la clôture de la présente enquête, cette formation ne faisait cependant pas véritablement partie de la structure CoPPRa, ce qui fait que rien ne peut garantir que des incohérences n'apparaîtront pas à un moment donné entre, d'une part, le contenu et la philosophie de cette formation et, d'autre part, CoPPRa en général.

3.2.2 Suivi et évaluation du projet CoPPRa

Systeme de formation 'Train the trainers'

Pour la sélection des policiers pouvant bénéficier des sessions de formation organisées par ces premiers moniteurs, DSE a lancé un appel à candidatures à partir d'un profil déterminé²¹ et a procédé au screening de tous les candidats. Tous les chargés de cours retenus s'engagent à participer à des séances de recyclage organisées trois à quatre fois par an. Ces réunions permettent un échange d'informations et de bonnes pratiques entre les formateurs, et entre ceux-ci et DSE ainsi que DJSOC-Terrorisme, de même qu'une mise à jour du manuel et de la documentation des chargés de cours à partir de cas pratiques et d'événements de l'actualité. La dernière version²² du manuel a été publiée début 2015. Cette approche garantit une harmonisation et un encadrement des chargés de cours. Des initiatives ont été prises pour supprimer certains chargés de cours de la liste et pour en recruter de nouveaux, après sélection. Le Comité P attire l'attention sur le fait qu'un tel suivi des formateurs et du contenu de cours est exceptionnel et pourrait constituer un exemple pour les autres formations organisées par DSE. L'effort continu afin d'intégrer de nouvelles informations et d'actualiser la matière est aussi particulièrement louable.

Comité d'accompagnement (groupe de pilotage)

Un comité d'accompagnement CoPPRa a été mis en place, pour effectuer un suivi et une évaluation du projet. Au-delà de ce cadre de CoPPRa, il est utile de mentionner également l'existence d'une plateforme de concertation²³ concernant toutes les formations en matière de radicalisation et de terrorisme. Par ailleurs, le projet CoPPRa est toujours soutenu et suivi par le ministre de l'Intérieur. Malgré ce pilotage,

²⁰ 'AIRPOL' est un réseau européen de services de police et de contrôle aux frontières, mis en place en 2010 sous la présidence belge de l'Union européenne. Le réseau a pour mission d'optimiser la sécurité et l'efficacité des services de police et de contrôle aux frontières sur les lieux des aéroports.

²¹ Parmi les critères du profil figurent notamment la sensibilité à la philosophie d'excellence dans la fonction de police, la disponibilité et la volonté de s'impliquer activement dans le développement d'un projet évolutif nécessitant une régulière remise à niveau.

²² Avant la clôture de la présente enquête.

la question s'est posée quant à la réelle plus-value du projet CoPPRa dans les pratiques de travail policières, dans la mesure où ce projet ne consiste qu'en une structure de formations et ne fait pas l'objet d'une véritable politique d'implémentation, se traduisant notamment par des plans d'action au niveau des zones de police et des arrondissements judiciaires. *A priori*, le risque existe donc que, sans politique viable au sein des corps de police, le projet CoPPRa se limite à suivre une formation mais n'aboutisse à aucun résultat concret au quotidien.

Évaluation des formulaires CoPPRa

Outre l'évaluation existante par DES, le Comité P a également recommandé de réfléchir à la faisabilité d'une évaluation de l'impact sur le terrain des formations CoPPRa, en intégrant tous les résultats, y compris d'éventuels incidents.

Suivi des policiers formés

Au 30 juin 2015, environ 12 000 policiers avaient été formés. Ce chiffre inclut les trois volets de la formation 'CoPPRa end-user', à savoir les formations de base, les formations continuées et la formation fonctionnelle « agent de quartier ».

3.3 État des lieux du projet CoPPRa en Europe

3.3.1 Actualisation du projet CoPPRa et réseau RAN

La police belge prend part aux réunions organisées dans le cadre du réseau européen RAN²⁴ ('Radicalisation awareness network'), plus particulièrement le groupe de travail RAN-Pol qui concerne les aspects policiers, et notamment la lutte contre la radicalisation et le terrorisme. Des informations échangées dans le cadre de ce réseau peuvent en effet s'avérer pertinentes pour l'actualisation des manuels CoPPRa et le développement de nouvelles initiatives. Toutefois, les informations qui y sont abordées ne circulent pas de manière optimale au sein de la police belge.

3.3.2 CoPPRa dans les autres États-membres participants

Le Comité P a envoyé un questionnaire aux personnes de contact CoPPRa des pays européens participant au projet, en vue de savoir quel était l'état d'avancement dudit projet dans les différents États, et si une évaluation en avait été faite dans certains d'entre eux. Des dix-huit pays identifiés comme participant au projet CoPPRa européen, seuls sept ont répondu au questionnaire. Il apparaît qu'aucun de ces pays n'a procédé à une évaluation au niveau national du projet, la Belgique se révélant donc une pionnière en la matière.

3.3.3 Évaluation de CoPPRa faite par la Belgique à l'attention de l'Union européenne

En 2014, un document²⁵ a été élaboré avec la participation notamment du service central DJSOC-Terrorisme et de DSE, afin de rendre compte auprès de l'Union européenne et des pays adhérant au projet CoPPRa, de la manière dont ce projet était implémenté en Belgique, de l'évaluation qui pouvait en être faite et de ses résultats dans la pratique.

Concernant l'évaluation, sont mentionnés comme points forts l'implication des formateurs, l'appui de toute la police intégrée (du niveau local et du niveau fédéral), les échanges réguliers entre tous les participants concernant le projet et son contenu (réunions organisées pour les chargés de cours et suivi par la commission d'accompagnement), le développement d'un réseau de partenariat (interne et externe à la police), l'adaptation du contenu de la formation au travail quotidien des policiers et à l'évolution de la situation en matière de radicalisation et de terrorisme (y compris l'impact en Belgique). Pour ce qui est des résultats atteints par le projet CoPPRa en Belgique, la brochure reprend les éléments suivants :

²³ Cette plateforme est notamment composée de DGA/DAO (Direction des opérations de police administrative), DJSOC-Terrorisme, CGI (Direction des relations internationales), la CPPL (Commission permanente de la police locale) et CEPOL (Collège européen de police).

²⁴ Le réseau RAN comprend plusieurs groupes de travail concernant chacun une thématique spécifique, tel que RAN-Pol pour les questions policières. Le but de ce réseau est d'organiser un échange de bonnes pratiques entre experts des différents pays européens. L'échange d'informations ne comprend aucune donnée opérationnelle. Les bonnes pratiques identifiées au cours des réunions font l'objet d'une publication annuelle.

²⁵ Il s'agit d'un 'flyer' de deux pages intitulé 'CoPPRa Belgium : implementation, evaluation and recommendations (2014)'.

partie III : enquêtes menées

augmentation du nombre d'informations pertinentes, meilleure qualité des informations, meilleure position d'information et prise de conscience accrue du phénomène.

Si les éléments évoqués en tant que points forts semblent bien correspondre à la réalité du projet, tel que mis à jour en cours d'enquête, les aspects allégués sur le plan des résultats obtenus posent davantage question dans la mesure où aucun élément objectif n'a à ce jour été récolté, permettant de mesurer concrètement l'impact de CoPPRa sur le fonctionnement des services de police en matière de détection précoce de la radicalisation.

3.4 Conclusions

En cours d'enquête, le Comité P a formulé, essentiellement à l'attention de DSE et de DJSOC-Terrorisme, plusieurs recommandations, qui visaient les aspects suivants :

- accorder plus d'attention aux groupements actifs locaux ;
- procéder à une évaluation (formateurs et cours) ;
- accorder plus d'attention aux flux d'informations ;
- mettre l'accent sur le processus de radicalisation et les indicateurs de radicalisation, et pas uniquement sur les logos et symboles ;
- éviter le danger de stigmatisation d'une communauté.

Globalement, le projet CoPPRa fait l'objet d'un suivi rigoureux, tant en ce qui concerne la supervision par DSE des formations et des chargés de cours, et la guidance par le comité d'accompagnement de l'ensemble du projet, qu'au niveau de l'actualisation continue des programmes de cours via les réunions organisées pour les moniteurs agréés CoPPRa. Le contrôle ainsi effectué du projet, pour lequel il est rendu compte, depuis le départ, au ministre de l'Intérieur, permet de l'assortir de garanties, notamment quant au respect de la philosophie de la fonction de police orientée vers la communauté et quant à l'uniformité et à la bonne interprétation du contenu des formations, en évitant les risques d'éventuelles dérives discriminatoires ('ethnic profiling'). Ces garanties n'existent pas nécessairement pour la formation 'CoPPRa Airport'.

Il y aurait un lien trop faible avec le travail au quotidien, ce qui devrait être amélioré grâce au nouveau module « CoPPRa dans la pratique ». L'opinion générale exprimée par le service central DJSOC-Terrorisme, quant à l'impact de CoPPRa dans les pratiques de travail policières, est que la position d'information en matière de radicalisation et de terrorisme s'est globalement améliorée. Ce sentiment ne se fonde toutefois sur aucun élément mesurable ou suffisamment objectivable.

Pour ce qui est plus particulièrement de l'aspect statistique, le travail réalisé par DSE est appréciable et permet d'avoir une vue d'ensemble, ainsi qu'un aperçu détaillé par école de police, de la progression de la formation CoPPRa.

Concernant le volet européen du projet CoPPRa et son implémentation dans les différents pays participants, l'enquête a permis de constater²⁶ qu'il semblerait que le projet n'en est encore qu'à sa première phase de développement dans la plupart des États-membres, et qu'aucune évaluation n'aurait à ce jour été réalisée dans aucun de ceux-ci.

L'apport européen au projet CoPPRa national subsiste aujourd'hui dans une certaine mesure via la participation de la police belge aux réunions du réseau RAN-Pol. Le fait qu'il n'y ait apparemment qu'un seul représentant des services de police à ces réunions, et que celui-ci ne rende pas systématiquement compte au service central de lutte anti-terroriste, des informations et bonnes pratiques qui y sont échangées, empêche néanmoins ce service d'intégrer ces informations à son expertise et de les diffuser au sein du comité d'accompagnement et du réseau de formateurs CoPPRa.

²⁶ Ce constat se limite néanmoins au petit nombre de réponses reçues, soit sept pays sur l'ensemble des dix-huit pays européens (sans compter la Belgique) participant au projet CoPPRa.

3.5 Recommandations

Le Comité P insiste sur le maintien à l'avenir des efforts déjà consentis sur le plan de la gestion, du suivi et de la supervision du projet CoPPRa.

Il est également vivement conseillé d'intégrer la formation 'CoPPRa Airport' au système de suivi susmentionné.

Le comité d'accompagnement CoPPRa devrait envisager de développer des outils de suivi intégrant notamment des informations concernant les formations données et pouvant être communiquées au réseau des 'Task Forces' locales (Plan Radicalisme). Ceci pourrait donner certaines indications quant à l'investissement effectué au niveau des zones de police.

Il semble opportun que DSE procède à terme à une deuxième évaluation des formations CoPPRa, en prenant cette fois en compte l'impact des nouveaux modules « CoPPRa dans la pratique » et « CoPPRa deuxième ligne », notamment afin de voir si le lien vers le travail policier est mieux établi et de mesurer l'évaluation à long terme chez les personnes qui ont suivi les premières sessions.

Une évaluation de l'impact de CoPPRa sur le flux d'information en matière de radicalisation et de terrorisme devrait pouvoir être faite.

Plus particulièrement sur le plan statistique, il serait intéressant d'étendre le travail déjà entrepris par DSE pour le module 'CoPPRa end-user' à l'ensemble des formations dispensées dans le cadre du projet CoPPRa.

4 LA POLITIQUE ANTIRACISME ET ANTIDISCRIMINATION DANS UNE POLITIQUE DE DIVERSITE A LA ZONE DE POLICE D'ANVERS

4.1 Contexte et résumé de l'enquête

À partir du 21 mai 2014, le journal *De Standaard* a publié une série d'articles²⁷ reprenant notamment des témoignages sur un prétendu racisme au sein du corps de police anversoise, qui parlaient d'un *woekerend racisme* (une prolifération du racisme). Il s'agissait surtout de la manière dont des inspecteurs issus de l'immigration et en particulier d'origine allochtone, *casu quo* marocaine, percevaient la discrimination au sein de la zone de police.

La police locale d'Anvers a pourtant une tradition de politique innovante sur le plan de la diversité (externe) et d'amélioration des relations entre la police et les citoyens dits allochtones en particulier²⁸.

Étant donné que le Comité P, dans le cadre de sa mission légale de protection des droits de l'homme, suit cette thématique depuis des années, il a décidé d'ouvrir une enquête de contrôle spécifique, en première instance, sous la forme d'une enquête de suivi de la politique et de n'ouvrir un volet empirique que dans une deuxième phase. Dans ce cadre, l'accent est mis sur l'analyse et le suivi de la politique annoncée en la matière, en particulier ce qui a déjà été réalisé et comment cela a été perçu par le groupe cible.

Dans la première phase de l'enquête, on a combiné un 'deskresearch', comprenant l'analyse des documents stratégiques demandés et des informations qui y sont liées (par ex. analyse des plaintes), et l'interview de collaborateurs impliqués dans la politique de diversité.

Dans la deuxième phase, il a été décidé de sonder les expériences de collaborateurs ayant des racines marocaines ou turques, via des interviews semi-structurées.

Ensuite, la mission a été donnée d'ouvrir un troisième volet, entre-temps presque achevé, dans lequel le thème de l'enquête du premier volet décrit ci-dessous a été appliqué à des zones et services de police comparables en Belgique. Cela doit permettre de contextualiser et de comparer les efforts et les (premiers) résultats sur le plan de la politique de diversité de la ZP d'Anvers décrits ci-dessous dans le paysage policier belge.

4.2 Constatations et conclusions

Vous trouverez ci-après le résumé et les conclusions de l'enquête sur la diversité à la ZP d'Anvers et ce en se basant sur les deux volets de l'enquête. Nous renvoyons au rapport d'enquête même pour l'objet de l'enquête et sa base méthodologique.

Analyse de la politique

Soulignons que le travail axé sur la diversité externe du corps mérite toute l'attention requise. De bons contacts ont été établis au fil des ans avec différents groupes et (représentants de) minorités. Ce genre de réseau a prouvé son utilité à des moments de crise. Cela vaut tout particulièrement pour les équipes de médiation opérationnelles qui peuvent intervenir en cas de problèmes avec des citoyens allochtones.

On ne peut toutefois pas en dire autant des projets de politique de diversité internes au corps de police dont peu de chose a été réalisé depuis 2008, à l'exception de l'enquête interne de fin 2010. Des recommandations avaient pourtant été formulées après cette enquête, mais la suite qui y a été réservée s'est jusqu'à présent limitée à la communication des résultats de l'enquête.

Les problèmes qui semblent bien exister sur le lieu de travail concernant la diversité ethnique n'ont, pendant des années, pas fait l'objet d'une attention suffisante. L'orientation opérationnelle du (responsable du) service diversité ainsi que les orientations politiques du chef de corps précédent en sont probablement la cause.

²⁷ *De Standaard* du 21/05/2014 ; 31/05/2014 ; 02/06/2014 et 03/06/2014.

²⁸ Par exemple le Handboek discriminatiezaken voor de politie datant de 1999 ou les initiatives de 'managing diversity'. En ce qui concerne les initiatives opérationnelles, on peut mentionner la police des immigrés, les équipes de médiation, etc.

Les nombreuses initiatives qui ont été annoncées et lancées depuis 2013 laissent espérer une amélioration. Un collaborateur politique de niveau A a ainsi été engagé dans le service diversité. Les attentes vis-à-vis de ce collaborateur doivent toutefois rester réalistes.

Il existe en outre un risque que la problématique concrète de la discrimination et du racisme sur le lieu de travail ainsi que la réaction souhaitée soient noyées par une grande attention pour la politique de diversité générale et l'impressionnant arsenal de mesures et initiatives diverses qui en découlent. La question se pose de savoir comment faire converger les différents défis en matière de diversité, sur le plan de l'origine, du genre, de l'orientation sexuelle, etc. Les initiatives et mesures relatives à l'un des aspects de la diversité, par ex. l'orientation sexuelle, n'annihilent pas la nécessité d'initiatives et mesures pour les autres aspects de la diversité.

Si l'on considère les projets de politique proposés, par ex. concernant les formations pour les dirigeants, force est toutefois de constater que ces intentions ne donnent qu'une vague idée de la manière concrète dont les pratiques discriminatoires et racistes sur le lieu de travail seront effectivement évitées et réprimées et plus particulièrement de la manière dont la fonction d'exemple et la propension à agir des dirigeants (inspecteurs principaux et commissaires) devront y être renforcées.

Enquête empirique

Les résultats de l'analyse des interviews donnent une image de la perception des collaborateurs de police d'origine turque ou nord-africaine dans la ZP d'Anvers et de leurs expériences avec la problématique.

L'enquête empirique a mis en évidence plusieurs constatations positives et des points à améliorer.

Sur le plan des constatations positives, soulignons le fait que :

- les formations diversité (nouvelle version) pour le cadre de base sont perçues positivement. Elles traitent toutefois de diversité externe, c.-à-d. la diversité dans le travail policier, au fil des contacts avec des citoyens allochtones sur le terrain ;
- l'implication personnelle du chef de corps est appréciée. Il avait communiqué que sa porte était toujours ouverte pour ce thème et cela semble donc perçu comme tel. Il veille également à trouver des solutions pour les collaborateurs qui viennent lui signaler directement des problèmes ;
- malgré les problèmes décrits, les collaborateurs interrogés disent qu'ils ont suffisamment de possibilités de formation dans le corps ;
- certains répondants ont récemment perçu un changement dans la politique avec plus d'attention pour le thème de la diversité ;
- dans certaines circonstances (*cf. infra*), l'apport de la connaissance des langues des collaborateurs allochtones est considéré comme positif par les collègues.

Nous devons par ailleurs signaler plusieurs points à améliorer sérieusement :

- les répondants perçoivent la politique comme étant surtout orientée vers l'extérieur, fragmentaire et y retrouvent trop peu d'attention pour les questions à problème internes ;
- les collaborateurs qui se sont le plus 'assimilés' dès leur plus jeune âge et ont donc une moindre visibilité comme 'divers', sont ceux qui perçoivent le moins de problèmes et ce parce qu'ils sont, ce faisant, aussi 'mieux' en mesure de gérer la situation existante ('coping'). Plusieurs répondants ne rapportent absolument aucun problème concernant le thème. C'est positif pour les personnes concernées individuellement mais cela ne constitue pas une preuve que la 'différence' est acceptée et si possible valorisée dans et au travers de l'organisation. Cette portée est en d'autres termes fortement fixée individuellement et pas ancrée dans l'organisation sur le plan organisationnel et structurel. Il y a donc un risque qu'elle puisse diminuer très rapidement ;
- d'après les personnes interrogées, l'absence de police colorée et le manque de vision sur la diversité (en forte croissance) de la société sont à l'origine d'une vision colorée, univoque, du travail policier. C'est une chose dont la plupart des collègues ne sont pas conscients. Mettre l'accent sur le travail d'intervention réactif où l'on est sans cesse en contact avec des 'problèmes', des 'cas à problèmes' dans des 'quartiers dits à problèmes' renforce un regard univoque et négatif sur la diversité. Cela peut se traduire dans des formes de 'ethnic profiling'. La plupart des expériences problématiques avec des collègues et des dirigeants sont donc rapportés dans des commissariats se trouvant dans ce genre de quartiers 'plus difficiles' ;

partie III : enquêtes menées

- dans ce cadre, on souligne un manque criant de connaissance et d'intérêt des collaborateurs de la police concernant l'importance de la diversité interne et de la variété présente chez les collaborateurs d'autres origines ethniques, culturelles et religieuses. Dans ce sens, on est confronté à de nombreux préjugés et stéréotypes. Ces derniers disparaissent heureusement parfois lorsque les personnes apprennent à mieux se connaître, mais ce processus recommence depuis le début en cas de mobilité vers d'autres services ;
- une majorité des répondants a (ouvertement ou non) le sentiment d'être considérée avec méfiance, ce qui les contraint à (re)confirmer constamment leur loyauté à l'organisation. Cela se fait notamment par testing via par ex. des missions non intègres (cf. 'qui va moucharder ?') et en subissant des remarques et 'blagues' blessantes et racistes. On est incité à prendre ses distances avec ses propres racines ethniques mais on doit dans le même temps sans cesse se justifier pour l'ensemble de ce groupe de population ;
- le recrutement et la sélection de collaborateurs allochtones sont encore souvent considérés comme un résultat de 'discrimination positive' où le signal donné est qu'ils ne satisfont pas aux exigences de qualité posées et ne peuvent en ce sens pas être des policiers 'à part entière' ;
- les collaborateurs allochtones sont ainsi en position 'd'outsiders internes' qui fait qu'ils sont considérés comme des 'clients potentiels pour la police' en raison d'associations négatives avec des citoyens allochtones externes. Ils doivent parfois se légitimer et se justifier au bureau pour ce qu'ils font. C'est considéré comme très humiliant ;
- la contribution à la connaissance des langues du corps, perçue positivement, ne s'applique pas en dehors du cadre strict de la traduction de questions et de réponses lors d'une intervention. Un entretien en berbère, en arabe (marocain) ou en turc avec de la famille ou des amis est très délicat ;
- les problèmes au Moyen-Orient et le climat de 'radicalisation' font glisser l'identité 'd'allochtone' vers celle de 'musulman', ce qui n'est pas favorable à la diversité interne ;
- en ce qui concerne la prévalence des atteintes, des répondants (surtout d'origine marocaine) ont rapporté des expériences avec des collègues qui ne leur serrent pas la main, qui ne veulent pas 'sortir en véhicule' ensemble, qui prennent congé pour éviter de devoir travailler avec un INPP allochtone, qui colportent et harcèlent (mais il s'agit d'un phénomène qui va au-delà du fait d'être allochtone), qui retiennent des informations, qui font des remarques désobligeantes à leur adresse concernant des 'singes basanés' ou des 'macaques', qui urinent dans leur bouteille d'eau et surtout de nombreuses remarques dénigrantes, voire racistes faites en leur présence sur des citoyens allochtones externes. Il paraît que l'on voit passer des remarques de même nature sur les médias sociaux de collaborateurs individuels ainsi que dans des groupes d'utilisateurs ;
- il semble que les préjugés, stéréotypes, discriminations ou déclarations racistes mentionnés ne fassent pratiquement pas l'objet de réaction ou d'intervention de la part des dirigeants directs. Ils ne mènent aucune politique de sensibilisation (à l'exception d'un dirigeant) ou de répression. Il est donc très difficile pour (une majorité silencieuse) des collègues autochtones de s'opposer aux opinions d'une minorité. On dit que le corps dans son ensemble n'est pas raciste mais une minorité se comporte bien de la sorte et n'est pas rappelée à l'ordre, ni par des responsables individuels ni par des services comme le SCI ;
- de ce fait, les atteintes ne sont quasiment plus rapportées (ni par des collègues allochtones ni par des collègues autochtones) et ne peuvent pas être résolues, à l'exception des signaux qui arrivent directement au chef de corps ;
- l'importante pression de groupe interne décrite et le 'code du silence' concernant les atteintes sont le résultat d'une culture policière qui peut à son tour être comprise comme une réponse à la manière dont les policiers abordent les défis de la profession de policier, en particulier quand cela vise surtout un travail d'intervention réactif pour des cas d'urgence ou des problèmes, sans contact plus large avec un quartier et une population (diversifiés). Travailler à l'acceptation de la diversité requiert également de veiller à travailler sur certaines opinions sur la culture policière.

Il ressort de l'enquête que la clé permettant de faire cesser les problèmes signalés est en grande mesure entre les mains de la direction et en particulier du cadre moyen²⁹. Un pas dans le sens, à terme, d'un changement de culture concret ne sera réellement franchi que lorsque les dirigeants prendront au sérieux les signaux de collaborateurs allochtones et réagiront réellement et de manière conséquente aux

²⁹ On vise ici la fonction du *middle management* et pas tellement le grade. Des inspecteurs principaux mais aussi des officiers cf. commissaires et le cas échéant des collaborateurs Calog dirigeants peuvent remplir cette fonction.

éventuels préjugés, stéréotypes, discrimination et racisme internes et externes. Ils doivent concrétiser la politique qui est élaborée à un niveau supérieur. Pour ce faire, ils ont besoin de plus de soutien politique et pratique, ainsi que d'instruments et de know-how, pour y parvenir réellement.

La politique de diversité dans la ZP doit présenter plus de cohérence, c.-à-d. être élaborée à tous les niveaux au sein de l'organisation, et ce tant sur le plan opérationnel que sur le plan de l'appui, par ex. HRM, ainsi que dans le sens tant stimulant que répressif. Les interviews ont, en effet, montré à quel point le fait d'avoir, pendant des années, traité le thème de la diversité (ethnique) en parent pauvre peut creuser un fossé entre la politique et le lieu de travail et à quel point cela accroît la distance et la méfiance entre collaborateurs d'origine allochtone et autochtone.

Un officier dirigeant et chef de service a souligné dans un entretien qu'il s'agit d'une question de culture et que le changement de culture est difficile et ne sera possible qu'à long terme. L'intervention culturelle est en effet une donnée complexe, mais cela ne constitue pas à notre avis une raison d'apaisement, le besoin semble en effet important et urgent. En plus d'une éventuelle approche culturelle, on pourrait d'ores et déjà commencer à prendre des mesures concrètes plus nombreuses et plus rapidement que maintenant pour montrer que le corps de police prend au sérieux les problèmes de racisme et de discrimination interne.

4.3 Recommandations

Il est constaté que la politique de diversité dans la ZP a récemment été lancée et elle est portée par l'engagement personnel du chef de corps. Dans le même temps, force est de constater que cette politique doit présenter plus de cohérence, plus de vision à long terme, plus d'attention et une opérationnalisation plus poussée au travers de toute l'organisation. Le Comité permanent P recommande donc :

- que le département HRM assure la coordination, le pilotage, la cohérence et la supervision, en bref le 'fil rouge', de la politique et de l'intervention en matière de diversité et d'intégrité des services tels que gestion de la qualité, intégrité et surtout SCI, et ancre ce faisant la diversité et l'intégrité dans le développement global de la carrière et dans l'évaluation des collaborateurs. En plus de l'instrument discipline, il existe un très large éventail de possibilités de mener une politique (plus) efficace en la matière à l'égard des collaborateurs. Dans ce cadre, nous renvoyons aussi aux formations relatives à l'intégration de la diversité dans la politique HRM qui sont proposées par la police fédérale en collaboration avec Unia, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances. Dans le sens positif, le département HRM est également le lieu où il est intéressant, dans le cadre du développement de la carrière, de dresser un inventaire des compétences et 'talents' des collaborateurs (également des allochtones) et de la manière dont ils peuvent être exploités et valorisés au mieux au profit de l'organisation ;
- que l'on recherche ensuite une plus grande coordination entre le niveau opérationnel et le niveau politique. Un département HRM renforcé (voir ci-dessus) collabore ainsi plus avec le management de ligne et a un impact sur le déploiement opérationnel fonctionnel et géographique des collaborateurs dans l'optique de ce développement de la carrière. Les deux recommandations doivent notamment permettre que, lorsque le chef de corps recherche des solutions à des problèmes personnels de collaborateurs allochtones, des mesures puissent aussi être prises concernant les autres parties impliquées ;
- qu'une politique à la fois stimulante (préventive) et répressive soit mise en place dans toute l'organisation ;
- que cette politique soit basée sur une analyse de risques concernant le lieu et le moment où les préjugés, les stéréotypes, la discrimination et le racisme éventuel peuvent se présenter et qu'elle soit adaptée aux différents services, départements, fonctions et niveaux (cf. AG, INP, INPP) et situations géographiques dans la ZP ;
- que cette politique soit communiquée et monitorée en permanence en interne (et éventuellement en externe), y compris en ce qui concerne la suite (dépersonnalisée) qui a été donnée à des atteintes ;
- que les formations (en particulier destinées aux dirigeants) relatives à cette problématique soient ancrées dans le fonctionnement politique et opérationnel journalier et qu'elles y fassent l'objet d'un suivi ;

partie III : enquêtes menées

- que l'on procède activement à un 'benchmarking' avec d'autres ZP³⁰ et ce pour aboutir à une plus grande sensibilisation et un meilleur gain d'apprentissage via un échange de know-how. Dans ce cadre, il est intéressant de disposer d'une méthode de mesure uniforme pour toutes les ZP ou entités.

Il a de plus été constaté que la clé du succès d'une telle politique est entre les mains du cadre moyen³¹ dont il ne faut pas surestimer le rôle dans la politique stimulante et répressive. Le Comité permanent P recommande donc :

- qu'un 'plan global' soit élaboré pour la sélection, la formation, la formation continue et le recyclage ainsi que pour la suite du développement de la carrière du cadre moyen ;
- qu'un tel plan contienne des objectifs clairs et mesurables en matière notamment d'attention pour la problématique, de respect de la fonction d'exemple, d'encouragement, de réceptivité et de soutien des collaborateurs qui rencontrent des problèmes, de capacité à mener une politique de sanction positive et négative qui soit adaptée aux circonstances et personnalités des collaborateurs concernés ;
- que l'on accorde de l'attention à un développement plus large des compétences et à la formation des dirigeants concernant un style de direction (situationnel) adapté, qui permette aussi le doute, le contrôle et la réflexion sur les problèmes de diversité signalés. Dans ce cadre, nous renvoyons une fois encore aux formations existantes sur 'comment réagir à la discrimination' que la police fédérale propose en collaboration avec Unia, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (et qui a ont été développées à la demande de la ZP BruNo) ;
- que ce plan soit prioritairement implémenté dans les quartiers les plus 'colorés' où le besoin de compétences en matière de diversité est le plus important et où les meilleurs membres du cadre moyen doivent par conséquent être déployés et soutenus.

Reste encore le point sensible de la disposition des collaborateurs allochtones à se plaindre des problèmes en interne. En plus de la méfiance envers et de la part des collègues, on constate un manque de confiance dans les structures et initiatives visant à convaincre les collaborateurs de parler de leurs problèmes. Le Comité permanent P recommande donc :

- que la politique de diversité fasse l'objet d'une évaluation périodique sur la mesure dans laquelle les collaborateurs allochtones ressentent de la confiance et de l'acceptation (*cf.* 'se sentir en sécurité') dans l'organisation et ce surtout en ce qui concerne la mesure dans laquelle ils 'sont différents'. Il peut être compréhensible que des collaborateurs soient mieux acceptés s'ils s'assimilent plus à la culture dominante mais cela constitue précisément une raison de développer une politique qui souligne la valeur de la différence. Une telle politique requiert aussi un soutien (psychosocial) des collaborateurs qui réagissent de manière moins assertive et extravertie aux problèmes ;
- que la politique de diversité soit évaluée sur la mesure dans laquelle les collaborateurs d'origine allochtone mais aussi autochtone osent signaler d'éventuelles atteintes et dans laquelle elles font l'objet d'un véritable examen par les fonctions de contrôle interne. Cela pourrait (devrait) constituer un élément de la politique visant à inciter aussi les collaborateurs allochtones à signaler des problèmes (*cf.* omerta). Ici, c'est le 'point de contact' diversité, ou quel que soit le nom qu'il pourra porter à l'avenir, qui devra faire ses preuves. Dans ce contexte, il est indiqué d'impliquer les personnes de confiance, les conseillers en prévention (*cf.* aussi le lien avec la loi sur le bien-être et la législation anti-discrimination) et les délégués syndicaux dans la politique et de les sensibiliser à la problématique.

Il a été constaté que la méfiance et le doute sur la loyauté de collaborateurs allochtones et le fait de les tester en permanence (notamment via des 'blagues' racistes) pèse lourd aux collaborateurs allochtones. À cet égard, c'est surtout le cadre moyen qui doit intervenir adéquatement de manière préventive et corrective (*supra*). Il a été constaté que le fait de mettre aussi fort l'accent sur la loyauté et la conformité au groupe policier dominant (à l'identité de celui-ci) résulte notamment de la culture policière en usage. Cette dernière n'a pas fait l'objet de la présente enquête, c'est pourquoi le Comité permanent P se limite à recommander que le corps mène, dans toutes les propositions d'initiatives

³⁰ Il existe également la Community of Practice Diversity au sein de la police fédérale, qui pourrait être un tel forum mais qui est paraît-il sous-exploité.

³¹ *Cf. supra*, il s'agit ici de la fonction et non du grade.

décrites, une politique plus large qui réduit et empêche la pression de groupe interne et son 'code du silence'.

Les collaborateurs allochtones voient une preuve de l'échec de la politique dans le nombre réduit de collaborateurs d'origine ethnique diversifiée et dans l'absence d'évolution dans l'organisation. Un autre point sensible qu'ils signalent est un manque criant, chez bon nombre de collaborateurs, de connaissance et d'intérêt pour la diversité au sein des communautés allochtones, ce qui favorise les préjugés et stéréotypes. Il faut donc chercher de quelle manière les objectifs politiques du corps en la matière seront mis en œuvre (cf. les actions énumérées dans la note d'avis), notamment via les recrutement et sélection locaux propres, ainsi que dans la formation. Le Comité permanent P estime dans ce cadre qu'il est très important que les objectifs politiques internes relatifs à l'obtention d'un pourcentage supérieur de collaborateurs allochtones soient réalisés plus rapidement et que le cadre de base mais aussi le cadre moyen et le cadre d'officiers puissent être 'colorés' plus rapidement. Le Comité permanent P recommande donc :

- que l'on vise plus d'harmonisation et de cohérence mutuelles en matière de diversité dans la chaîne du recrutement, de la sélection, de la formation et du développement de la carrière. Il ne s'agit pas seulement ici de 'selecting out' mais aussi et surtout de 'selecting in' de candidats et collaborateurs potentiellement bons. Il est recommandé qu'un département HRM renforcé (*supra*) en assure la coordination et donne une formation spécifique à cet effet aux recruteurs et aux sélectionneurs ;
- que, pour le recrutement, on recherche spécifiquement un 'vivier' dans lequel on a plus de chances d'encourager de potentiels collaborateurs compétents ayant des origines ethniques diversifiées à poser leur candidature. Afin d'accroître les chances de réussite et attirer des profils ayant un regard (plus) ouvert sur la diversité, on peut envisager de rechercher notamment plus d'étudiants et de diplômés de l'enseignement supérieur ayant des origines ethniques diversifiées ;
- que, pour la sélection, les candidats soient également testés, via les procédures de test élaborées à cet effet, sur leur ouverture et leur attitude vis-à-vis de la diversité (y compris l'antiracisme) et sur leur potentiel critique à réagir à d'éventuels préjugés, stéréotypes et discrimination et ce tant au sein de l'organisation policière qu'en dehors de celle-ci. Ce dernier point revêt une importance particulière lors de la sélection de dirigeants (INPP, C(D)P). Dans le même temps, il est recommandé que l'entretien devant le jury ne puisse pas être autant 'biaisé' par des membres individuels du jury, qu'il soit consigné de façon plus 'normée' et plus claire pour permettre un contrôle ultérieur. Un corps plus diversifié et plus ouvert favorise une meilleure relation police-population (allochtone), ce qui fera à son tour diminuer la suspicion et la méfiance d'éventuels candidats allochtones vis-à-vis de la police et générera plus de candidatures venant de ce côté ;
- que l'on mise spécifiquement, dans la formation, sur une bonne maîtrise du néerlandais (surtout) par les aspirants allochtones. Une sensibilisation et une prise de connaissance des langues arabe et turque semblent également constituer une démarche utile pour que les aspirants (surtout autochtones) y soient mieux familiarisés ;
- que les professeurs screenent leurs cours et exercices par rapport à l'utilisation (inconsciente) de préjugés et stéréotypes et soient à la fois ouverts à la discussion sur la problématique ;
- qu'une formation spécifique soit donnée dans la formation et les recyclages et que des connaissances y soient transmises sur la société devenue très diversifiée et sur les bases culturelles et religieuses (très diversifiées) des différents groupes de population de la ville et ce pour contrer les préjugés, stéréotypes et clichés ;
- que, pour les exercices pratiques et en particulier les jeux de rôle, on collabore ainsi que le suggèrent les répondants avec des organisations de bien-être et de jeunesse allochtones pour obtenir une image réaliste et nuancée des contacts avec les citoyens allochtones et spécialement des jeunes ;
- que les aspirants puissent également faire des stages dans ces organisations de jeunesse et de bien-être pour avoir une meilleure connaissance des diverses populations de la ville et améliorer les contacts avec elles ;
- que l'on s'attelle, via un accompagnement et un soutien, à un accès plus rapide de collaborateurs ayant une origine ethnique différente à des niveaux de management supérieurs, en travaillant avec des objectifs chiffrés concrets à atteindre resp. dans les 2, 5 et 10 ans.

5 LES LABORATOIRES DE POLICE TECHNIQUE ET SCIENTIFIQUE METTANT L'ACCENT SUR LE PRELEVEMENT DE TRACES AU SEIN DE LA POLICE INTEGREE DANS LE CADRE DU PHENOMENE DES VOLS DANS LES HABITATIONS

5.1 Contexte et résumé de l'enquête

Au sein du Comité permanent P, il a été décidé d'entamer une enquête de contrôle générale sur les laboratoires de police technique et scientifique lors de laquelle il examinerait, notamment, le glissement des constatations médico-légales du niveau fédéral vers le niveau local. En effet, sur le terrain, on voyait différentes zones de police prendre des initiatives selon lesquelles elles commençaient à inclure le prélèvement de traces, en tout cas pour certaines infractions, dans les tâches leur incombant. De ce fait, il y avait un glissement des tâches de la police fédérale vers la police locale.

Outre cette constatation faite sur le terrain, l'attention avait été attirée, çà et là, sur l'importance de la qualité des constatations techniques.

Une enquête de contrôle, dans laquelle à la fois le glissement des constatations médico-légales du niveau fédéral vers le niveau local et la qualité des constatations techniques et scientifiques seraient examinés, serait trop volumineuse. Dès lors, il a été décidé dans une première phase d'examiner uniquement le volet du glissement des constatations médico-légales du niveau fédéral vers le niveau local en mettant l'accent sur le *prélèvement de traces au sein de la police intégrée dans le cadre du phénomène des vols dans les habitations*.

Il a été décidé d'interroger, dans différents arrondissements, des figures clés appartenant tant au niveau fédéral qu'au niveau local, à savoir des chefs de corps, directeurs judiciaires et des chefs de département des laboratoires de police technique et scientifique (LPTS). Du personnel du niveau exécutant a également été interrogé au moyen de la technique du groupe focal³². Il va de soi que le directeur de la direction centrale de la police technique et scientifique a été inclus dans le volet interviews.

Le cadre législatif et réglementaire a également été pris en compte, y compris les décisions-cadre du Conseil de l'Union européenne relatives à l'accréditation des prestataires de services de police scientifique menant des activités de laboratoire.

L'enquête en soi a été articulée sur les trois thèmes suivants :

- les motivations des initiatives qui voient le jour pour ne pas faire dépendre exclusivement le prélèvement de traces de la police fédérale ;
- les garanties de qualité en matière de prélèvement de traces et ;
- un service équivalent.

5.2 Constatations

5.2.1 Cadre législatif, réglementaire et politique

5.2.1.1 Paysage policier

Afin de faciliter la lecture du présent rapport, nous exposons tout d'abord ci-après, en nous référant à l'arrêté royal du 23 août 2014, la place des laboratoires de police technique et scientifique (LPTS) dans le paysage policier. Une direction déconcentrée de la police judiciaire fédérale (PJF) est implantée dans chaque arrondissement judiciaire de notre pays, elle est dirigée par un directeur judiciaire. Chaque PJF dispose d'un LPTS. Sur le plan organisationnel, les PJF se trouvent au sein de la Direction générale de la police judiciaire qui est placée sous la direction de son directeur général. En plus des PJF, la Direction générale de la police judiciaire est composée de plusieurs directions centrales. L'une de ces directions centrales est la Direction centrale de la police technique et scientifique.

³² Les groupes focaux ont été constitués de personnel de la fonctionnalité intervention, de collaborateurs du LPTS de la police fédérale ainsi que de membres du personnel de la police locale qui s'occupaient à temps plein ou non du prélèvement de traces.

La Commission permanente de la police locale (CPPL) est d'avis que l'ADN – police technique – est une mission de base de la police fédérale et non de la police locale malgré des initiatives individuelles.³³

5.2.1.2 Aspects de qualité sous l'angle de la réglementation européenne

En vertu de son article 1^{er}, la décision-cadre 2009/905/JAI du Conseil de l'Union européenne du 30 novembre 2009 relative à l'accréditation des prestataires de services de police scientifique menant des activités de laboratoire « a pour objectif de garantir que les résultats d'activités de laboratoire menées dans un État membre par des fournisseurs de services de police scientifique accrédités soient reconnus par les autorités chargées de la prévention et du dépistage des infractions pénales ou des enquêtes en la matière comme étant aussi fiables que les résultats d'activités de laboratoire menées par des fournisseurs de services de police scientifique accrédités conformément à la norme ISO/CEI 17025 dans tout autre État membre. À cette fin, les fournisseurs de services de police scientifique menant des activités de laboratoire sont accrédités par un organisme national d'accréditation certifiant leur conformité à la norme ISO/CEI 17025 ».

5.2.1.3 Service équitable

Remarquons que, dans les développements de la LPI à propos de l'article 93, le législateur a fait le commentaire suivant : « des services spéciaux chargés de la police scientifique et technique relèveront également de la direction générale de la police judiciaire. Il s'agit là des actuels laboratoires de la police judiciaire près les parquets qui devront dorénavant étroitement collaborer avec l'INCC. L'existence de tels services spécialisés au sein de la police fédérale devra guider le Roi dans les normes de fonctionnement et d'organisation qu'il fixera pour les polices locales afin de prévenir la multiplication de telles unités, ce qui ne serait pas toujours compatible avec une approche rationnelle et intégrée des services de police ».

L'arrêté royal du 17 septembre 2001 déterminant les normes d'organisation et de fonctionnement de la police locale visant à assurer un service minimum équivalent à la population porte exécution de l'article 142 de la LPI qui confère au Roi la compétence de déterminer par un arrêté délibéré en Conseil des ministres les normes d'organisation et de fonctionnement des services de police.

Il ne ressort ni de l'AR du 17 septembre 2001 déterminant les normes d'organisation et de fonctionnement de la police locale ni de la circulaire ministérielle PLP 10, qui explicite pourtant différents points, que le prélèvement de traces est considéré comme fonction ou activité dans les missions de l'une des fonctionnalités de base.

5.2.2 Description de fonction et missions du directeur DJT

Le directeur de la direction centrale de la police technique et scientifique a été mis en place sur la base de l'arrêté ministériel du 9 juillet 2012 fixant la description de fonction de directeur de la direction de la police technique et scientifique et les exigences de profil qui en découlent. Vu les mesures d'optimisation des services de police, le directeur DJT s'est demandé si sa description de fonction et les exigences de profil de directeur ainsi que les missions qui y sont énumérées et sa compétence fonctionnelle sur le LPTS sont actuellement toujours d'application. Il ressort de la réponse reçue que cet arrêté ministériel n'est plus applicable actuellement.

5.2.3 Analyse des interviews

5.2.3.1 Les motivations des initiatives

Les directeurs judiciaires

L'enquête a montré que des initiatives voient le jour parce que soit le chef de corps des zones de police mêmes ou les autorités souhaitent que plus d'interventions aient lieu pour prélever des traces. Des initiatives voient donc le jour selon les aspirations locales et la possibilité du LPTS d'y donner suite ou non. Certains directeurs judiciaires pensent que le prélèvement de traces dans le cas de vols dans des habitations sans violence n'est pas une tâche policière spécialisée et qu'il devrait donc pouvoir être traité dans le cadre de la fonction de police de base.

³³ Rapport du 13 février 2014 de la Commission permanente de la police locale (CPPL).

partie III : enquêtes menées

De plus, elles contribuent également à une intervention plus attentive aux traces de la part de la police de première ligne. D'un point de vue processuel, ce genre d'initiatives peut contribuer à une approche plus intégrale du phénomène.

Une des menaces possibles évoquée est que la perte de terrain allant de pair avec de telles initiatives pourrait à terme mener à une perte d'expertise.

Les chefs de département des LPTS des PJF

Les LPTS ont été confrontés au fait que certains décideurs politiques voulaient relever les interventions des LPTS jusqu'à 100% dans certaines zones de police. La plupart des LPTS étaient dans l'impossibilité d'y donner suite en raison de leur cadre du personnel qui était, dans certains cas, très déficitaire. Le LPTS considère toutefois que le fait de se rendre systématiquement sur place pour prélever des traces pour chaque vol dans une habitation constitue un déploiement irrationnel de personnel. L'objectif du prélèvement de traces doit en effet être de trouver des traces exploitables.

Ces initiatives semblent présenter une grande diversité, tant sur le plan de la formation qu'en ce qui concerne leur accomplissement opérationnel.

On invoque souvent que l'inconvénient de telles initiatives est que le personnel du LPTS pourrait perdre de l'expertise en raison des initiatives. Il ne s'agit toutefois pas d'un point de vue unanime parce que certains disent : « *c'est comme le vélo, ça ne s'oublie pas* ». Un autre inconvénient évoqué est que l'on ramène plus de traces inexploitables au LPTS, ce qui est source de travail supplémentaire et souvent inutile pour le LPTS.

Les chefs de corps des zones de police locale

Le fait que des initiatives aient été prises au niveau local pour procéder soi-même au prélèvement de traces est principalement lié au fait que l'on souhaitait des constatations plus techniques que celles qui étaient réalisées jusqu'alors par le LPTS. Dans certains arrondissements, le procureur du Roi était notamment à la base de cette attente. Ces initiatives ont été prises parce que le LPTS ne pouvait pas satisfaire cette attente pour des raisons de capacité.

D'une manière générale, on peut dire que dans les zones de police où on a pris des initiatives, elles ont été perçues plus positivement que négativement. Des avantages sont mentionnés pour la victime d'un cambriolage. Il s'agit de temps d'attente plus courts, de la perception que le fait est pris au sérieux. Un autre avantage est que le taux de couverture augmente et qu'il y a une plus grande implication dans le fait. Un inconvénient cité est que certains membres du personnel abandonnent après un certain temps et ne souhaitent plus prélever de traces. C'est un problème parce que vous investissez d'une part dans ces personnes mais n'obtenez pas toujours le 'return on investment' escompté.

Certains chefs de corps pensent que le prélèvement de traces est une tâche du LPTS et ne veulent donc pas se rallier aux initiatives de certains de leurs collègues. La plupart des chefs de corps ont une vision nuancée sur la question de savoir si le prélèvement de traces doit être considéré comme une tâche de police spécialisée dans le cadre de ces initiatives. Il y a aussi des chefs de corps qui sont résolument opposés à de telles initiatives et qui argumentent que le prélèvement de traces est une mission légale des LPTS.

Les groupes focaux

On peut dire d'une manière générale que l'on n'était pas vraiment favorable, au sein des groupes focaux, au principe de prélever les traces après chaque vol dans une habitation. Ce qui importe le plus, c'est que le prélèvement de traces ait du sens et ne revienne certainement pas à « ouvrir le parapluie ». Pour en juger, il faut procéder à une évaluation sur place. Si on explique de manière circonstanciée à la victime pourquoi le prélèvement de traces n'est pas utile à ce moment, c'est généralement accepté par la victime.

Il n'est pas indiqué de désigner des membres du personnel qui doivent obligatoirement prélever des traces, ce qui se fait dans certaines zones de police. On étaye cela en disant que le prélèvement de traces est en réalité une matière très intéressante pour les membres du personnel qui ne veulent pas travailler. Si vous ne voulez rien trouver parce que cela ne vous intéresse pas, vous n'allez rien trouver non plus ou vous prélevez une trace de manière qu'elle ne soit plus utilisable pour une exploitation ultérieure.

Les éléments suivants sont souvent évoqués comme avantages de ces initiatives : le taux de couverture est accru, l'implication de la victime et la meilleure connaissance de la 'scène de crime locale'.

Le directeur de la direction centrale de la police technique et scientifique

La raison de l'apparition de telles initiatives est principalement liée à un manque de capacité dans les LPTS associée à l'intégration des vols dans des immeubles aux plans zonaux de sécurité. Le débat sur la capacité a toujours été un '*sujet*' délicat étant donné que des zones de police demandent toujours que du personnel du LPTS se rende sur les lieux de vols, ce qui revient à gaspiller de la capacité. Si on demande au personnel du LPTS de se rendre sur place, le critère doit être que l'intervention est jugée utile et que les interventions inutiles doivent être évitées. Cette question est une matière locale et donc une tâche pour le directeur judiciaire qui doit se concerter avec ses partenaires à cet effet.

La Direction générale de la police judiciaire de la police fédérale reste partisane de maintenir le prélèvement de traces au sein de la police fédérale. Cette vision a été confirmée lors d'un séminaire stratégique des 19 et 20 novembre 2014 de la Direction générale de la police judiciaire. Lors de ce séminaire stratégique, les directeurs judiciaires ont notamment décidé de concert que l'analyse des traces sur les lieux d'un vol dans une habitation devrait atteindre un taux de couverture d'au moins 40%. Cela requiert une évaluation qualitative de l'opportunité d'une recherche des traces sur place.

Le directeur de DJT pense que, si le tableau organique est complet, il y aura *de facto* moins de besoin/demande d'initiatives. La transformation du service de permanence pourrait également permettre d'économiser de la capacité.

Le taux accru de couverture ainsi que l'augmentation des identifications qui en découlent sont cités comme avantages. On obtient également plus d'espace pour traiter les infractions significatives³⁴ au sein des LPTS. Le contact entre les LPTS et la police locale en sont intensifiés et améliorés et le signal adressé aux victimes n'est pas négligeable non plus.

Il y a également des inconvénients : de telles initiatives n'offrent ni garantie d'un service minimal équivalent ni garantie de qualité suffisante. L'expérience nous apprend que les membres du personnel formés abandonnent parfois soudainement, ce qui met la continuité en péril. C'est également source d'un surcroît de travail au sein du LPTS et le 'know-how' ou l'expertise propre peut en souffrir.

5.2.3.2 Aspects de qualité

Les directeurs judiciaires

La formation est considérée comme une *condition sine qua non* pour garantir la qualité du prélèvement de traces. Le monitoring de la qualité de l'ensemble du processus de prélèvement de traces est considéré comme une mission du chef de département LPTS, mais cela peut être optimisé.

Les chefs de département des LPTS des PJF

Tout comme les directeurs judiciaires, les chefs de département des LPTS indiquent que la qualité du prélèvement de traces ne peut être dissociée d'une bonne formation. Par le passé, il n'y avait aucune uniformité dans les formations fournies par les LPTS à la police locale, une telle formation est actuellement reprise dans un dossier d'agrément, ce qui est perçu comme positif.

Un feed-back sur les traces amenées est généralement donné directement à la personne qui amène les traces au labo. Si un feed-back structurel est donné aux chefs de corps par le LPTS, on ignore ce qu'il en advient.

La désignation obligatoire de membres du personnel dans les zones de police en vue du prélèvement de traces ne constitue certainement pas une garantie de traces de qualité.

Un autre problème évoqué par les chefs de département LPTS est l'aspect logistique. Certains chefs de département sont consternés de voir quel matériel on peut parfois acheter au niveau local ainsi que la rapidité à laquelle cela se fait alors que la police fédérale est confrontée à de lourdes procédures. Certains LPTS ne disposent même pas de brosses.

³⁴ On entend par infractions significatives les infractions portant atteinte à l'intégrité de personnes.

partie III : enquêtes menées

Les chefs de corps des zones de police locale

On dit souvent que la qualité est mieux assurée si le groupe de membres du personnel qui prélève les traces reste limité et est de préférence composé de volontaires. En plus de cette donnée, l'aspect formation est également retenu comme condition indispensable à la qualité.

La plupart des chefs de corps indiquent qu'il n'y a aucun suivi structurel de l'ensemble du processus de prélèvement de traces.

Les groupes focaux

Au sein des groupes focaux, on pense que, pour atteindre un certain niveau de qualité, il faut être formé à cet effet et qu'il faut en outre que l'on s'y engage sur une base volontaire. Pour pouvoir d'une part atteindre et d'autre part conserver un certain niveau d'expertise, il faut en outre pouvoir prélever régulièrement des traces.

Le directeur de la direction centrale de la police technique et scientifique

Les interventions du LPTS doivent être basées sur des critères permettant d'éviter le plus possible d'interventions inutiles. D'après le directeur de DJT, la définition de tels critères pourrait être une tâche confiée à sa direction étant donné que l'on pourrait alors travailler de manière uniforme. La définition de ces critères pourrait être mise à la disposition des directeurs judiciaires pour les reprendre dans les SLA, par exemple.

Il apparaît qu'il n'existe aucun cadre de notions généralement accepté. On a néanmoins cité, pour cette question, plusieurs notions qui ont été utilisées à plusieurs reprises par différents répondants au fil de cette enquête. Nous en énumérons les principales ici : *police technique, police scientifique, prélèvement de traces, analyse de traces, taux de descente, taux d'intervention, taux de couverture, trace exploitable, intervention utile, identification...*

5.2.3.3 Service équivalent

Les directeurs judiciaires

On s'accorde à dire qu'il faut un service équivalent mais on ne sait pas clairement comment cela doit être considéré. Certains directeurs judiciaires partent d'une norme. On dit par exemple qu'il faudrait une intervention dans 30 à 40% des vols dans des habitations et que ces 30 à 40% sont la norme. Si on en veut plus sur le plan local, il faut y investir soi-même.

Les chefs de département des LPTS des PJF

Un taux de couverture de 100% est considéré comme insensé. On ne peut en effet pas trouver de traces exploitables sur tous les vols. La mise en place d'un filtre, d'une bonne reconnaissance des traces, constituerait donc une bonne idée. Afin de préserver l'équivalence, l'idée de la collaboration interzonale ou suprazonale séduit également.

Les chefs de corps des zones de police locale

Le principe général de service équivalent, plus précisément le fait que chaque victime doit avoir les mêmes droits en cas de cambriolage d'habitation, ne fait aucun doute chez les répondants. Il semble y avoir des divergences concernant sa concrétisation et elles ne sont pas contestées, bien au contraire, on reconnaît ces divergences mais on trouve qu'elles devraient idéalement disparaître.

Les groupes focaux

Au sein des groupes focaux, il est apparu que les victimes apprécient toujours que l'on vienne sur place pour prélever des traces en cas de vol dans une habitation.

Le directeur de la direction centrale de la police technique et scientifique

Une vision politique dans laquelle on fait systématiquement appel à l'appui du LPTS pour venir sur place lors de chaque vol dans une habitation est perçue comme un gaspillage de capacité et de moyens étant donné que cela ne débouchera pas sur des traces plus exploitables.

Afin de pouvoir assurer un service équivalent sur le plan du prélèvement de traces, DJT pense que cette norme minimale devrait s'élever à 40%.

5.2.4 Le 'workload' théorique des LPTS

Via DJT, nous avons obtenu un aperçu du cadre du personnel des LPTS au 1^{er} septembre 2014 tant réel qu'organique. Cet aperçu ne tient toutefois pas compte d'affectations éventuelles. Dans l'optique de cette enquête, ce cadre du personnel a également été intégré dans un tableau reprenant tous les faits de vols dans des habitations. Cela a été fait pour avoir une idée du 'workload' théorique moyen de chaque membre du personnel du LPTS en supposant qu'un membre du personnel du LPTS descende sur les lieux de chaque vol dans une habitation en vue de prélever des traces. Une ligne reprenant l'arrondissement élargi a été ajoutée afin de pouvoir évaluer l'impact de l'agrandissement d'échelle des arrondissements judiciaires.

Tableau 16 : *Capacité en personnel LPTS par rapport au nombre total de faits de vols dans des habitations*

Arro + division	Faits en 2012	Cadre organique	Cadre reel au 01/09/14	Nombre moyen de fait par laborant
Bruges	1624	13	10,1	160,8
Ypres	331	7	5	66,2
Courtrai	1384	10	11	125,8
Furnes	275	6	6,5	42,3
Flandre orientale	3614	36	32,6	110,9
Termonde	2238	13	10,6	211,1
Gand	3374	19	17	198,5
Audenarde	530	6	5	106,0
Flandre occidentale	6142	38	32,6	188,4
Anvers	7956	35	28,8	276,3
Malines	1340	9	7,8	171,8
Turnhout	1505	9	6	250,8
Anvers	10801	53	42,6	253,5
Hasselt	1826	9	8	228,3
Tongres	1754	9	7,1	247,0
Limbourg	3580	18	15,1	237,1
Louvain	1793	9	5,5	326,0
Louvain	1793	9	5,5	326,0
Bruxelles	13399	56	50	268,0
Bruxelles	13399	56	50	268,0
Nivelles	2805	9	10	280,5
Nivelles	2805	9	10	280,5
Mons	3113	18	16	194,6
Tournai	1810	11	11,8	153,4
Hainaut Mons/Tournai	4923	29	27,8	177,1
Charleroi	6688	22	14,8	451,9
Hainaut Charleroi	6688	22	14,8	451,9
Dinant	958	6	6	159,7
Namur	1800	10	10	180,0
Namur	2758	16	16	172,4
Huy	1094	6	3	364,7
Liège	7778	31	27	288,1
Verviers	1368	8	8	171,0
Liège	10240	45	38	269,5
Eupen	274	6	7	39,1
Eupen	274	6	7	39,1
Arlon	512	7	4,6	111,3
Marche-en-Famenne	446	6	3,5	127,4
Neufchâteau	373	6	4	93,3
Luxembourg	1331	19	12,1	110
TOTAL	68348	356	304,1	224,8

5.3 Conclusions

5.3.1 Ancrage des missions de police technique et scientifique dans le paysage policier

Nous pouvons conclure sur la base de l'analyse du cadre législatif et réglementaire que le législateur a englobé les missions de police technique et scientifique dans le paysage policier intégré dans les missions de la police fédérale en vue d'un fonctionnement cohérent et équilibré des services de police.

Les principes précités commencent progressivement à s'estomper en raison de l'apparition de différentes initiatives. Les motivations de la mise en place de ces initiatives sont souvent couplées à deux aspects, d'une part la capacité (trop) limitée du LPTS et d'autre part la(les) vision(s) locale(s) relative(s) à *la descente sur les lieux* d'un vol dans une habitation en vue de rechercher et/ou prélever des traces. Cependant, tant la CPPL que le volet judiciaire de la police fédérale estiment que la police technique et scientifique consiste en un appui spécialisé au profit de la police locale.

Les entretiens avec les chefs de corps ont toutefois montré que les visions peuvent diverger. Certains sont résolument contre, d'autres ont une vision nuancée et d'autres encore en sont partisans. Les interviews mêmes ont montré que tout le monde ne considère pas que le prélèvement de traces est une mission de police spécialisée. Il n'y a pas de vision univoque en ce qui concerne la *descente* systématique sur les lieux de vols dans des habitations en vue de la recherche et/ou le prélèvement de traces.

Il est fort probable que ce soit justement ce manque de vision univoque qui pousse à prendre des initiatives sur ce plan. Il est en tout cas un fait que ces initiatives différentes ne sont pas harmonisées sur ce plan de la cohérence réciproque et ne présentent donc aucune uniformité en ce qui concerne le processus global. Ces initiatives peuvent être considérées comme un patchwork qui a été déployé dans le paysage policier. L'une des lignes de force de la fonction de police et de la gestion policière du Plan national de Sécurité 2012-2015 était toutefois *la réalisation d'un fonctionnement intégré optimal entre les services de police, tant de manière horizontale que verticale, et la concertation et la collaboration doivent, si nécessaire, être institutionnalisées.*

5.3.2 Le cadre de notions

L'enquête a montré que plusieurs notions sont utilisées mais indépendamment de tout cadre de notions officiel. L'absence d'un tel cadre de notion peut être source de confusion parce que les contenus peuvent différer. Si l'on adopte par exemple des points de vue politiques concernant l'analyse de traces et le taux de couverture, il faut que l'on sache parfaitement ce que l'on entend exactement par là. L'analyse de traces consiste-t-elle seulement à rechercher des traces et, dans l'affirmative, qui s'en charge ? Comment et dans quel système enregistre-t-on par exemple un taux de couverture ? Le taux de couverture est-il le même que le taux de descente et/ou le taux d'intervention ? Qu'est-ce qu'une identification, cela concerne-t-il la personne ou toute empreinte digitale distincte qui a été identifiée ? Dans l'optique de la stratégie et de la politique suivies d'"accountability", cela peut déboucher sur des définitions erronées, ce qui doit dans tous les cas être évité dans le cadre d'un fonctionnement optimal.

5.3.3 Les perceptions relatives aux initiatives

Les entretiens avec les groupes focaux ont surtout montré que si on prend de telles initiatives cela doit se faire sur une base volontaire et de préférence être limité à un petit groupe bien formé. Dans ce cadre, une coopération interzonale ou suprazonale a été plusieurs fois citée comme une bonne pratique à envisager. De tels accords de coopération ont également été cités à plusieurs reprises comme étant une bonne pratique à la lumière du principe légal selon lequel toute victime a droit à un service minimal équivalent.

Les réactions positives des victimes ont souvent été citées comme avantages, tout comme le gain de capacité pour le personnel des LPTS.

En ce qui concerne par contre les inconvénients, ce sont surtout les dirigeants qui ont souligné l'aspect facultatif des initiatives, ce qui fait que les investissements, tant sur le plan local que sur le plan fédéral, ne sont pas toujours pleinement rentables. Le fait que ces initiatives n'offrent aucune garantie sur le plan du service équivalent, ni sur le plan de la qualité, est également cité comme point négatif.

5.3.4 Le rôle (pas) clair du directeur de la direction centrale de la police technique et scientifique

On peut dire que le directeur de la direction centrale de la police technique et scientifique, sous l'autorité du directeur général de la direction générale de la police judiciaire, est un *'key-actor'* dans le paysage policier au niveau central concernant les aspects de police technique et scientifique. Dans le paysage policier, il y a des divergences de vue entre ce *'key-actor'* au niveau central et certains *'key-actors'* au niveau déconcentré concernant le contenu de sa fonction (rôle, compétences et relations). Cette situation ambiguë a pour conséquence que la valeur ajoutée que pourrait offrir le directeur de la direction centrale de la police technique et scientifique n'est actuellement pas pleinement réalisée.

5.4 Recommandations

5.4.1 Cadre de notions

Il est recommandé de définir et de communiquer très clairement le cadre de notions avec des notions telles que la police technique, la police scientifique, le taux d'intervention, l'identification, etc., en première instance au moyen d'un document politique pour la police intégrée.

5.4.2 Rôle et compétences du directeur de la direction centrale de la police technique et scientifique

Les (im)précisions sur le contenu des compétences du directeur de la direction centrale de la police technique et scientifique *versus* le niveau déconcentré doivent être réglées en interne à la police (judiciaire) fédérale.

5.4.3 Stratégie et politique

Il est également recommandé que le directeur de la direction centrale de la police technique et scientifique définisse un cadre clair dans le paysage policier intégré, cadre qui doit décrire tout le processus (analyse de traces – prélèvement – traitement – exploitation) avec les responsabilités de tous les acteurs concernés, partant de la réglementation européenne (y compris l'accréditation) et des initiatives. Lorsque le processus est défini, il faut définir une politique intégrée de descente en y associant la capacité nécessaire.

5.4.4 Qualité

Quelle que soit la politique définie, il est en tout cas recommandé de veiller à ce que la police judiciaire fédérale puisse continuer à assurer un niveau de qualité acceptable et à garantir une fiabilité concernant l'appui (spécialisé), tant sur le plan opérationnel que sur le plan non opérationnel dans le domaine de la police technique et scientifique. Mentionnons à cet égard que les processus logistiques ou les problèmes logistiques ne peuvent jamais hypothéquer des aspects de qualité. Ces aspects de contrôle de qualité seront idéalement englobés dans les profils de fonction et feront l'objet d'un suivi dans le cadre du cycle d'évaluation ainsi que dans les systèmes informatisés de suivi de la gestion.

5.4.5 Service équivalent

Il semble recommandé qu'une position claire soit adoptée au niveau stratégique (DirCom+) concernant le service équivalent parce que les avis sont très partagés sur la question. On peut d'une part imposer une norme pour le service équivalent et le considérer dans l'optique du taux de descente. Mais on peut d'autre part aussi bien l'aborder au départ du processus, celui-ci offrant par lui-même un minimum d'équivalence. Quelle que soit l'option choisie, elle devra offrir suffisamment de garanties pour que chaque fait se déroule avec un minimum d'équivalence, tant en ce qui concerne les possibilités d'élucidation, qu'en ce qui concerne l'aide à la victime.

6 LE SCREENING DES CANDIDATS AUPRES DES UNITES SPECIALES – DSU

6.1 Contexte et résumé de l'enquête

En date du 9 décembre 2014, paraissait un article de journal dans le quotidien *La Capitale* faisant état que la veuve d'Hakim BENLADGHEM, Laïla DERRAZ, avait l'intention de rejoindre les unités spéciales qui ont abattu son mari. Celle-ci se serait présentée comme candidate pour être recrutée dans un des services des unités spéciales, à savoir NTSU – CTIF, *National Technical Support Unit – Central Technical Interception Facility*.

En date du 12 décembre 2014, le Comité permanent P décidait d'ouvrir un dossier « Infiltration/s/Contre-stratégies/suivi » pour notamment investiguer sur ces faits. L'enquête menée a permis ainsi de confirmer l'intention de Laïla DERRAZ d'incorporer le CTIF au sein des unités spéciales.

6.2 Constatations

Les unités spéciales de la police fédérale recrutent les membres opérationnels de ses services uniquement au sein des services de police. Pour le cadre administratif et logistique, il lui arrive par contre de recruter des personnes extérieures aux services de police, ce qui fut le cas ici. Ces personnes doivent rentrer un certificat de bonnes vie et mœurs et doivent obtenir une habilitation de sécurité de niveau très secret pour pouvoir travailler au sein des unités spéciales. L'enquête liée à l'octroi de cette habilitation a cependant souvent lieu quand la personne est déjà engagée, car elle prend du temps.

Laïla DERRAZ va ainsi pouvoir participer aux deux premières épreuves, et ce n'est que la veille de la deuxième épreuve consistant en un entretien devant une commission que les unités spéciales vont se rendre compte qu'elle n'est autre que la veuve d'Hakim BENLADGHEM, soupçonné d'appartenance à une organisation terroriste. En effet, Laïla DERRAZ a fait l'objet d'un screening dans le cadre de l'article 34 de la loi sur la fonction de police, devant accéder aux bâtiments des unités spéciales. Un premier screening est en outre effectué avant l'engagement effectif au sein des unités spéciales dans le cadre de l'enquête pour l'octroi de l'habilitation de sécurité, de sorte que de toute manière Laïla DERRAZ n'aurait pas pu être engagée.

La procédure de recrutement au sein des unités spéciales prévoit l'exécution d'une vérification de sécurité, effectuée avec l'accord écrit du candidat. Cette procédure n'était cependant appliquée que pour le recrutement de membres opérationnels. Depuis le cas de Laïla DERRAZ, cette procédure a été étendue aux recrutements effectués pour le cadre administratif et logistique, de sorte que Laïla DERRAZ n'aurait pu participer à la première épreuve, la vérification ayant lieu avant.

Si cette vérification de sécurité se fait à l'égard des candidats aux emplois au sein des unités spéciales, elle ne peut cependant se faire dans le cadre des candidatures pour d'autres emplois au sein des services de police. Non seulement la loi ne le prévoit pas, mais cela impliquerait de plus un travail considérable, nécessitant de la capacité en personnel que la section screening ne pourrait fournir. Lors de l'entretien réalisé avec le responsable de ce service, celui-ci nous déclare par contre qu'une modification à la loi relative au statut du personnel³⁵ devrait être prochainement apportée³⁶, en ce sens qu'une condition générale d'admission, celle d'être de conduite irréprochable, devrait être précisée et complétée par le fait que le candidat ne doit pas présenter au moment de sa candidature de « *facteurs de risque qui constitueraient un obstacle à l'engagement à la police* ».

Ce changement, effectué dans le cadre général du recrutement au sein des services de police, permettrait, selon le responsable du service screening, de tenir compte de toutes les informations disponibles au sein des services de police, en ce compris les informations consignées dans les rapports d'informations (RIR). Cette modification serait apportée dans le cadre du recrutement du personnel opérationnel mais aussi du personnel administratif et logistique, vu la diversification actuelle des fonctions au sein des services de police. C'est lors de l'enquête de milieu et des antécédents³⁷ que toutes ces informations seraient récoltées et évaluées, afin d'admettre le candidat ou de le refuser.

³⁵ Loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police.

³⁶ L'information est recueillie en mars 2015.

³⁷ Voir à cet égard le dossier du Comité permanent P n° 77149/2010.

L'enquête réalisée a permis également de mettre en évidence des manquements en termes de sécurité quant aux bâtiments des unités spéciales, en particulier l'accès à ceux-ci. Les contrôles renforcés suite au niveau de menace 3 décrété par l'OCAM ont cependant permis de pallier une partie des manquements constatés. Néanmoins les bâtiments occupés par les unités spéciales au sein du complexe s'avèrent vétustes et insuffisamment protégés, en particulier les locaux où sont entreposées les armes.

6.3 Conclusions

La procédure implémentée pour les emplois opérationnels au sein des unités spéciales a été récemment étendue aux emplois administratifs de sorte que maintenant un premier screening est effectué avant la première épreuve pour n'importe quel emploi au sein de ce service, comme stipulé à l'article VI.II.21 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police³⁸. Si une personne avec le même profil que Laila DERRAZ devait se représenter, elle ne pourrait théoriquement pas être admise à la première épreuve.

Cependant l'enquête pour la délivrance de l'attestation de sécurité ne représente pas la panacée concernant la probité du candidat. L'enquête liée à l'habilitation de sécurité quant à elle prend du temps et le candidat est déjà engagé lorsqu'elle débute véritablement. Il existe donc toujours un risque en matière de sécurité, notamment parce que les candidats ont accès aux bâtiments des unités spéciales et entrent en contact avec le personnel opérationnel (le service de recrutement des unités spéciales est situé dans le même complexe que les unités spéciales). Un complexe policier spécifiquement dédié au recrutement et à la formation des jeunes recrues, sans la présence du personnel opérationnel, constituerait une solution permettant de limiter ce risque.

En ce qui concerne le recrutement général au sein des services de police (personnel opérationnel et personnel administratif), la procédure actuelle en ce qui concerne l'enquête de milieu et des antécédents a été récemment modifiée et permet une utilisation plus large de toutes les informations policières puisque, en plus d'être de conduite irréprochable, il faudra également ne pas présenter de « *facteurs de risque qui constituent un obstacle à l'engagement à la police* ». Cette modification à la loi³⁹ a été apportée récemment⁴⁰.

Il est en outre inquiétant de constater les faibles mesures de sécurité entourant la protection du matériel DSU et l'absence, à l'heure actuelle, de décision concrète quant au fait de les améliorer. Cette situation devrait normalement changer prochainement vu la priorité accordée aux infrastructures DSU et les budgets qui devraient être débloqués.

6.4 Recommandation(s)

Dans le cadre du recrutement, en particulier pour certaines fonctions comme celles proposées au sein des unités spéciales, la procédure de sélection devrait idéalement se dérouler dans d'autres bâtiments que ceux-là mêmes utilisés par ces services. En effet, l'accès aux épreuves permet actuellement d'accéder aux bâtiments des unités spéciales, et donc également au personnel qui compose ces unités. Cette situation représente un risque évident de sécurité, ceci malgré l'enquête menée pour la délivrance de l'attestation de sécurité qui ne peut garantir avec certitude la probité du candidat. Un complexe policier uniquement dédié au recrutement et à la formation des nouvelles recrues permettrait d'éviter le contact avec les unités opérationnelles, du moins jusqu'à ce que le candidat entre en fonction, ce qui réduirait les risques potentiels en matière de sécurité, les bureaux des unités spéciales étant facilement localisables.

³⁸ Art. VI.II.21 de l'A.R. du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police prévoit « l'exécution d'une vérification de sécurité visée à l'article 22quinquies de la loi du 11 décembre 1998 relative à la classification, aux habilitations, attestations et avis de sécurité, s'il s'agit d'un emploi à attribuer au sein de la direction des unités spéciales ».

³⁹ Loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police.

⁴⁰ Loi du 21 avril 2016 – Loi portant des dispositions diverses Intérieur – Police intégrée. Entrée en vigueur le 9 mai 2016.

7 L'ENQUETE COMMUNE SUR LA MANIERE DONT L'OCAM ENTRETIENT DES RELATIONS INTERNATIONALES AVEC DES SERVICES ETRANGERS OU INTERNATIONAUX HOMOLOGUES EN APPLICATION DE L'ARTICLE 8, 3° DE LA LOI OCAM DU 10 JUILLET 2006

7.1 Contexte et résumé de l'enquête

Il s'agit d'une enquête commune avec le Comité permanent de contrôle des services de renseignement et de sécurité. L'enquête a été entamée sur la base de différentes plaintes anonymes, datant de début 2013, lors de laquelle les constatations et les conclusions des enquêtes menées en 2009 et 2011 relatives aux initiatives prises par l'OCAM sur le plan international ont également été prises en compte. L'enquête a été menée avec la circonspection et la réserve qui s'imposent mais a tout de même donné lieu à une série de vérifications auprès de l'OCAM et en dehors de celui-ci.

7.2 Constatations

À la suite de différentes plaintes anonymes, les deux Comités ont décidé d'examiner, de manière structurelle, les contacts internationaux de l'OCAM.

Vu le caractère confidentiel de l'enquête, il n'est pas possible d'entrer ici dans les détails de son contenu.

Dans le cadre de l'enquête, il a été procédé à une série de vérifications et, en dernière instance, un hearing a été organisé afin de donner la possibilité au directeur de l'OCAM de réagir aux divers éléments qui ressortaient de l'enquête.

Enfin, il a également été tenu compte des remarques écrites complémentaires formulées par le directeur de l'OCAM.

7.3 Conclusions

Lors de cette enquête, les constatations suivantes ont été faites :

- Un premier volet de l'enquête avait pour objet les voyages de service à l'étranger de membres de l'OCAM. Il ressort des chiffres communiqués aux Comités que le nombre de missions effectuées à l'étranger n'est pas exagéré.
- La fréquence des contacts en Belgique avec certaines autorités et services étrangers n'est pas non plus problématique. Elle démontre que l'OCAM est accessible, ce qui mérite d'être mentionné.
- L'organisation des contacts avec l'étranger ne procède pas d'une démarche stratégique claire et bien réfléchie. Il ne ressort pas davantage que l'établissement de ces relations soit concerté avec d'autres services ; celles-ci apparaissent plutôt comme étant le résultat d'initiatives personnelles prises en fonction d'opportunités et de sollicitations extérieures.
- Il y a un manque de rapportage des contacts, tant en interne qu'à l'extérieur de l'organisation. La question de la valeur ajoutée, si ce n'est une éventuelle acquisition de connaissances du membre du personnel envoyé en mission, est rarement évidente.
- Les contacts de l'OCAM avec des services étrangers et internationaux qui ne sont pas des services « homologues », tels que prescrits dans la loi OCAM (article 8, 3°), sont problématiques, parce qu'ils peuvent créer une confusion sur la responsabilité des différents services belges.
- Par ailleurs, il ressort de l'enquête que l'OCAM reçoit parfois des informations de services étrangers qu'il ne les transmet pas systématiquement aux autorités belges compétentes, et que l'OCAM reconnaît par ailleurs fournir lui aussi des informations à ces services étrangers. Cette manière de procéder est contraire à l'article 8, 3°, alinéa 2 et à l'article 10 de la loi OCAM.
- Sans minimiser les conclusions qui précèdent, il convient de souligner que le Comité ministériel du renseignement et de la sécurité (maintenant le Conseil national de sécurité)⁴¹ n'avait au moment de l'enquête toujours pas édicté de directives réglementant ces contacts internationaux, ainsi que le prévoit la loi OCAM. De telles directives sont indispensables pour préciser ce que l'OCAM peut et ne peut pas faire en la matière. Il convient de remarquer que l'OCAM n'a jamais pris d'initiative à l'égard de ses ministres compétents pour clarifier cette question. Entre-temps, toute une série de démarches et d'initiatives ont été prises en la matière, ce qui a abouti à la note de service interne

⁴¹ Le Conseil national de sécurité a été mis en place par l'arrêté royal du 28 janvier 2015 (MB du 30 janvier 2015). Cet arrêté royal abroge l'arrêté royal du 21 juin 1996 portant création du Comité ministériel du Renseignement et de la Sécurité.

du 1^{er} septembre 2015⁴², laquelle impose des règles strictes de fonctionnement quant aux contacts internationaux. Il se dit que les lignes de force de cette note de service résultent, à leur tour, d'une discussion préalable au sein du Conseil national de sécurité et au sein du Comité de coordination du renseignement et de la sécurité dans la période juillet-août 2015.

Les dirigeants des services de renseignement expriment à juste titre leurs préoccupations quant à la manière dont l'OCAM gère ses relations internationales.

Le manque de transparence, de traçabilité et de rapportage constaté par rapport à ces contacts a pour conséquence que l'objectivité même de certaines évaluations est mise en doute par les services belges de renseignement. Cette constatation est particulièrement inquiétante.

La manière dont l'OCAM entretient certaines relations avec l'étranger est perçue comme empiétant sur les compétences de la VSSE et du SGRS et est donc problématique pour la coopération avec ces services. Cette situation mérite une profonde remise en question.

L'OCAM reste en défaut de remplir son obligation légale de remettre deux fois par an au Comité ministériel (maintenant le Conseil national de sécurité) un rapport d'activités sur ses objectifs stratégiques, ses activités et son organisation, ce rapport devant être ensuite transmis aux organes de contrôle.

7.4 Recommandations

Rappelons ici une position commune déjà exprimée⁴³ au terme de laquelle :

- l'OCAM n'est pas un service de renseignement ;
- il ne lui appartient pas de collecter du renseignement, ni en Belgique, ni à l'étranger, fût-ce pour combler lui-même ce qu'il considérerait comme des lacunes de la part des services de renseignements ou des services d'appui ;
- il importe que cet organe veille à ne pas entretenir la moindre ambiguïté sur sa mission légale tant dans sa communication que dans ses relations avec d'autres services belges ou étrangers.

Dans un souci de bien respecter les responsabilités politiques et administratives respectives de chaque instance concernée par l'établissement de relations internationales, il est recommandé :

- que les relations internationales établies par l'OCAM avec des services étrangers homologues (ou non) soient placées sous le principe général de la transparence et de la traçabilité tant à l'égard des ministres compétents (Intérieur, Justice et Défense nationale), que du SPF Affaires étrangères, des services belges de police et de renseignement ainsi que des Comités permanents P & R ;
- qu'à cette fin, le Comité ministériel du Renseignement et de la Sécurité (maintenant appelé le Conseil national de sécurité) émette une directive sur la manière d'assurer les relations internationales spécifiques de l'OCAM avec des services étrangers ou internationaux homologues en application de l'article 8, 3° de la loi OCAM du 10 juillet 2006 ; à cet égard, il paraît nécessaire que la directive précise quels peuvent être les services partenaires stratégiques de l'OCAM, quels types de collaboration peuvent être établis avec ces services et comment déterminer leur caractère « homologue » ou non.

La directive devrait, à tout le moins, contenir les prescriptions suivantes :

- que l'OCAM tienne à jour la liste des services étrangers avec lesquels il entretient ou souhaite entretenir des relations internationales ; que cette liste soit soumise au Conseil national de sécurité et publiée dans les rapports semestriels de l'OCAM ;
- qu'à cette fin, les services d'appui et clients concernés de l'OCAM soient avertis et consultés préalablement à l'établissement de toute relation avec un service étranger, homologue ou non, notamment la VSSE, le SGRS, la police fédérale mais aussi le SPF Affaires étrangères. En effet, de telles relations et coopérations, pouvant engager la responsabilité politique du gouvernement et/ou la réputation du pays dans la communauté internationale, nécessitent une évaluation et une

⁴² Il s'agit de la note de service 201504 de l'OCAM.

⁴³ Comité permanent R, rapport d'activités 2011, rapport de l'enquête de contrôle conjointe sur une visite de travail prévue à l'étranger par l'OCAM, II.5. page 33.

partie III : enquêtes menées

- couverture politiques. En d'autres termes, les ministres compétents doivent être suffisamment informés, de telle sorte qu'il leur soit toujours possible d'assumer leur responsabilité politique ;
- que les contacts éventuels que l'OCAM souhaiterait établir avec certains services de renseignement étrangers s'établissent dorénavant par le canal de la VSSE ou du SGRS ;
 - que les contacts éventuels que l'OCAM souhaiterait établir avec certains services de police étrangers s'établissent dorénavant par le canal du Commissariat général, relations internationales (CGI) de la police fédérale ;
 - que les experts détachés de ces services de police ou de renseignement auprès de l'OCAM soient impliqués dans ces relations ;
 - que tout établissement d'une relation bilatérale avec un service étranger fasse l'objet d'une analyse préalable de type SWOT⁴⁴ ;
 - que chaque collaboration ainsi établie avec un service étranger fasse l'objet d'une évaluation périodique sur la base des critères SWOT ;
 - qu'à tout le moins, chaque mission ainsi effectuée par un membre de l'OCAM à l'étranger fasse l'objet d'un rapport écrit et détaillé sur les contacts établis et leur nature; que ces rapports soient communiqués aux services de police ou de renseignement concernés ;
 - que toute communication d'information à un service tiers soit notée dans un registre *ad hoc* ;
 - qu'un relevé des relations internationales établies par l'OCAM et des participations effectuées par des membres de son personnel à des événements à l'étranger soit consigné dans chaque rapport bisannuel que doit établir ce service en application de l'article 10 § 4 de la loi OCAM ;
 - que l'OCAM élabore une directive interne ayant pour but de déterminer les règles pratiques et de sécurité à suivre lors de déplacements à l'étranger de membres de la direction et/ou du personnel de ce service dans leur activité professionnelle ;
 - que l'OCAM utilise les connexions internationales sécurisées des services de renseignement pour correspondre avec des services étrangers ;
 - que l'OCAM elle-même n'envoie ni ne diffuse plus aucun rapport à des ambassades étrangères.

Il est également souhaitable que tant la VSSE que le SGRS invitent l'OCAM à des concertations avec des services de renseignement étrangers, certainement lorsque celles-ci traitent d'informations relatives à des menaces qui relèvent de la compétence de l'OCAM.

En outre, l'OCAM pourrait profiter de l'occasion pour tester des hypothèses, recevoir des informations de première main, etc. Les services concernés pourraient ainsi renforcer leurs liens de confiance réciproque en vue d'une meilleure coopération.

Les premiers accords passés entre la direction de l'OCAM et celle de la VSSE paraissent constituer un premier pas vers la résolution des problèmes provoqués par certaines relations internationales de l'OCAM. Néanmoins, une solution structurelle ne peut faire l'économie de directives à prendre par le Conseil national de sécurité, comme le prévoit la loi OCAM. Entre-temps, une impulsion a été donnée par une note de service de l'OCAM (*cf. supra*).

⁴⁴ Ce que l'on appelle en anglais une SWOT-analyse (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats) est une analyse des points forts, des points faibles, des opportunités et des menaces qui sont en jeu.

8 LA VIOLENCE A L'EGARD DE LA POLICE – IMPLICATIONS DU NIVEAU DE LA MENACE 3

8.1 Contexte et résumé de l'enquête

Le 15 janvier 2015, le gouvernement fédéral a décidé de relever de 2 à 3 le niveau de la menace dans tout le pays. Ce niveau de la menace a été renouvelé à plusieurs reprises pour, finalement, le 9 mars 2015, repasser au niveau 2 avec une vigilance accrue mais avec maintien du niveau 3 pour certaines institutions et intérêts spécifiques. Les différents niveaux de la menace sont définis à l'article 11 de l'arrêté royal du 28 novembre 2006 portant exécution de la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace⁴⁵ et il fait partie de la responsabilité et des missions de « l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace » (ci-après OCAM)⁴⁶ de déterminer le niveau de menace à la suite d'une évaluation. Sur la base de celle-ci, la Direction générale du Centre de crise (ci-après DGCC)⁴⁷ recommande une série de mesures, non contraignantes, aux services de police. La police fédérale a également proposé une liste reprenant un certain nombre de mesures d'exécution opérationnelles. Ces directives avaient valeur de recommandations pour la police locale mais devaient être respectées par la police fédérale. Tant la DGCC que la police fédérale soulignent que les recommandations peuvent être adaptées aux situations et risques locaux spécifiques.

Le Comité permanent P souhaitait savoir dans quelle mesure l'exécution de certaines mesures (de sécurisation) avait un impact sur la prestation de services à la population, sur le fonctionnaire de police individuel ainsi que sur le fonctionnement de l'organisation du service. À cet effet, il a envoyé un questionnaire aux zones de police locale et à la police fédérale.

8.2 Constatations

Tous les chefs de corps ayant répondu ont clairement indiqué être sensibilisés par la problématique. Cependant, beaucoup d'entre eux se posent des questions quant à la faisabilité du maintien de certaines mesures à moyen et long terme. Ils se disent également préoccupés par le fait que certaines mesures puissent être en contradiction flagrante avec les principes du community policing. Certains chefs de corps expriment même sans détour leur étonnement en ce qui concerne le fait que le service à la population et le principe du community policing soient (si) vite mis de côté lorsque le contexte de la menace est (plus) important.

Ainsi, la fonction d'accueil de la population a été compliquée par le fait que de nombreux commissariats ont adapté leurs heures d'ouverture, en ce sens que celles-ci ont essentiellement été limitées le soir et le week-end. Dans certaines zones de police, les antennes locales ont été fermées et seul le commissariat central remplissant la fonction d'accueil est resté accessible. Souvent, il est demandé aux visiteurs de prendre rendez-vous ou de sonner avant d'entrer dans le bâtiment, et ce pour permettre au personnel de procéder à une première vérification visuelle. Un certain nombre de chefs de corps ont, par contre, dit explicitement ne pas vouloir modifier les heures d'ouverture de l'accueil car ce pourrait être au détriment de la population.

En outre, les mesures ont fortement impacté le travail de quartier, pilier important du community policing. Les agents de quartier devaient sortir à deux et les missions non urgentes ne pouvaient plus être exécutées. Dans certaines zones de police, les agents de quartier devaient prêter leurs services extérieurs en civil ; dans d'autres zones, ils devaient les faire toujours en uniforme, avec gilet pare-balles et arme ou non. Bon nombre de chefs de corps considèrent la mesure selon laquelle les services extérieurs ne peuvent plus se faire seul comme la plus entravante. En effet, cette mesure engendre du retard dans l'exécution des missions de l'agent de quartier, plus particulièrement dans le cadre des enquêtes de domicile.

D'autres mesures ayant impacté le service à la population sont la limitation, le report, voire la suppression des missions non urgentes telles que la surveillance des écoles ou des actions de contrôle routier. Dans la foulée, certains chefs de corps ont affirmé que la mise en œuvre des plans zonaux de sécurité devait être suspendue provisoirement.

⁴⁵ MB du 1^{er} décembre 2006.

⁴⁶ Article 5 de la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace, MB du 20 juillet 2006.

⁴⁷ Article 10 §§ 1-4 de la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace, MB du 20 juillet 2006.

partie III : enquêtes menées

Les réponses reçues ont également illustré la grande diversité des mesures proposées ou imposées aux membres du personnel par la direction de corps. Ainsi, dans certains corps, le trajet entre le domicile et le lieu de travail doit obligatoirement être effectué en tenue civile, alors que dans d'autres corps, cela n'est que conseillé. Parfois, la possibilité est offerte de faire ces déplacements en étant armé, le plus souvent suite à un courrier motivé au chef de corps, mais cette pratique ne semble pas être appliquée de manière systématique. En ce qui concerne les déplacements administratifs de service, certaines zones indiquent qu'ils doivent se faire en tenue civile ; dans certains cas s'y ajoutent le port obligatoire de l'arme ainsi que l'utilisation d'un véhicule banalisé et la présence d'un collègue. La possibilité est également offerte de ne plus porter la nominette. Certaines zones ont décidé que les équipes doivent communiquer par radio le début et la fin de leur service, alors que dans d'autres zones, ce n'est attendu qu'au début du service et dans d'autres encore, uniquement à la fin de celui-ci.

Certains corps ont décidé que le personnel civil ne peut plus conduire un véhicule de police identifiable, par exemple pour se rendre à un contrôle technique ou à un entretien au garage, ou seulement si le membre du personnel est accompagné d'un collègue armé. Cette décision engendre non seulement un glissement des tâches administratives vers le cadre opérationnel mais a aussi pour conséquence qu'il reste encore moins de capacité opérationnelle pour les missions supplémentaires qui résultent des mesures liées à l'augmentation du niveau de la menace.

Quelques chefs de corps ont également pris des mesures sur le plan de l'utilisation des réseaux sociaux et du site web de leur zone. Ainsi, dans certaines zones, les photos et les noms des membres du personnel, plus particulièrement des agents de quartier, ont été retirés, ou il a été décidé de ne plus annoncer de façon préventive les contrôles routiers qui auront lieu. Certaines zones ont invité leur personnel à être discret en ce qui concerne leur présence sur les réseaux sociaux à titre privé.

Un certain nombre de mesures proposées par la DGCC ont trait à la sécurité dans les bâtiments de police. Ainsi, il est recommandé que les préposés à l'accueil soient armés, ce qui a des implications importantes sur l'exécution de cette fonction car elle est en général remplie par du personnel civil. Ici aussi, les approches diffèrent d'un corps à l'autre : le personnel civil est soit remplacé par soit assisté d'un collègue armé ; dans certains cas, la direction a même décidé de fermer provisoirement le poste. Quelques mesures (infrastructurelles) sont (plus) faciles à réaliser, telles que la limitation du nombre d'entrées aux bâtiments et la surveillance des entrées disponibles par des membres du personnel armés, le port d'une carte d'identification à l'intérieur des bâtiments, l'enregistrement et l'accompagnement des visiteurs dans le bâtiment. Certaines zones de police prennent d'initiative des mesures pour accroître la sécurité au sein et autour des bâtiments, telles que l'installation de films occultants sur les fenêtres, de barrières de sécurité devant les garages et de poteaux pour empêcher des attaques à la voiture-bélier.

8.3 Conclusions

Les chefs de corps se voient confrontés à un exercice d'équilibre difficile entre, d'une part, une politique spécifique de sécurité rendue nécessaire par la menace et, d'autre part, l'exécution des tâches régulières de police ayant pour but d'assurer la sécurité générale de la population. Il ressort clairement de l'analyse des réponses aux questions relatives aux mesures prises suite au niveau accru de la menace qu'elles ont eu un sérieux impact sur le fonctionnement quotidien des services de police : des services à deux hommes au lieu d'un seul ; des déplacements administratifs et des trajets entre le domicile et le lieu de travail en tenue civile, de manière à ce que la présence d'un fonctionnaire de police soit moins visible ; la possibilité de ramener l'arme de service à la maison fait accroître les « incidents de tir » ; la diminution des services de surveillance des écoles ; le contrôle des visiteurs des commissariats de police ; le report des actions non urgentes ; les antennes de quartier qui ne sont pas ou qui sont moins accessibles ; l'arriéré dans les enquêtes de population ; l'arrêt de l'assistance aux huissiers de justice ; le sentiment accru d'insécurité chez les policiers eux-mêmes...

Il est frappant de constater que, souvent, les corps concrétisent les mesures proposées de manière différente, par exemple quant au port d'arme lors du trajet entre le domicile et le lieu de travail ou aux services à seul homme. Un certain nombre de zones indique avoir fait du '*business as usual*'. Du point de vue de la sécurité, on atteint de ce fait bien entendu l'effet inverse et les zones concernées s'exposent à un risque plus élevé étant donné qu'elles forment le maillon le plus faible. D'autres zones ont d'ores et déjà décidé d'assouplir les mesures sans pour autant qu'une telle décision puisse se fonder sur une diminution de la menace. Cette constatation implique également que l'autorité n'a aucune vue sur qui se protège et comment.

Il ressort de l'analyse que les chefs de corps prennent davantage de mesures lorsqu'elles sont spécifiques et concrètes que lorsqu'elles sont générales. Cette constatation peut s'expliquer par les nombreuses mesures proposées. À cela s'ajoute que, pour de nombreux corps, il n'est tout simplement pas réaliste ni possible de suivre ou de continuer à suivre rigoureusement toutes les mesures proposées. Certes, ce ne sont « que » des recommandations mais toujours est-il que la responsabilité retombe sur le chef de corps, qui ne dispose peut-être pas des moyens nécessaires pour les mettre en œuvre. La question a également été posée de savoir si les mesures à prendre au niveau individuel (notamment le port d'un gilet pare-balles) ne peuvent pas à terme entraîner une surcharge psychique et physique. À cet égard, rien ne semble avoir été mis en place.

Un aspect particulier concerne les agents de police en ce sens que les mesures prises voulaient que ceux-ci soient « protégés » par un collègue - fonctionnaire de police armé lors de l'exécution de leurs missions. Nombre de répondants ont fait remarquer que, pour le « commun des mortels » il n'y a pas de différence visible entre les agents de police et les fonctionnaires de police, à l'exception de l'armement. Cet aspect est d'autant plus important que les agents de police assurent souvent la surveillance des écoles, les contrôles radar de vitesse et les constatations lors des accidents de la route.

La critique la plus importante semble être que les corps de police, d'une part, sont tenus responsables des mesures de sécurité qu'ils prennent ou ne prennent pas et, d'autre part, ne disposent pas de suffisamment d'éléments pour pouvoir réaliser une analyse des risques adéquate. Il est certes compréhensible que toutes les informations ne peuvent pas être partagées et que leur diffusion doit être limitée, mais il n'empêche que la question reste légitime. Il importe de disposer de suffisamment d'éléments pour réaliser cette analyse des risques, non seulement pour pouvoir faire concorder la politique de sécurité au sein du corps avec la menace mais également pour convaincre le personnel de l'importance de suivre ces mesures.

8.4 Recommandations

Pour autant qu'on sache, c'est la première fois que la police elle-même est l'objet de menace. La manière de conjurer cette menace est quelque chose d'inédit mais on ne peut exclure que cette situation ne se reproduise. Il convient dès lors de continuer de réfléchir à comment concilier les mesures à prendre avec le fonctionnement quotidien de la police vis-à-vis de la population.

Un constat incontournable est que le nombre et le contenu des mesures proposées par la DGCC et la police fédérale ont un impact à ne pas sous-estimer sur les relations que les services de police entretiennent avec la population. Les principes du '*community policing*' en viennent à être mis sous pression et la police a tendance à se replier sur elle-même, alors que, selon certains chefs de corps, elle devrait justement être plus visible dans la rue, et ce tant pour rassurer la population que pour obtenir les informations nécessaires dans le cadre de la lutte contre la menace. Cette préoccupation est partagée par de nombreux chefs de corps.

En Belgique, la règle est que l'OCAM détermine le niveau de la menace et le communique au Conseil national de sécurité. Ensuite, la DGCC propose les mesures qui peuvent être prises. Mais, en définitive, c'est aux chefs de corps et au commissaire général qu'il appartient d'imposer les mesures à leurs services respectifs et qui en portent la responsabilité. Il est normal d'essayer de suivre autant que possible les recommandations : il ne faudrait en effet pas être tenu responsable d'un incident qui serait dû au fait qu'une recommandation n'aurait pas été suivie. Mais cela implique également que les propositions doivent être réalisables et tenables. C'est certainement le cas puisqu'il apparaît que les corps ont été privés de toute information concrète, ce qui fait qu'il leur est impossible de procéder à une analyse des risques adéquate.

En ce qui concerne les mesures proposées/imposées elles-mêmes, la question se pose de savoir s'il ne faut pas, au préalable, réfléchir en vue de les déterminer par niveau, bien évidemment à condition qu'elles soient adaptées en fonction des éléments concrets dont on dispose. Une préparation poussée évitera également que la DGCC et la police fédérale ne diffusent des versions différentes des mesures à prendre, se gardant ainsi des contradictions et contribuant à la cohérence.

Enfin, il convient de s'efforcer d'informer les corps de police le plus rapidement possible. En effet, il a été remarqué à plusieurs reprises que les corps de police étaient informés plus rapidement par les médias que par les canaux officiels. Ceci ne vaut pas que pour la menace elle-même, mais également pour des

partie III : enquêtes menées

incidents dont la presse a fait écho, qui ont donné lieu à une tension accrue mais qui se sont révélés insignifiants par la suite.

ABRÉVIATIONS UTILISÉES

AG	Agent de police
AIG	Inspection générale de la police fédérale et de la police locale
AIRPOL	Réseau européen de services de police et de contrôle aux frontières
ANPA	Académie Nationale de Police - Nationale Politieacademie
AR	Arrêté royal
ASBL	Association sans but lucratif
CALog	Cadre logistique et administratif
CAT	Comité des Nations-Unies contre la torture
CECyF	Centre expert de la cybercriminalité français
CEP	Centre d'Études sur la Police
CEPOL	Collège européen de police
CG	Commissaire général
CGI	Direction de la coopération policière internationale
CGL	Direction des relations avec la police locale
CGO	Direction des informations policières opérationnelles
CIC	Centre de communication et d'information
CoPPRa	Community Policing Preventing Radicalisation and Terrorism
Cour eur. D.H.	Cour européenne des droits de l'homme
CP	Commissaire de police
CPPL	Commission permanente de la police locale
CPS	Centrum voor Politiestudies
CPT	Comité européen pour la prévention de la torture et des peines et traitements inhumains ou dégradants
CTIF	Central Technical Interception Facility
DAC	Direction de la police des voies de communication
DAH	Direction de la police de la route
DAO	Direction des opérations de police administrative
DGA	Direction générale de la police administrative
DGCC	Direction générale Centre de Crise
DGJ	Direction générale de la police judiciaire
DGR	Direction de la gestion des ressources et de l'information
DirCo	Directeur coordinateur
DirCom+	Comité de direction de la police intégrée
DIV	Direction de l'immatriculation des véhicules
DJSOC/T	Direction centrale de la lutte contre la criminalité grave et organisée – section terrorisme
DJT	Direction centrale de la police technique et scientifique
DNA	Desoxyribo Nucleic Acid

Abréviations utilisées

DSE	Direction de la formation
DSU	Direction des unités spéciales
EPAC	European Partners Against Corruption
EPU	Examen périodique universel
EPZ	Eerstelijns politiezorg
EUR	Euro
FRANCOPOL	Réseau francophone et organisme de concertation et de coopération en matière de formation et d'expertise policières
GPI	Directive pour la « geïntegreerde politie - police intégrée »
HRM	Human Resources Management
IBZ	Intérieur – Binnenlandse Zaken
IFA	Institut de Formation de l'Administration fédérale
INCC	Institut National de Criminalistique et de Criminologie
INP	Inspecteur de police
INPP	Inspecteur principal de police
KUL	Katholieke universiteit Leuven
LPA BruNat	Police aéronautique Bruxelles-National
LPA	Luchtvaartpolitie – police aéronautique
LPI	Loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux
LPTS	Laboratoire de police technique et scientifique
LTF	Local Task Force ou plateforme locale de concertation
MB	Moniteur belge
MFO	Missions Fédérales – Federale Opdrachten
MFO-3	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
NTF	National Task Force
NTSU	National Technical Support Unit
OCAM	Organe de coordination pour l'analyse de la menace
OFO	Opleidingsinstituut van de federale overheid
PIVO	Provinciaal instituut voor vorming en opleiding van Vlaams-Brabant
PJF	Police judiciaire fédérale
PKK	Partiya Karkeran Kurdistan – Parti des travailleurs du Kurdistan
PLP	Police locale – Lokale politie
PolFed	Police fédérale
PV	Procès-verbal
PZ	Politiezone
RAN	Radicalisation awareness network
RAR	Rapport administratif - administratief informatierapport
RIR	Rapport informatif - informatierapport

Abréviations utilisées

s.l.	sensu lato
SCI	Service de controle interne
SdPSP	Service des pensions du secteur public
SE	Service d'enquêtes
SGRS	Service général du renseignement et de la sécurité
SLA	Service level agreement
SPC	Spoorwegpolitie – police des chemins de fer
SPF	Service public fédéral
UCL	Université catholique de Louvain
ULB	Université libre de Bruxelles
ULg	Université de Liège
UVCW	Union des villes et communes de Wallonie
VSSE	Veiligheid van de Staat – Sûreté de l'État
VUB	Vrije Universiteit Brussel
VZW	Vereniging zonder winstoogmerk
WPR	Wegpolitie – Police de la Route
ZP	Zone de police