

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

**INSPECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE FÉDÉRALE
ET DE LA POLICE LOCALE**

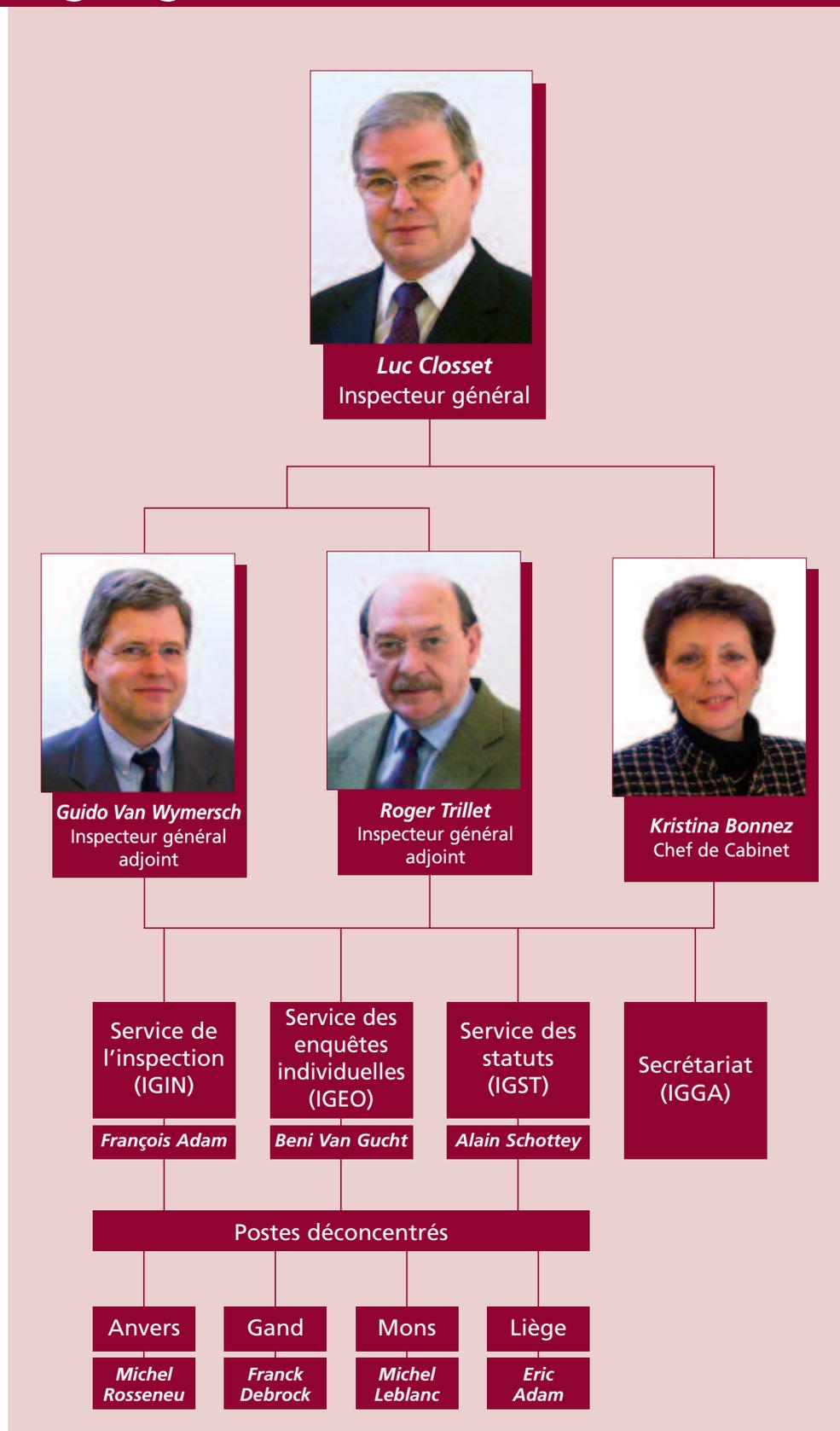


RAPPORT ANNUEL ■ ANNÉE 2003 ■

Tables des matières

| | | |
|----------|--|-----------|
| | Index des abréviations | 3 |
| 1 | Avant-propos | 5 |
| 2 | Historique de l'inspection | 7 |
| 3 | Le service de l'inspection (IGIN) | 10 |
| 3.1 | Missions d'audit | 10 |
| 3.2 | Missions d'inspection | 15 |
| 3.3 | Contrôle des missions de rapatriement | 19 |
| 3.4 | Divers | 20 |
| 3.5 | Enquête administrative police locale d'Anvers | 21 |
| 4 | Le service des enquêtes individuelles (IGEO) | 22 |
| 4.1 | L'exécution d'enquêtes suite aux plaintes et dénonciations | 22 |
| 4.2 | L'alimentation et l'exploitation de la banque de données relative aux plaintes et dénonciations, en coordination avec le comité permanent de contrôle des services de police | 22 |
| 4.3 | L'exécution de devoirs judiciaires confiés à l'AIG par les autorités judiciaires | 23 |
| 4.4 | L'exécution des devoirs de médiation | 23 |
| 4.5 | L'exécution des enquêtes disciplinaires et la rédaction des rapports introdutifs pour lesquels l'autorité disciplinaire ou le conseil de discipline fait appel à l'AIG | 24 |
| 4.6 | L'exécution des missions d'appui opérationnel à l'organe de contrôle visé à l'article 44/7 de la loi sur la fonction de police | 24 |
| 4.7 | La collaboration à la rédaction du rapport annuel de l'AIG | 24 |
| 4.8 | Divers | 25 |
| 5 | Service des statuts (IGST) | 28 |
| 5.1 | Base légale | 28 |
| 5.2 | Le conseil d'appel | 28 |
| 5.3 | Commission paritaire | 33 |
| 5.4 | Discipline | 35 |
| 5.5 | Evaluation des mandataires | 51 |
| 5.6 | Commissions nationales de sélection pour officiers supérieurs et pour les membres calog de niveau A | 52 |
| 5.7 | Autres dossiers | 53 |
| 5.8 | Capacité engagée | 55 |
| 6 | Postes d'inspection déconcentrés | 56 |
| 6.1 | Anvers | 56 |
| 6.2 | Gent | 57 |
| 6.3 | Liège | 58 |
| 6.4 | Mons | 60 |
| 7 | Personnel et logistique | 62 |
| 7.1 | Personnel | 62 |
| 7.2 | Logistique | 62 |
| 8 | Activités diverses | 63 |
| 8.1 | Règlement d'ordre intérieur | 63 |
| 8.2 | Permanence AIG | 63 |
| 8.3 | Relations avec l'organe de contrôle de l'information | 63 |
| 8.4 | Relations avec la zone d'Uccle Watermael-Boitfort-Auderghem | 63 |
| 8.5 | Relations internationales | 63 |
| | Annexes A | 64 |
| | Annexes B | 75 |

Organigramme





Entrée de l'immeuble de l'AIG à Bruxelles.

Index des abréviations

| | |
|-------------------|--|
| AIG | Algemene Inspectie Inspection générale |
| IFA | Institut de formation de l'administration fédérale |
| DSAN | Détachement de sécurité de l'aéroport national |
| DGP | Direction générale des ressources humaines |
| Mammoth | Arrêté royal du 30-03-2001 portant statut du personnel |
| IGIN | Service de l'inspection de l'Inspection générale |
| IGEO | Service des enquêtes individuelles de l'Inspection générale |
| IGST | Service des statuts de l'Inspection générale |
| IGGA | Secrétariat de l'Inspection générale |
| CD | Conseil de Discipline |
| ADS | Autorité disciplinaire supérieure |
| SMD | Service médical |
| LPI | Loi du 7 décembre 1998 sur la police intégrée, structurée à deux niveaux |
| LOI EXODUS | Loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel |
| DIRCO | Directeur coordinateur administratif |
| DIRJU | Directeur judiciaire |

L'Inspection générale remercie le Service de Traduction et la Direction des relations internes de la Police fédérale pour l'aide apportée à l'édition du présent rapport.

Editeur responsable:
Luc Closset, rue Fritz Toussaint, 47 – 1050 Bruxelles



Hall d'entrée de l'AIG à Bruxelles.

1 | Avant-propos

L'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale (AIG) présente son deuxième rapport annuel .

L'année 2003 se caractérise notamment par la mise à la disposition des services de l'AIG, de locaux permettant l'accueil correct des policiers et des citoyens dans un immeuble directement accessible au public.

Bien que son existence ne soit pas encore très connue du grand public en raison de la jeunesse du service, le contact s'établit progressivement avec le citoyen; les postes déconcentrés d'Anvers, Gand, Liège et Mons y contribuent.

C'est toutefois par ses missions permanentes, exécutées soit d'initiative, soit à la demande des autorités administratives, judiciaires ou de police, soit sur ordre des ministres de l'Intérieur et de la Justice, que l'Inspection générale participe directement à la mise en place de la police intégrée à deux niveaux.

Sans complaisance certes, mais surtout dans un souci de collaboration positive et dans le but de permettre à la police de mieux servir la population, l'Inspection ne ménage pas sa peine.

Le bilan de son action est repris dans le présent rapport d'activités.

La mission de la police est difficile et dangereuse. Tout le monde demande une mise en place immédiate de la nouvelle police plus proche du citoyen. Mais d'aucuns oublient la complexité de la réforme qui, au-delà de cultures policières différenciées, doit également intégrer des statuts différents avec des salaires et des primes multiples, des équipements non coordonnés, ... Cela nécessite un volume de réformes importantes, qui nécessiteront encore pendant plusieurs années du personnel spécialisé et formé.

L'Inspection générale est le témoin permanent, et objectif en raison de son indépendance vis-à-vis des services de police, que, nonobstant toutes les critiques souvent non constructives, les choses évoluent positivement tant sur le plan local que fédéral. Tous les jours elle constate qu'il existe une majorité de policiers qui font leur métier avec dévouement, efficacité et désintéressement, et qui prennent des initiatives positives qu'il y a lieu d'encourager.

Inspection de 1891.

Gendarmerie Nationale.

Résultat de l'inspection du Général Major Commandant la Gendarmerie.

Service intérieur, discipline, instruction théorique
et pratique militaire et judiciaire.

Il faut à tout moment s'occuper de ces choses et en
faire un devoir pour l'avenir.

Comme on ne peut pas tout faire, il faut se
concentrer sur les points les plus importants, et
surtout sur la discipline, qui est la base de tout
service. On ne peut pas avoir une discipline
bonne si on n'a pas une instruction bonne. On
ne peut pas avoir une instruction bonne si on n'a
pas une discipline bonne. On ne peut pas avoir
une discipline bonne si on n'a pas une instruction
bonne. On ne peut pas avoir une instruction
bonne si on n'a pas une discipline bonne.

Bordeaux le 15 septembre 1891

Le Général Major Commandant

Reproduction d'un extrait du rapport de l'Inspecteur général de la gendarmerie de 1891.

2 ■ Historique de l'inspection

L'histoire de l'inspection est intimement liée à l'évolution des structures de protection des personnes et des biens et du contrôle des services chargés de cette mission.

Tel était le cas de l'inspection de la Gendarmerie, mais sa mission et son organisation étaient fondamentalement différentes.

L'intérêt de ce court historique est de relater l'évolution de l'approche du contrôle administratif des institutions et des personnes assurant la sécurité dans ce pays.

Levons un coin de l'histoire.

L'histoire de l'Inspection est liée aux fondements même des forces de police.

Baillis en Flandre, à Liège, à Namur, en Hainaut, drossard en Brabant, prévôt des maréchaux et de l'hôtel sous la Maison de Bourgogne, il faut attendre le XVIII^{ème} siècle pour voir apparaître de petites maréchaussées autonomes.

Une force publique ayant la même structure que la Gendarmerie française est créée en 1795 dans les provinces belges annexées.

Sous le régime hollandais, le corps est réorganisé sous le vocable Maréchaussée.

A partir du 20 octobre 1825, le Commandant de la Maréchaussée est en même temps l'Inspecteur général.

A partir de l'indépendance de la Belgique, la Gendarmerie est une des forces armées; elle est commandée par des officiers de l'armée.

Pour remédier à l'ignorance (sic) des officiers en matière de police et de maintien de l'ordre, une directive ministérielle du 3 septembre 1847 crée la fonction d'inspecteur général, commandant supérieur de la Gendarmerie, chargé de « la haute direction du corps en ce qui concerne la Police Générale et Judiciaire du Royaume et de soumettre au Ministre de la Guerre toutes les questions concernant l'organisation du corps et la composition numérique des brigades ». Mais les historiens militaires estiment qu'il s'agissait d'accorder une distinction à un général; le premier inspecteur général devient ministre de la Guerre de 1851 à 1854.

Le colonel, commandant la Gendarmerie, le remplace en cas d'absence et d'empêchement.

Les inspecteurs qui se succèdent jusqu'en 1871 ont également un commandement dans la cavalerie.

Les inspections portent sur le service intérieur, la police, la discipline, le moral l'état physique des hommes et des chevaux; des propositions d'indemnités diverses apparaissent dans leurs rapports au ministre.

De 1871 à 1921, on ne nomme plus d'inspecteur: la fonction est assurée d'office par le commandant de la Gendarmerie. Il s'agit en fait d'une organisation identique à celle de l'armée. Le chef de corps est par la nature des fonctions inspecteur de l'arme, justifiée par la technicité de celle-ci.

Au fil des temps, si la nécessité d'un corps de police fort et efficace s'avère indispensable, une certaine méfiance n'a jamais cessé d'exister: on parle d'esprit particulariste.

Une tentative en 1886 de recréer la place d'inspecteur est rejetée par le ministre de la Guerre: on voit que les arguments sont d'opportunité et ne répondent plus à des données objectives.

La motivation reprise dans les Annales parlementaires du Sénat est la suivante: « ... La centralisation du commandement entre les mains d'un seul chef permet de donner une direction uniforme à toutes les parties du service; en outre, l'inspection faite par un officier appartenant au corps, et complètement initié à tous les détails particuliers à la Gendarmerie, est évidemment préférable à celle d'un officier général étranger à l'arme et changeant fréquemment.

En résumé, la création d'une inspection générale de la Gendarmerie ne répond à aucun besoin et ne présenterait que des inconvénients au point de vue du service.

Ce serait une sinécure ou une superfétation, et il ne pourrait résulter que des tiraillements et souvent du retard dans les ordres urgents. »

Le fait que les commandants soient des militaires n'appartenant pas à l'arme semble donc suffire.

Dans l'administration d'aujourd'hui, ce serait la tâche de la structure hiérarchique normale.

L'Inspection générale de la Gendarmerie est recrée par arrêté royal du 15 juin 1921; l'Inspecteur général est placé sous les ordres du ministre de la Défense nationale: « il exerce sa haute surveillance sur tout le personnel, sur le service, sur l'administration intérieure, sur l'instruction, la discipline et sur la tenue du corps de la Gendarmerie ». Le ministre peut lui confier des missions d'inspection. Les inspecteurs généraux sont issus de l'Infanterie. En 1926, la fonction est cumulée avec l'inspection des troupes légères.

De 1929 à 1940, la fonction est cumulée avec le commandement du corps de cavalerie. Supprimé en 1940, l'emploi est rétabli en 1947.

De 1951 à 1960, l'inspection est assurée par l'inspecteur général des troupes blindées et de la Gendarmerie. Il s'agit de missions exécutées personnellement sans appui logistique notable.

La Loi sur la Gendarmerie du 2 décembre 1957 consacre l'indépendance de la Gendarmerie vis-à-vis des autres forces armées.

A partir de 1960, les généraux qui assument les fonctions d'inspecteur sont issus des rangs de la Gendarmerie.

Bien que l'arrêté royal du 20 juin 1962 met en place les premières moutures de l'institution, l'arrêté royal du 14 novembre 1987 organise véritablement l'inspection. Elle est dirigée par un lieutenant général qui possède un droit d'inspection général et permanent au sein de la Gendarmerie. Il possède un droit d'initiative en matière d'information et de contrôle.

Les ministres compétents peuvent demander des études, des enquêtes, des avis.

Le commandant de la Gendarmerie a l'obligation d'informer d'office l'inspecteur général en matière de personnel et de missions.

L'arrêté royal du 23/06/94 consacre, après la démilitarisation, l'inspection comme service relevant du Ministère de l'Intérieur, indépendant du Corps.

Du personnel civil peut être recruté. L'inspecteur général intervient dans les procédures linguistiques et dans les comités d'avancement.

On voit donc une évolution, voire une révolution, car il s'agit d'un service de contrôle spécifique dont on accentue l'indépendance tant du service que du personnel, sous l'autorité du pouvoir exécutif.

Parallèlement, une inspection générale de la police judiciaire est créée par arrêté royal du 30 mars 1995 et il est demandé aux services de police communale de mettre en place un contrôle interne.

L'inspection générale de la police judiciaire est créée notamment suite aux travaux de la commission d'enquête parlementaire sur la répression et l'abolition de la traite des êtres humains et du rapport du Comité P qui constate l'absence de contrôle interne; et en même temps que les modifications des attributions du commissaire général aux délégations judiciaires.

L'inspecteur général, désigné pour un terme de cinq ans, doit faire partie du ministère public. Cette unité ne fonctionne que durant cinq années et ne peut donc vraiment trouver sa place dans la structure où elle est installée. Son activité a porté sur des audits de brigades de police judiciaire, des enquêtes internes, de litiges en matière de personnel (détachements mutations, déclarations dans la presse...) et de plaintes individuelles. Il faut noter, auparavant, la mise en place, par la loi organique du 18/07/1991, et dans un but de contrôle du fonctionnement des services de police, des comités de contrôle des services de police et de renseignements, intégrés dans les services du Parlement; il s'agit également de garantir le respect des libertés individuelles et les droits fondamentaux des citoyens. Mais sans effet sur l'existence de l'inspection.

Au contraire, la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, institue en son article 143 une inspection générale de la police fédérale et de la police locale. Issue des inspections de la police judiciaire et de la gendarmerie, les anciennes attributions ne sont pas fondamentalement modifiées mais la manière de les exercer évolue de manière radicale .

Cela est notamment dû à la présence de policiers issus des différents anciens corps. Outre les plaintes, des missions à caractère plus général lui sont confiées, comme la médiation, les audits et autres inspections portant sur le fonctionnement de la police.

Il s'agit donc clairement d'une volonté politique de constituer un service plus technique à la disposition de l'autorité ministérielle et visant à contrôler objectivement et en toute indépendance le fonctionnement de l'ensemble de la police.

3 ■ Le service de l'inspection (IGIN)

Dans le courant de l'année 2003, le Service de l'Inspection (IGIN) a été amené à réaliser diverses missions, dont les plus importantes sont décrites dans les sections reprises ci-dessous.

3.1 ■ Missions d'audit

3.1.1 ■ Considérations générales

Le service de l'Inspection est chargé, en vertu de l'arrêté royal du 20 juillet 2001 relatif à l'Inspection générale⁽¹⁾, d'exécuter des missions d'audit au sein de la police fédérale et de la police locale. Celles-ci sont conduites conjointement par les membres de l'équipe d'audit et par les postes déconcentrés, mettant ainsi à profit la formation prodiguée en 2002 par l'Institut de Formation de l'Administration Fédérale. L'équipe d'audit, constituée majoritairement de membres policiers, compte deux membres civils, permettant aux missions d'audit de bénéficier d'une observation citoyenne.

La « Charte d'activités d'audit » établit, comme priorité, l'octroi, aux services de police faisant l'objet d'un audit, d'un appui ayant comme seul objectif l'amélioration de leur fonctionnement. Afin de le réaliser, les auditeurs s'efforcent d'insuffler une philosophie d'appui en portant un regard neutre, indépendant et sans complaisance sur l'ensemble ou certains aspects du fonctionnement des services policiers. L'audit, ne pouvant être assimilé à la consultance, n'a pas comme ambition de proposer des solutions immédiates aux faiblesses mises en exergue, se limitant à formuler des recommandations qui serviront de base à la réflexion des acteurs locaux ainsi alertés. Par contre, les équipes d'audit ne manquent pas de promouvoir la communication interzonale en encourageant l'échange des bonnes pratiques de gestion et de management.

Une analyse de risques réalisée en 2002 avait permis l'identification des facteurs de risques au sein des fonctionnalités de base (travail de quartier, accueil, intervention, assistance policière aux victimes, ...) et d'appui (gestion du personnel, moyens logistiques, ...). A l'occasion de cette analyse il avait été tenu compte des dispositions contenues dans l'arrêté royal du 17 septembre 2001⁽²⁾ ainsi que dans la circulaire PLP 10 du 9 octobre 2001⁽³⁾,

Les éléments recueillis par ce biais ont permis une préparation et une réalisation optimales des audits exécutés '**sur demande**'. Ceux-ci ont visé l'ensemble des fonctionnalités et, ainsi comme le montre le tableau ci-dessous, ont constitué la majorité des audits réalisés en 2002 et 2003.

⁽¹⁾ A.M. du 18 août 2001.

⁽²⁾ 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, A.M. du 12 octobre 2001.

⁽³⁾ Circulaire PLP 10 du 9 octobre 2001 portant sur les normes d'organisation et de fonctionnement de la police locale visant à assurer un service minimum équivalent à la population, A.M. du 16 octobre 2001.

Une analyse des risques complémentaires, basée notamment sur des signaux de dysfonctionnement structurels et individuels portés la connaissance des équipes d'auditeurs ou recensés par ces dernières, avait dégagé la nécessité de conduire des audits ciblés sur les fonctionnalités '**accueil**' et '**intervention**', deux facettes essentielles du nouveau paysage policier.

Après avoir obtenu l'accord des Ministres de tutelle, des audits '**d'initiative**' portant sur ces deux fonctionnalités ont été entamés, sur un échantillon représentatif de corps policiers situés dans les régions wallonne, flamande et de Bruxelles-Capitale. L'objectif est d'exécuter ce type d'audit dans dix-huit zones de police locale déterminées aléatoirement par tirage au sort.

Chaque zone ainsi déterminée a été préalablement prévenue que les audits consisteraient en l'évaluation des systèmes mis localement en place au niveau de:

- la fonctionnalité '**intervention**', en vue d'apporter une réponse dans un délai approprié à tout appel requérant une intervention policière sur place: l'audit doit ici déterminer si la police est accessible et disponible de façon permanente, si les moyens disponibles sont utilisés de manière efficiente et si la réponse apportée par les équipes d'intervention peut être considérée comme adéquate;
- la fonctionnalité '**accueil**', afin de répondre au citoyen qui s'adresse à eux, soit immédiatement, soit en leur indiquant le service compétent afin de s'assurer que l'accessibilité des services soit garantie, et que leurs réponses répondent aux besoins et attentes de la population.



Zone de police de Sylle-Dendre (bâtiment de Silly).

3.1.2. ■ Etat d'avancement des audits

Les audits s'articulent autour de plusieurs phases:

- Phase A** — phase préparatoire: Etude de la documentation fournie par l'entité auditée, et préparation des questionnaires par fonctionnalité visée;
- Phase B** — phase de terrain: Entretiens avec le chef de zone, des membres de sa ligne hiérarchique et du personnel appartenant aux différents cadres - visites des sites;
- Phase C** — Phase de rapportage: rédaction du projet de rapport, qui sera soumis au chef de zone, dont les observations seront prises en compte lors de la rédaction du rapport final qui lui sera remis, ainsi qu'aux autorités communales et aux ministres de tutelle;
- Phase D** — phase de suivi: vérification de la mise en œuvre des recommandations par le service audité.

Le tableau ci-dessous présente les principaux audits conduits depuis 2002 et l'état d'avancée de ceux-ci au 31 décembre 2003.

| Entités type audit | Phase A | Phase B | Phase C | Phase D | Audit terminé | Commentaires |
|--|---------|---------|---------|---------|---------------|---|
| sur demande des autorités habilitées: | | | | | | |
| Ans / St-Nicolas | ✓ | ✓ | | | | Phase de terrain entamée en décembre 2003 |
| Ardennes brabançonnnes | ✓ | ✓ | ✓ | | | Présentation orale du rapport au Collège de police – appui du poste déconcentré de Mons |
| Basse-Meuse | ✓ | ✓ | | | | Projet de rapport remis au Chef de zone – appui du poste déconcentré de Liège |
| Dendermonde | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Kouter | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | La phase de suivi devrait être menée à terme pour janvier 2004. |
| Landen | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| Semois et Lesse | ✓ | ✓ | ✓ | | | Majorité des recommandations déjà adoptées – phase de suivi programmée pour le premier trimestre 2004 |
| Sylle et Dendre | ✓ | ✓ | ✓ | | | Projet de rapport remis au Chef de zone – appui du poste déconcentré de Mons |
| Wetteren | ✓ | | | | | La phase de terrain sera entamée au cours du premier trimestre 2004 |

| Entités type audit | Phase A | Phase B | Phase C | Phase D | Audit terminé | Commentaires |
|--|---------|---------|---------|---------|---------------|--|
| <i>d'initiative, portant sur les fonctionnalités 'accueil' et 'intervention':</i> | | | | | | |
| Demerdal | ✓ | ✓ | | | | Phase de terrain entamée en décembre 2003 |
| GAOZ | ✓ | | | | | La phase de terrain débutera en janvier 2004 |
| Gavers | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| Lanaken | ✓ | | | | | |
| Zuiderkempen | ✓ | ✓ | | | | Phase de terrain terminée en décembre 2003 |

3.1.3. ■ Premiers résultats

Le nombre limité d'audits menés à terme au moment de la rédaction ne permettant pas de brosser un portrait détaillé des zones de police, ce rapport annuel se contente de mettre en exergue quelques tendances fréquemment constatées dans la réalisation des fonctionnalités de base et d'appui.

a. fonctionnalités de base

Le respect quantitatif des normes minimales de fonctionnement reprises dans l'arrêté royal du 17 septembre 2001⁽⁴⁾ et dans la PLP 10⁽⁵⁾ ne pose pas de difficultés particulières. Bien que leur respect qualitatif n'a pas fait l'objet d'une évaluation précise, l'audit a permis de constater trop souvent que le personnel chargé de l'exécution ne connaissait pas suffisamment les règles ou procédures de fonctionnement établies par la direction de l'entité auditée. Le problème se situe à plusieurs niveaux, mais très certainement au niveau de la communication.

Le **travail de quartier** constitue la pierre angulaire parmi les priorités de la police de base. Toutes les zones auditées satisfont largement à la norme minimale d'un agent de quartier pour 4 000 habitants. Les membres d'une zone ne s'accordant pas sur la définition des tâches faisant partie du travail de quartier, celui-ci semble souvent susciter des frictions. Chacune des zones auditées l'a donc organisé à sa manière d'autant plus aisément que la définition qui en est donnée par le gouvernement fédéral laisse un certain champ d'interprétation locale. Sa clarification contribuera à harmoniser et promouvoir un travail de quartier performant grâce à une meilleure compréhension entre les membres du personnel appartenant à des départements différents au sein d'une même zone.

La fonctionnalité **accueil** est encore souvent lésée par des infrastructures déficitaires ne satisfaisant pas les besoins inhérents à une prestation de services moderne même si d'important efforts y ont été consentis en adaptant des locaux, en entreprenant des travaux de rénovation ou en optant pour de nouvelles constructions. Les zones auditées réalisent qu'offrir un accueil du public de bonne qualité est primordial et se sont principalement attachées à améliorer l'accueil zonal.

⁽⁴⁾ *ibidem*

⁽⁵⁾ *ibidem*

Les antennes d'accueil locales sont confrontées au problème posé par le nombre d'heures d'ouverture, défini comme significatif par l'arrêté royal portant sur les normes minimales⁽⁶⁾, pendant lesquelles celles-ci doivent être ouvertes au public. La pratique sur le terrain montre que l'horaire d'ouverture adopté correspond généralement à celui qui était appliqué avant la réforme des polices. L'opinion de la population a été très rarement sondée à ce sujet. Les heures d'ouverture durant le week-end constituent une difficulté supplémentaire pour les zones pluricommunales, alors que les zones de plus petite dimension accusent cette obligation d'accaparer un important pourcentage de leur capacité en personnel, d'autant que les guichets d'accueil n'y sont pas pris d'assaut par le public. Dans ces zones plus petites, il faudrait donc permettre une adaptation plus souple des heures d'ouverture en fonction de la demande.

Les zones auditées garantissent une permanence de la fonctionnalité **intervention** assurée par des équipes 'fixes' et des équipes 'de pointe'. Les audits ont permis de relever que la norme visant à faire seconder les équipes 'fixes' par des équipes 'de pointe' à raison de quatre-vingt-quatre heures par semaine n'est souvent ni respectée ni faisable en vertu des capacités humaines et budgétaires non adaptées. Le maintien des équipes d'intervention impose encore une plus lourde charge que l'ouverture de l'accueil. Les zones auditées déterminent difficilement le nombre optimal d'équipes permettant de répondre adéquatement aux besoins et aux attentes du public. En effet, parmi les zones visitées, toutes n'établissent pas de statistiques qui se révéleraient utiles pour suivre les équipes au mieux et améliorer leur niveau opérationnel.

Les zones auditées garantissent également la fonctionnalité **recherche et enquête locale**. Toutefois les procédures et règles de collaboration, notamment avec les autres services de la zone, n'ont pas encore été suffisamment établies, ce qui, à terme, n'est pas sans comporter un risque certain.

La gestion des HYCAP engagés dans le **maintien de l'ordre** reste préoccupante pour beaucoup de zones notamment à cause de son impact sur l'organisation journalière du service. Le gouvernement fédéral en est d'ailleurs pleinement conscient et a chargé l'AIG de mener une enquête sur cette problématique (voir section consacrée à l'inspection).

La disponibilité permanente du personnel formé spécialement dans l'**accompagnement des victimes** est assurée efficacement dans les zones auditées en recourant notamment à des protocoles d'accord interzonaux.

b. fonctionnalités d'appui

Le volet de l'appui constitue un problème encore plus aigu que celui posé par l'exécution des fonctionnalités de base. Les zones, à l'exception des zones monocommunes, sont des entités encore récentes. Celles-ci ont dû mettre au point un modèle de superstructure chargé de l'organisation du travail de terrain. Toutes les zones doivent de plus composer avec le fait que certaines tâches, dont la gestion des ressources humaines et la logistique, auparavant exécutées par l'administration communale ou par l'ancien district de gendarmerie, relèvent à présent de leur compétence. Ce sont surtout les zones de plus petite taille qui n'y sont pas préparées et dont le personnel ne compte souvent aucun spécialiste de tels domaines. Dans ce dernier cas, le statut du personnel com-

plexe présenté dans l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant sur la position juridique du personnel des services de police⁽⁷⁾ et ses dispositions transitoires compliquent la gestion de la zone déjà malaisée. Les zones sont encore manifestement loin de maîtriser les domaines d'appui, ce qui peut être partiellement justifié par le fait qu'elles n'existent officiellement que depuis 2 ans.

La communication interne et l'information, malgré les efforts consentis par les zones, demeurent une pierre d'achoppement pour la plupart d'entre elles. Ici encore, cette difficulté semble être une maladie infantile de ces entités qui doivent désormais organiser le travail de façon zonale et non plus communale (et ce, de surcroît, sans le support des structures hiérarchiques), et composer avec les mentalités différentes propres aux corps d'origine dont l'harmonisation n'est pas achevée. Il est communément accepté que, dans un environnement de travail en profonde mutation, la communication et l'information jouent un rôle crucial dans son épanouissement. Le personnel et la ligne hiérarchique en font le constat quotidiennement sur leur lieu de travail.

A l'instar de toute organisation, les zones de police doivent se concentrer sur une exécution exemplaire des fonctionnalités de base, et garantir les fonctionnalités d'appui pour le plus grand bénéfice des citoyens. En effet, croire qu'une telle ambition est réalisable sans un soutien efficace est illusoire.

3.2 ■ Missions d'inspection

3.2.1 ■ Inspection des armes, véhicules, radios et autres matériels sensibles

La sécurité des armes et de plusieurs autres matériels sensibles a constitué la première priorité du plan général d'action 2003 de l'AIG en matière d'inspections suite à diverses constatations récentes de lacunes ou de négligences dans ce domaine.

Si cette mission s'est partiellement inscrite dans le prolongement de l'enquête de contrôle menée en 2002 par le comité permanent P dans quinze zones de police sur « la méthode de gestion de l'armement », le champ d'investigation en a toutefois été étendu à un nombre plus élevé de zones de la police locale et à la police fédérale. L'enquête a aussi porté sur toutes pièces pouvant être subtilisées afin de faciliter les méfaits (véhicules, radios portables, gilets pare-balles, brassards d'intervention et certaines pièces d'uniforme), être endommagées lors d'actes de représailles (véhicules) ou encore être perdues (radios portables, brassards d'intervention, ...)

Méthodologie

Après avoir dressé un inventaire des dispositions légales liées à la mission, et complété celui-ci par divers critères dictés par l'expérience, un questionnaire a été élaboré afin de pouvoir recueillir des données de manière objective et structurée. Ce questionnaire a été testé dans trois zones, puis quelque peu adapté en fonction des résultats obtenus.

Un échantillon représentatif de commissariats de la police locale ainsi que d'unités et services de la police fédérale a été déterminé en tenant compte non seulement des

⁽⁶⁾ *ibidem*

⁽⁷⁾ A.M. du 31 mars 2001.

effectifs du cadre opérationnel mais aussi du nombre de lieux d'implantation: cent-vingt visites ont ainsi été organisées à la police locale entre le 15 septembre et le 23 décembre-2003. Trente autres visites de la police fédérale auront lieu au cours du premier trimestre 2004. Tous les chefs de zone ainsi que le commissaire général de la police fédérale en ont été avisés préalablement. Chaque visite a été effectuée en présence d'un responsable local et aussi bien pendant qu'en dehors des heures d'ouverture de chaque site.

Les investigations ont systématiquement porté sur les mesures matérielles et organisationnelles visant à prévenir:

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

Conformément à l'art. 148, al. 2 de la loi sur la police intégrée, certaines situations jugées inadmissibles ont été officiellement portées à la connaissance des autorités disciplinaires compétentes. Bien souvent cela a permis de débloquent des dossiers avec un résultat positif.

Enfin, bien que la mission du service de l'Inspection consistait à dresser un aperçu général de la situation au bénéfice des Ministres de l'Intérieur et de la Justice, chaque responsable en ayant émis le souhait a reçu les principales constatations spécifiques à son service relevées lors de ces visites.

Cas particulier de l'arrondissement judiciaire de Mons

Le 25 septembre dernier, Monsieur le Procureur du Roi de Mons a souhaité que l'AIG réalise un contrôle sur la gestion des armes de service réalisée par les six zones de la police locale constituant son arrondissement dans la mesure où des vols d'armes de service avaient été constatés en moins d'un an dans trois d'entre elles.

Le service de l'inspection a étendu ses visites aux 37 postes des 6 zones de cet arrondissement au lieu des 6 postes initialement sélectionnés dans l'échantillon représentatif afin de donner une suite favorable à cette demande. Un rapport portant uniquement sur les mesures visant à prévenir le vol des armes de service dans ces 37 postes de la police locale a été adressé à Monsieur le Procureur du Roi de Mons. Les Bourgmestres ou Présidents de collège de police ont été avisés des constatations liées à leur champ de compétences.

Rédaction du rapport

A l'issue d'une exploitation complète et minutieuse des données récoltées, les constatations et conclusions de cette vaste enquête seront envoyées aux ministres compétents qui ne manqueront pas d'y réserver les suites voulues.

Dès à présent, on perçoit que de nombreuses mesures pourraient encore être prises pour améliorer la sécurité des objets concernés :

- sur le plan matériel, il faudrait encourager par exemple l'installation d'alarmes dans des bâtiments qui ne sont pas occupés en permanence et augmenter le nombre de clôtures, portes et fenêtres,
- sur le plan organisationnel, l'accent se sera jamais suffisamment porté sur la nécessité d'une plus grande responsabilisation et une plus grande rigueur tant du personnel que du cadre, et ce, dans la durée. Dans ce cadre, la fonction de contrôle des chefs devrait notamment être renforcée.

3.2.2. ■ Gestion de la capacité hypothéquée (Hycap)

En janvier 2003, le Ministre de l'Intérieur a chargé l'AIG de le tenir régulièrement informé sur la mise en oeuvre de l'Hycap et sur la manière dont les directives ministérielles MFO 2 et 2 bis sont appliquées, tant dans la lettre que dans l'esprit. L'AIG a dû en particulier veiller à ce que les zones demandant un renfort procèdent à un engagement maximal de leur effectif, et vérifier la validité des motifs avancés par les zones refusant de livrer le renfort requis.

Le service de l'inspection a récolté un maximum de données telles que les formulaires d'incapacité de livrer, le rapport journalier et le planning d'engagement des renforts de la direction des opérations et de l'information en matière de police administrative (DAO).

Pour la plupart des cas d'incapacité de livrer, des membres du service d'inspection ont organisé une rencontre avec un responsable de la zone afin de connaître les raisons de la décision de la zone, et d'en évaluer le bien-fondé. Dans certains cas, le Dirco a également été consulté.

Quelques demandes de renfort supralocal, *a priori* inhabituelles par la nature ou l'importance de l'événement, ainsi que par les moyens engagés par la zone sollicitant le renfort, ont été examinées ponctuellement par le service de l'inspection, qui n'a cependant relevé, après discussion avec les responsables concernés, aucun excès manifeste.

A ce jour, quatre rapports ont été envoyés au Ministre de l'Intérieur. Par ailleurs, un représentant d'IGIN assiste à titre d'invité aux réunions du groupe de travail mis en place pour évaluer l'application des circulaires MFO 2 et 2 bis.

Analyse des données relatives à l'année 2003

L'Hycap a été engagée 1 128 fois, dont 499 (soit dans 44 % des cas) à l'occasion des matches de football. Les zones ont été sollicitées 7 127 fois par les Dirco dans leur fonction de relais des demandes de DAO afin de constituer ces renforts. Sur ces 7 127 sollicitations, on dénombre un total de 405 cas de non livraison. 24 zones (soit 12 %) totalisent 223 de ces 405 cas (soit 55 %).

Les principaux motifs invoqués pour ne pas livrer l'Hycap sont par ordre décroissant d'importance :

⁽⁸⁾ A.M. du 5 janvier 1999

- l'engagement de personnel dans des missions locales;
- les limitations statutaires et budgétaires (congés, récupérations, respect du nombre de week-ends, ...);
- les exemptions partielles ou totales.

En revanche, on observe avec satisfaction la diminution progressive des problèmes découlant du manque d'équipement et de formation du personnel.

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

- la région de Bruxelles-Capitale: 24,9 %;
- l'arrondissement d'Antwerpen: 1,1 %;
- l'arrondissement de Mons: 9,4 %;
- l'arrondissement de Dendermonde: 9,2 %;
- la formation: 5,3 %.



Une photo de la police fédérale.

Pour l'ensemble du pays, les lignes de crédit c'est-à-dire les quotas annuels de renfort Hycap à fournir par chaque zone, ont été consommées à concurrence de 81,15 %, représentant un effectif de 364 policiers (à 1 520 heures par an), soit 1,32 % des 27 500 policiers locaux.

Conclusions

Des recommandations ont été formulées dans chacun des rapports adressés au Ministre de l'Intérieur. Certaines d'entre elles sous-tendent les réflexions du groupe de travail MFO 2 et 2 bis ou sont citées dans les prises de position de la Commission d'accompagnement de la réforme des services de police au niveau local.

L'Hycap, telle que conçue initialement constitue un problème, qui devrait trouver une solution, notamment à la lumière de la déclaration gouvernementale, laquelle prévoit entre autres de :

- renforcer la police locale avec l'équivalent de 2 500 unités ;
- renforcer la réserve générale ;
- revoir certaines modalités relatives à l'organisation du temps de travail ;
- renforcer la coopération interzonale ;
- revoir le rôle des Dirco.

3.3 ■ Contrôle des missions de rapatriement

En 2003, le Service IGIN a également contrôlé de manière régulière les missions de rapatriement effectuées au départ de l'aéroport de Zaventem par le personnel du Détachement de sécurité de l'aéroport national (DSAN).

Dans notre précédent rapport annuel, nous avons expliqué en quoi consistait ce contrôle effectué par nos services. Ainsi, nous avons fait une distinction entre les contrôles 'discrets', les contrôles 'annoncés d'une manière préventive' et les contrôles de "vols spéciaux".

Comme convenu avec le cabinet du ministre de l'Intérieur, nous avons également mis l'accent, en 2003, sur les procédures d'embarquement. Cependant, nous avons aussi régulièrement contrôlé l'ensemble de la procédure, dès le départ des illégaux du centre fermé pour étrangers illégaux et/ou de la prison jusqu'à l'arrivée dans le pays de destination.

Ainsi en 2003, nous avons effectué

53 contrôles discrets et non discrets lors de l'embarquement sur des vols réguliers. Sur les 53 contrôles d'embarquement 'hormis les vols spéciaux', 6 missions de rapatriement ont été annulées par les commandants de bord respectifs et 6, par les accompagnateurs en raison du dérangement pour les autres passagers, causé par le comportement de la personne rapatriée, à savoir cris et résistance physique.

En outre, 3 autres missions de rapatriement ont encore été annulées ou reportées pour des raisons d'ordre médical ou administratif. Les autres vols, donc 38 sur les 53 vols prévus, se sont poursuivis sans problème.

13 contrôles (évidemment non discrets) lors de l'embarquement sur des 'vols spéciaux'. Pour 9 d'entre eux, une équipe du Service IGIN a suivi les policiers chargés du rapatriement pendant toute la durée du vol.

En 2003, aucun contrôle discret n'a eu lieu sur des vols réguliers.

Les membres du Service IGIN ont eu la possibilité, grâce à l'indépendance de leurs contrôles, de se forger une idée objective de l'exécution de ces missions de rapatriement.

Après chaque contrôle, des rapports ont été transmis au ministre de l'Intérieur. Ils contenaient nos constatations sur les problèmes qui s'étaient éventuellement posés, mais surtout sur le comportement du personnel policier, l'utilisation de mesures coercitives et des techniques d'intervention appliquées ainsi que sur les circonstances de l'intervention.

Nos services ont effectué plusieurs constatations, mais ils n'ont, à aucun moment, constaté des cas de recours illégitime à la violence ou à la contrainte par les policiers accompagnants. Des recommandations ont été formulées à plusieurs reprises dont toute une série figure dans l'accord du 03.02.2004 conclu entre les services de la Police fédérale chargés du refoulement forcé d'étrangers et le SPF Intérieur.

En outre, l'Inspection générale de la Police fédérale et de la Police locale siège également à la commission Vermeersch II qui est chargée d'évaluer les instructions en matière d'éloignements.

L'AIG n'a reçu aucune plainte concernant les rapatriements.

3.4 ■ Divers

Analyse du fonctionnement des laboratoires de la police technique et scientifique

A la suite de plusieurs plaintes, le ministre de l'Intérieur Antoine Duquesne avait demandé à l'Inspection générale de la Police fédérale et de la Police locale (AIG) de procéder à un audit des laboratoires de la police technique et scientifique – LPTS – et de lui transmettre, ainsi qu'au ministre de la Justice, toute recommandation utile en la matière. Le ministre avait clairement relevé la problématique des effectifs et des qualifications du personnel, tout comme celle des investissements.

Cette mission devait être effectuée en collaboration avec le directeur général de la Police judiciaire.

Après une phase préparatoire, il a été décidé d'analyser en premier lieu le fonctionnement des laboratoires judiciaires sur le terrain. Cette première phase a été lancée le 23.10.2003

et nous avons ensuite visité 21 laboratoires judiciaires, où nous avons, à chaque fois, eu un entretien avec le chef et/ou d'autres membres du laboratoire sur la base d'un questionnaire. Nous avons également interviewé 6 directeurs judiciaires, ainsi qu'avec quelques personnes revêtant des fonctions dirigeantes. La première phase a été clôturée le 15.03.2004 par la présentation du rapport intermédiaire à la direction de DGJ. Ce rapport mentionne essentiellement les problèmes principaux et récurrents ainsi que certains points susceptibles d'impliquer un risque accru. Ce rapport intermédiaire, transmis aux deux ministres, a dès lors eu un impact sur les décisions qui ont été prises en ce qui concerne la police technique et scientifique lors du conseil extraordinaire des ministres des 30 et 31 mars 2004.

Dans un deuxième stade, l'enquête sera étendue plus systématiquement au management ainsi qu'aux coacteurs externes, tels que les parquets, les experts et quelques services de la Police locale afin d'avoir un aperçu global des LPTS au sein du nouveau paysage policier. Une comparaison sera également prévue avec deux laboratoires étrangers.

De notre avis, cette deuxième phase devrait permettre de donner une vue plus large sur la problématique des LPTS, avec un rapport final qui contiendra probablement des recommandations et/ou des points d'attention supplémentaires.

3.5 ■ Enquête administrative police locale d'anvers

Le 07-02-2003, le ministre de l'Intérieur a confié à l'Inspection générale de la Police fédérale et de la Police locale la mission d'ouvrir une enquête sur les pratiques appliquées au sein de la Police locale d'Anvers et citées dans la presse. Cette mission a donc été réalisée et ne constituait, en aucun cas, un audit de la Police locale d'Anvers.

Outre l'abus possible par certains membres du personnel de la Police locale d'Anvers des cartes Visa qui leur ont été attribuées, une enquête administrative a été menée sur:

- l'utilisation des véhicules de service;
- l'octroi de certaines primes aux membres du personnel;
- le paiement des heures supplémentaires, de week-end et de nuit;
- les déplacements de service;
- les exercices de fonctionnement (teambuilding) et les formations;
- les heures supplémentaires « historiques »;
- les statistiques.

La première partie de cette enquête a été clôturée par un rapport transmis le 06.06.2003 au ministre de l'Intérieur et, avec son accord, aux autorités judiciaires, au bourgmestre et au chef de corps dans le but de soutenir sa politique. Ensuite, le chef de corps faisant actuellement fonction a pris certaines mesures pour corriger et/ou résoudre les problèmes cités.

Pour le moment, la phase de suivi est en cours et sera clôturée pendant le premier trimestre de 2004 par un rapport complémentaire destiné au ministre de l'Intérieur.

4 ■ Le service des enquêtes individuelles (IGEO)

L'exécution et l'évaluation des missions légales attribuées au service ont continué au cours de l'année 2003.

4.1 ■ L'exécution d'enquêtes suite aux plaintes et dénonciations

En 2003, le service a reçu un total de 660 dossiers de plaintes, dénonciations et demandes de médiation, pour 487 dossiers en 2002. Ces chiffres ne représentent que les dossiers reçus par l'AIG. Pour un aperçu global du nombre de dossiers, il faut tenir compte des dossiers du Comité P et de ceux traités par le Service de contrôle interne de la police locale et fédérale ou ceux exerçant cette fonction.

En ce qui concerne le service enquêtes de l'Inspection générale, on peut considérer qu'environ 60 % de dossiers administratifs ont été reçus en 2003, pour 40 % de dossiers judiciaires. Le nombre de dossiers judiciaires augmente lentement par rapport au nombre de dossiers administratifs. On compte en outre 40 % de dossiers en néerlandais et 60 % de dossiers en français.

En 2003, le service était composé d'un chef de service, d'un chef de service adjoint, de 7 enquêteurs néerlandophones, de 8 enquêteurs francophones, d'un gestionnaire de données et d'un secrétaire. Tous les membres du service procèdent à des enquêtes. IGEO est compétent pour toutes les enquêtes se déroulant sur tout le territoire belge.

Les enquêtes faisant suite à des plaintes et des dénonciations à l'encontre de policiers peuvent être menées en interne ou en externe. Lors du traitement des dossiers en 2003, il est apparu clairement que les enquêtes suite à certaines plaintes, telles que celles relatives à l'accueil, étaient mieux exécutées par le Service de contrôle interne. La plus-value d'une enquête effectuée par le service IGEO se situe au niveau des dossiers où il est préférable que l'enquête soit menée par un service externe, en raison de l'implication importante du corps visé ou de la fonction du policier concerné.

4.2 ■ L'alimentation et l'exploitation de la banque de données relative aux plaintes et dénonciations, en coordination avec le comité permanent de contrôle des services de police

Cette banque de données est en cours de développement.

Le développement, la gestion et l'exploitation d'une banque de données commune à l'AIG, au Com P et aux services de contrôle interne de la police fédérale et de la police locale concernant les plaintes et les dénonciations sont nécessaires en vue d'une collaboration optimale entre ces services.

Les services de police sont légalement tenus de transmettre certains renseignements aux différents services de contrôle. Afin de réduire au maximum les contraintes administratives et de permettre aux services de police de se consacrer pleinement à leur mission première, la coordination des services de contrôle s'impose.

4.3 ■ L'exécution de devoirs judiciaires confiés à l'AIG par les autorités judiciaires

Le fait que le service enquêtes soit composé de représentants des trois anciennes cultures policières constitue une plus-value certaine. Un responsable pilote est désigné pour chaque dossier et est assisté par un copilote. Ces deux personnes sont désignées en fonction du type d'enquête et sur la base de la compétence des enquêteurs dans les matières concernées. Le service IGEO est principalement compétent pour les policiers ainsi que pour les civils. Il n'y a intervention que lorsque les faits concernent la vie professionnelle et non la sphère privée, sauf si cela s'avère nécessaire de par la gravité des faits ou la fonction de l'intéressé

Dans le cadre de la disponibilité pour les autorités judiciaires en dehors des heures normales de bureau en matière d'exécution d'enquêtes judiciaires à l'encontre de policiers, le besoin de présenter le service s'est quelque peu fait ressentir. En 2003, le service IGEO a été présenté à la demande du Procureur du Roi d'Audenarde. Pour la partie francophone du pays, une entrevue a été organisée avec le Procureur du Roi de Nivelles.

On tend à fournir une aide rapide aux autorités judiciaires en matière d'enquêtes judiciaires pouvant être mieux exécutées par un service d'enquête externe eu égard à la nature de l'enquête ou à la fonction des parties concernées.

4.4 ■ L'exécution des devoirs de médiation

En l'absence d'infraction judiciaire et avec l'accord des deux parties en présence, une médiation est possible entre des policiers et entre un civil et un policier. Un enquêteur néerlandophone et un enquêteur francophone ont reçu la formation nécessaire pour procéder aux médiations. Pour ce type d'intervention, IGEO fait office de médiateur entre deux parties en vue de les informer davantage sur leurs positions et problèmes respectifs. La médiation se déroule sur une base volontaire et les parties concernées peuvent se retirer à tout moment et mettre un terme au dossier de médiation. Le médiateur AIG ne peut ensuite plus être appelé pour, à la demande d'une des parties concernées, témoigner en justice en rapport avec les points sujets à médiation. Les intéressés acceptent préalablement que le contenu des entrevues demeure confidentiel et ne puisse à aucun moment être utilisé comme preuve devant un tribunal, à l'exception des délits et crimes ayant été portés à la connaissance du médiateur. L'AR relatif à l'AIG stipule à l'article 38, paragraphe 2, que la médiation exclut, en cas d'issue favorable,

toute autre procédure disciplinaire ou administrative basée sur le différend. Si la médiation échoue et qu'une enquête administrative est lancée, les médiateurs ne pourront plus intervenir en tant qu'enquêteurs et devront être remplacés par d'autres collègues enquêteurs.

En 2003, quatre médiations ont été organisées. Il s'agissait de 3 dossiers en néerlandais et 1 en français. Toutes les tentatives de médiation ont abouti. Les résultats obtenus ont encore été examinés et évalués par la suite.

4.5 ■ L'exécution des enquêtes disciplinaires et la rédaction des rapports introductifs pour lesquels l'autorité disciplinaire ou le conseil de discipline fait appel à l'AIG

Le service IGEO mène exceptionnellement des enquêtes disciplinaires et peut rédiger des rapports introductifs pour le compte de l'autorité disciplinaire ou du conseil de discipline. En guise d'exception à la règle selon laquelle l'AIG ne dispose d'aucune compétence en matière disciplinaire, l'article 27 de la loi portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police stipule que si l'autorité disciplinaire ou le conseil de discipline estime qu'il y a des motifs sérieux pour ne pas confier à l'autorité hiérarchique une enquête, il peut faire appel à l'inspection générale.

Ceci ne peut toutefois pas porter préjudice au principe selon lequel les supérieurs doivent prendre leurs responsabilités. Quiconque souhaite faire appel à l'AIG devra invoquer des motifs sérieux.

4.6 ■ L'exécution des missions d'appui opérationnel à l'organe de contrôle visé à l'article 44/7 de la loi sur la fonction de police

Le Service enquêtes est légalement tenu de fournir un appui opérationnel ponctuel au COC lors de visites sur place. Jusqu'à présent, la charge de travail au sein du service IGEO n'a pas encore permis de faire face à cette obligation.

4.7 ■ La collaboration à la rédaction du rapport annuel de l'AIG

Le service est tenu de fournir les chiffres nécessaires en vue de rédiger le rapport annuel et afin de pouvoir rendre un avis aux ministres responsables.

4.8 ■ Divers

Suite à l’emménagement de l’Inspection générale dans les nouveaux bâtiments du boulevard du Triomphe 174 à 1160 Bruxelles, les enquêteurs ont pu disposer des locaux nécessaires au troisième étage, à l’endroit même où se situe l’accueil. Le regroupement de tous les enquêteurs dans une même aile a profité à l’organisation du service.

L’accessibilité permanente à l’AIG

L’accessibilité permanente à l’Inspection générale est assurée par un enquêteur néerlandophone et un francophone du Service enquêtes individuelles, lesquels sont joignables en permanence, également en dehors des heures de service, au numéro de téléphone 02 6764 655.

La permanence est accessible en interne et sur rendez-vous pour la déposition de plaintes et est également disponible en cas d’appui supplémentaire à fournir aux autres équipes d’enquête.

Le service est accessible en externe pour les missions urgentes des autorités administratives et judiciaires. Les demandes de ces autorités doivent être recevables eu égard aux objectifs de l’AIG. L’inspection n’est en effet pas une police de première ligne et ne dispose que d’un effectif limité. Les demandes doivent uniquement viser à contrôler et/ou à garantir l’indépendance, la crédibilité et la validité des services de police devant intervenir en première instance :

- Pour une intervention lors d’une enquête judiciaire, la demande doit être légitimée par l’extrême urgence, la gravité et le caractère exceptionnel des faits ou par la fonction des policiers concernés.
- Pour l’exécution d’enquêtes administratives, le but est d’informer rapidement et d’une manière objective les autorités requérantes.

Spécialisation

Au cours de l’année 2003, une certaine expertise a été développée dans plusieurs domaines :

■ Service 101

Etant donné le grand nombre de dossiers 101 déjà traités, une expérience et une compréhension certaines de cette problématique ont été acquises.

■ Maintien de l’ordre lors de rencontres de football

Plusieurs enquêteurs ont observé la préparation d’un certain nombre de matchs à risque et ont également assisté à ces rencontres. Cela a permis d’acquérir l’expérience professionnelle nécessaire dans ce domaine, surtout par le biais de la collaboration avec les services de police concernés.

Collaboration avec les services déconcentrés de l'AIG et les autres services de police

Au cours de l'année 2003, il est également apparu qu'il était, dans la pratique, parfaitement possible de collaborer avec d'autres services de la police fédérale et de la police locale. Il est ici plus spécifiquement question de dossiers visant tant des policiers que des civils.

IGEO collabore également quotidiennement avec les quatre services déconcentrés. Il arrive qu'IGEO Bruxelles mène une enquête avec un service déconcentré, qu'IGEO reprenne temporairement les dossiers d'un service déconcentré en raison de la charge de travail trop importante ou que le service déconcentré traite certaines parties de l'enquête comme la confirmation de la plainte ou certaines auditions, en vue d'économiser des déplacements vers et depuis Bruxelles.

Perspectives d'avenir

Le service enquêtes fait face à un manque d'enquêteurs lié à la charge croissante de travail. En outre, les services déconcentrés reçoivent directement de plus en plus de dossiers d'enquête. Il est donc nécessaire d'évaluer la répartition initiale du personnel.

Sur le terrain, on note un net intérêt pour l'obtention de davantage d'informations concernant les éventuelles sanctions à l'encontre des policiers concernés après la clôture des enquêtes. A l'avenir, une attention plus grande sera dès lors consacrée à une procédure visant à obtenir et à traiter ces données dans la base de données de l'AIG. Il convient de différencier le suivi des enquêtes judiciaires et les résultats et recommandations des enquêtes administratives.

Enquêtes urgentes pour les ministres de tutelle

L'objectif est de pouvoir informer rapidement les ministres de l'Intérieur et de la Justice des événements tombant sous leur responsabilité.

Stratégie et objectifs

Faire du service enquêtes un service hautement qualifié pour le traitement tant administratif que judiciaire de dossiers importants et délicats à la suite de plaintes et de dénonciations.

Exemple pratique - Le dossier 'Antwerpen'

A la suite d'un article paru dans la Gazet van Antwerpen, un dossier judiciaire a été ouvert d'initiative le 07-02-2003. Ce même jour, le ministre de l'Intérieur a demandé une enquête administrative pour vérifier la véracité des propos tenus dans le journal en question. En vue d'éviter tout entremêlement des dossiers judiciaire et administratif, il a été décidé que le Service inspection prenne en charge l'enquête administrative, tandis que le Service enquête s'occupe du dossier judiciaire. Le dossier judiciaire initial a

finalement été scindé en une quinzaine de dossiers judiciaires à charge de plusieurs personnes. L'ensemble a mobilisé quatre enquêteurs IGEO, appuyés de manière sporadique par les postes déconcentrés d'Anvers et de Gand, lesquels pouvaient, de par l'implantation de leurs locaux, travailler de manière plus rapide et efficace dans le cadre de certaines missions. Au total, 5 175 heures-hommes ont été prestées avant l'exécution du dossier et environ 400 procès-verbaux ont été rédigés. Le 31-12-2003, l'enquête était pratiquement clôturée, à l'exception du traitement administratif des objets saisis.

Eu égard à la grande implication du corps et à la fonction des responsables, il était indiqué qu'un service externe exécute l'enquête. Au sein d'IGEO, les priorités ont été immédiatement redéfinies et la main-d'œuvre nécessaire libérée en vue d'ouvrir une enquête objective.

Remarques spécifiques concernant certaines enquêtes de 2003

Il apparaît clairement dans plusieurs dossiers d'enquête de 2003 que les policiers doivent être toujours intègres et corrects et ne peuvent accéder à la fonction que lorsque leur passé est irréprochable.

Les enquêtes menées dans certains dossiers ont néanmoins permis de constater que les recherches préalables concernant les candidats n'étaient pas assez poussées. Des candidats avec un passé judiciaire ou pour lesquels des 'mesures judiciaires sont à prendre' sont toujours engagés.

Afin de convaincre le citoyen des qualités de nos policiers et de renforcer encore notre fonction d'exemple, le 'screening' des candidats policiers doit être effectué de manière approfondie par les services responsables, en tenant compte de la réglementation prévue.

Conclusion

Le Service enquêtes s'est vu attribuer en 2003 un bon nombre d'enquêtes importantes et délicates. La solidarité au sein de l'équipe et l'expérience professionnelle des enquêteurs ont permis d'y faire face.

La présence sur le terrain des enquêteurs du Service enquêtes individuelles a certainement eu un effet préventif et dissuasif sur l'exécution des missions de la police locale et de la police fédérale. Les leçons pouvant être tirées des enquêtes sont d'une importance capitale. Des recommandations ont été faites sur la base des résultats, lesquelles devront permettre aux responsables d'adapter de manière constructive les activités de leur service.

Il faut souligner que les enquêtes du service IGEO ont pour but de déceler des éléments concrets par rapport au comportement d'un policier incriminé. L'enquête vise à découvrir si les plaintes ou les dénonciations en question sont fondées ou non. Pour les policiers de terrain, il est important de savoir que l'enquête peut être menée tant à charge qu'à décharge.

5 ■ Service des statuts (IGST)

5.1 ■ Base légale

L'arrêté royal du 20 juillet relatif au fonctionnement et au personnel de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale règle les missions du service des statuts aux articles 7 et 12.

Le détail et les activités s'y rapportant sont repris ci-après.

5.2 ■ Le conseil d'appel

5.2.1. ■ Généralités

En exécution de l'article 64 de la loi Exodus, un conseil d'appel a été créé au sein de l'inspection générale de la Police fédérale et de la Police locale. Celui-ci connaît du recours introduit contre la décision du responsable final de l'évaluation portant la mention finale 'insuffisant'.

Le lancement de la procédure d'évaluation prévu dans la loi Exodus (Chapitre VII – Art. 52 à 64) et dans l'AR PJPol (Titre VII – Partie VII) est reporté au 1er septembre 2004. En attendant, il y a lieu de suivre la procédure décrite dans la circulaire GPI 11 du 27 mars 2003. Cette circulaire remplace et coordonne les anciennes GPI 11 (MB 25/10/2001) et GPI 11bis (MB 29/01/2003) et impose une série d'obligations supplémentaires aux responsables.

5.2.2. ■ Constatations générales

L'année dernière, on a de nouveau constaté que la procédure d'appel n'était pas suffisamment connue par le personnel policier. De nombreux responsables omettent – volontairement ou non – d'informer les membres du personnel concernés de leurs droits. Ceci entraîne que les membres du personnel concernés soit n'engagent pas de procédure d'appel, soit commettent des erreurs de procédure dans ce cadre, suite à quoi le conseil d'appel doit déclarer leur requête irrecevable.

En outre, on a constaté que les règles de procédure imposées n'étaient pas respectées par les responsables. L'entretien préalable entre le responsable et le membre du personnel auquel on envisage de donner un avis défavorable, a rarement lieu. De ce fait, le membre du personnel concerné se voit privé de la possibilité de se défendre contre cet avis défavorable.

Les dossiers reçus jusqu'à présent par le conseil d'appel contiennent rarement les pièces justificatives nécessaires de l'avis négatif. Dans nombre de cas, aucun dossier d'avis distinct n'a été établi et seul le dossier de mobilité a été transmis au conseil d'appel. A défaut de pièces justificatives, le conseil peut dès lors uniquement décider d'annuler l'avis défavorable.

5.2.3. ■ Démarches entreprises

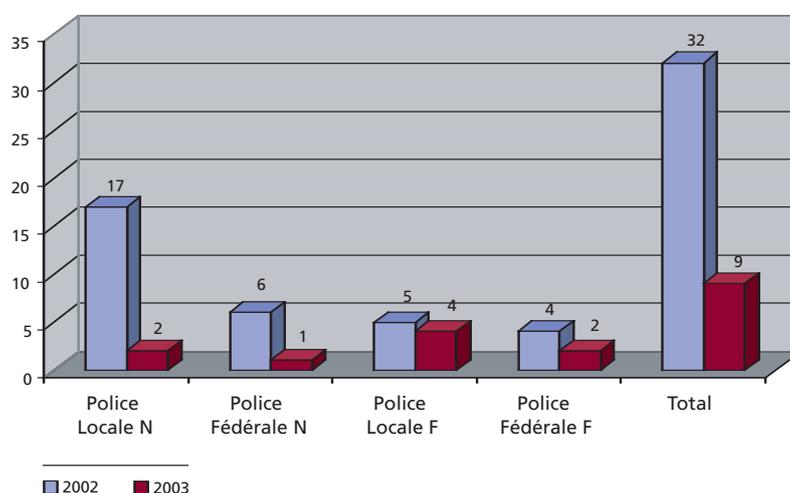
Pour garantir les droits du personnel policier, un certain nombre de propositions ont été transmises au ministre de l'Intérieur en août 2003 :

- La proposition d'apposer les mentions suivantes sur le formulaire d'avis :
 - le droit des membres du personnel d'introduire un recours contre la mention "insuffisant";
 - les règles de procédure à suivre par le membre du personnel.
- Le responsable doit envoyer une copie du formulaire d'avis au membre du personnel concerné.
- Attirer à nouveau l'attention des responsables sur la procédure correcte qui doit être suivie si on envisage de donner un avis défavorable.

(Dans ce cas, le membre du personnel concerné doit au préalable être invité pour un entretien lors duquel le responsable lui communique les raisons de l'avis défavorable. A cette occasion, le membre du personnel peut invoquer tous les éléments qu'il juge utiles pour sa défense. Le responsable donne son avis dans les quatre jours suivant cet entretien.)
- Signaler au responsable la nécessité de rédiger un dossier solide dans lequel figurent toutes les pièces et tous les documents sur lesquels l'avis défavorable repose.

5.2.4. ■ Requêtes reçues

| Requêtes | 2002 | 2003 | Différence | % |
|-------------------|-----------|----------|------------|--------------|
| Police locale N | 17 | 2 | -15 | -88 % |
| Police fédérale N | 6 | 1 | -5 | -83 % |
| Police locale F | 5 | 4 | -1 | -20 % |
| Police fédérale F | 4 | 2 | -2 | -50 % |
| Total | 32 | 9 | -23 | -72 % |



En 2003, le nombre de requêtes reçues était remarquablement inférieur au nombre de 2002. En 2003, le conseil d'appel a reçu 9 requêtes contre 32 en 2002. Il s'agit d'une baisse de 72%. Ceci peut s'expliquer de plusieurs manières:

- une baisse du nombre d'avis portant la mention 'défavorable';
- une motivation meilleure et/ou plus approfondie des avis défavorables, suite à quoi le membre du personnel renonce à un recours;
- le fait que les membres du personnel ne soient pas suffisamment informés des possibilités de recours.

Aperçu requêtes reçues en 2003

| Langue | Origine | Raison | Déjà traité | | Recevable | | Décision prise | |
|----------------|---------|------------------|-------------|----------|-----------|----------|----------------|-------------|
| | | | OUI | NON | OUI | NON | Bon | Insuffisant |
| 3 N | 2 Loc | 1 Promotion | 1 | | | 1 | 1 | |
| | | 0 Barémique | | | | | | |
| | | 1 Mobilité | | 1 | | | | |
| | | 0 Autre | | | | | | |
| | 1 Fed | 0 Promotion | | | | | | |
| | | 0 Barémique | | | | | | |
| | | 1 Mobilité | 1 | | | 1 | | |
| | | 0 Autre | | | | | | |
| | | Total N = | 2 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 |
| 6 F | 4 Loc | 0 Promotion | | | | | | |
| | | 1 Barémique | | 1 | | | | |
| | | 2 Mobilité | 1 | 1 | 1 | | 1 | |
| | | 1 Autre | | 1 | | | | |
| | 2 Fed | 1 Promotion | 1 | | | 1 | | |
| | | 0 Barémique | | | | | | |
| | | 1 Mobilité | | 1 | | | | |
| | | 0 Autre | | | | | | |
| | | Total F = | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Total = | | | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 0 |

Quatre des requêtes introduites en 2003 ont déjà été traitées par le conseil d'appel. Les cinq requêtes restantes seront traitées à la première séance de 2004 (fin janvier).

5.2.5. ■ Dossiers traités

En 2003, le conseil d'appel a siégé trois fois. A cette occasion, 11 dossiers ont été traités: six du rôle linguistique néerlandais et cinq du rôle linguistique français. Sept d'entre eux ont déjà été ouverts en 2002. Les quatre autres découlent de requêtes reçues dans le courant de 2003.

Seules 7 requêtes ont été jugées recevables. Dans ces 7 cas, il a été décidé de transformer l'avis défavorable en une décision finale "BON".

Un seul dossier a été déclaré irrecevable pour un traitement quant au fond parce qu'une appréciation non prévue ("sous réserve") a été donnée. Le conseil a également décidé de la modifier en une mention finale "BON" après avoir constaté que le responsable n'estimait pas qu'une mention "insuffisant" devait être donnée à l'intéressé.

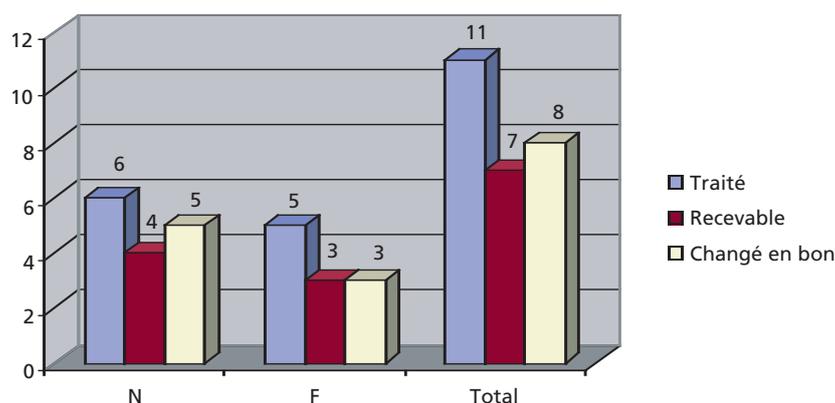
Aperçu dossiers traités au conseil d'appel en 2003

| Langue | Origine | Raison | Recevable | | Décision | |
|--------|---------|------------------|-----------|----------|----------|-------------|
| | | | OUI | NON | Bon | Insuffisant |
| 6 N | 4 Loc | 2 Promotion | 1 | 1 | 2 | |
| | | 0 Barémique | | | | |
| | | 2 Mobilité | 2 | | 2 | |
| | | 0 Autre | | | | |
| | 2 Fed | 0 Promotion | | | | |
| | | 0 Barémique | | | | |
| | | 2 Mobilité | 1 | 1 | 1 | |
| | | 0 Autre | | | | |
| | | Total N = | 4 | 2 | 5 | 0 |
| 5 F | 3 Loc | 1 Promotion | | 1* | | |
| | | 0 Barémique | | | | |
| | | 2 Mobilité | 2 | | 2 | |
| | | 0 Autre | | | | |
| | 2 Fed | 1 Promotion | | 1 | | |
| | | 0 Barémique | | | | |
| | | 1 Mobilité | 1 | | 1 | |
| | | 0 Autre | | | | |
| | | Total F = | 3 | 2 | 3 | |
| | | Total = | 7 | 4 | 8 | 0 |

(*) désistement

Requêtes jugées recevables + mentions finales modifiées

| | Traité | Recevable | % | Changé en bon | % |
|--------------|-----------|-----------|-------------|---------------|-------------|
| N | 6 | 4 | 67 % | 5 | 83 % |
| F | 5 | 3 | 60 % | 3 | 60 % |
| Total | 11 | 7 | 64 % | 8 | 73 % |



5.2.6. Conclusion

Il ne reste plus qu'à attendre que la procédure d'évaluation décrite dans la loi Exodus et l'AR PJPoI entre en vigueur. Le fait que les responsables de l'évaluation seront dès lors obligés de suivre une formation en tant qu'évaluateur, conduira – on l'espère – à ce que:

- les procédures prescrites soient mieux suivies;
- les dossiers soient mieux rédigés et constitués;
- les évaluations soient effectuées d'une manière correcte et objective.

Ceci doit faire en sorte de faciliter le travail du conseil d'appel et de lui permettre de disposer également d'un meilleur dossier et de davantage d'informations pour prendre des décisions objectives et fondées.

Les avis traités jusqu'à présent ont été essentiellement donnés dans le cadre de la mobilité, des demandes de promotion et de l'augmentation de l'échelle de traitement suite à la carrière barémique. Une fois la procédure d'évaluation entrée en vigueur, un nombre de recours non négligeable sera sans aucun doute introduit contre une décision finale "insuffisant" donnée dans le cadre de l'évaluation périodique. En effet, deux évaluations de fonctionnement successives portant la mention finale "insuffisant" ou quatre évaluations de fonctionnement portant cette mention finale sur l'ensemble de la carrière entraînent d'office le retrait définitif d'emploi pour inaptitude professionnelle. Les fonctionnaires de police qui se trouvent dans cette situation utiliseront bien entendu toutes les procédures de recours possibles pour éviter ce retrait définitif d'emploi.

Il est clair que le rôle du conseil d'appel deviendra de plus en plus important à l'avenir. Un bon service de police doit pouvoir disposer d'un personnel compétent et fiable. L'évaluation est l'instrument par excellence pour suivre, corriger et évaluer le fonctionnement du personnel en permanence. L'appréciation finale doit se faire de manière correcte et objective. A cette fin, le conseil d'appel, sous la présidence de l'inspecteur général, est l'organe indiqué qui peut prononcer un jugement indépendant et objectif.

5.3 ■ Commission paritaire

5.3.1 ■ Généralités

Les articles IV.I.4 à IV.I.6 PJPol et 12 à 18 de la loi Exodus stipulent les conditions générales d'admission pour un candidat fonctionnaire de police. Une des conditions à laquelle un candidat fonctionnaire de police doit satisfaire est 'd'être de conduite irréprochable'.

C'est le directeur de la direction du recrutement et de la sélection de la Police fédérale qui juge en premier lieu si un candidat fonctionnaire de police satisfait à cette condition. Lors de la prise de sa décision, il se base sur les résultats de l'enquête de milieu et des antécédents décrite aux articles IV.14 à IV.21 AEPol.

Si la décision du directeur précité implique que le candidat ne peut être admis à la profession de fonctionnaire de police parce qu'il ne possède pas la qualité morale requise ou que le candidat peut devenir fonctionnaire de police, mais à condition de lui imposer une restriction par rapport à son engagement territoriale, le candidat peut introduire un recours contre cette décision auprès du ministre de l'Intérieur.

Le ministre de l'Intérieur se prononce sur un recours introduit après avoir recueilli l'avis de la commission paritaire. La composition de la commission paritaire – dans laquelle des membres des organisations syndicales représentatives et de la Police fédérale et locale siègent – figure à l'article IV.I.20 PJPol et a été pratiquement élaborée par le ministre de l'Intérieur par sa décision du 18 février 2002. La présidence de la commission paritaire a été assurée par l'inspecteur général.

5.3.2 ■ Requêtes introduites et traitées

En 2003, 11 requêtes ont été introduites auprès du ministre de l'Intérieur par des candidats fonctionnaires de police contre les décisions du directeur de la direction du recrutement et de la sélection de la Police fédérale. Dans 4 de ces dossiers, la commission paritaire a déjà émis un avis. En 2003, elle a également formulé deux avis concernant le recours que des candidats fonctionnaires de police néerlandophones avaient introduit en 2002. Une seule requête francophone, toujours pendante depuis 2002, a été traitée par la commission paritaire.

5.3.3 ■ Avis fournis

La commission paritaire s'est réunie 4 fois en 2003: le 16 janvier, le 30 avril, le 25 septembre et le 17 décembre.

Dans 6 dossiers sur 7, la commission paritaire a conseillé au ministre de l'Intérieur de suivre la décision du directeur de la direction du recrutement et de la sélection de la Police fédérale. Seulement dans un cas, la commission paritaire a estimé que le candidat fonctionnaire de police satisfaisait à la condition d'admission 'être de conduite irréprochable'. La commission paritaire a, dans ce cadre, tenu compte du fait que le candidat fonctionnaire de police n'avait pas commis de faits punissables et qu'il n'avait, depuis des années, plus aucun contact avec les personnes de son entourage proche qui avaient commis des infractions pénales. Dans ce dossier, la commission paritaire a trouvé opportun de conseiller au ministre de l'Intérieur d'envisager une restriction par rapport à l'engagement territorial du candidat fonctionnaire de police.

Aperçu des dossiers

| Dossiers | Requêtes en appel introduites en 2003 | Avis émis en 2003 | Défavorable | Favorable | Encore en traitement le 31/12/2003 |
|-----------------|---------------------------------------|-------------------|-------------|-----------|------------------------------------|
| Néerlandophones | 3 | 2 (a) | 2 | 0 | 5 (c) |
| Francophones | 8 | 5 (b) | 4 | 1 | 5 (d) |
| Total | 11 | 7 | 6 | 1 | 10 |

(a) dossiers introduits en 2002

(b) dont 1 dossier introduit en 2002

(c) dont deux dossiers introduits en 2002

(d) dont 1 dossier introduit en 2002

La procédure suivie par une requête d'un candidat fonctionnaire de police auprès de la commission paritaire n'a pas été modifiée par rapport à 2002: l'envoi d'un avis de réception de la requête en appel au candidat fonctionnaire de police, la demande du dossier du candidat (en ce compris l'enquête de milieu et des antécédents) au directeur de la direction du recrutement et de la sélection de la Police fédérale, une analyse du dossier et, le cas échéant, la réclamation de pièces supplémentaires au directeur précité, la détermination de la date de séance de la commission paritaire et la convocation de ses membres, la rédaction d'un procès-verbal de la séance et la communication de l'avis formulé par la commission paritaire au ministre de l'Intérieur.

5.3.4. ■ Constatations et mesures prises

Le rapport annuel 2002 signalait le problème du manque de dispositions légales concernant un quorum de présence lors du vote par les membres de la commission paritaire dans le cadre du processus d'élaboration d'un avis. Ce problème n'a pas encore été résolu en 2003, mais devrait être abordé lors de l'évaluation du statut.

Tout comme l'année dernière, on a constaté que l'enquête et la formulation d'un avis par la commission paritaire prenait plusieurs mois. La durée moyenne de traitement d'un dossier dans lequel la commission paritaire a émis un avis en 2003 était de 7,5 mois.

En 2003, le fait qu'un certain laps de temps s'écoule avant que la commission n'émette son avis, est aussi essentiellement dû aux longs délais nécessaires à la collecte des pièces

judiciaires sur la base desquelles la commission paritaire formule son avis. Le complément des dossiers par la traduction de pièces a également un impact négatif sur la durée de traitement.

Aperçu durée de traitement des dossiers dans lesquels la commission paritaire a émis un avis en 2003

| Dossiers | N° | Délais exprimés en mois | Cause du retard |
|-----------------|---------|-------------------------|--|
| Néerlandophones | 2002/03 | 8 | Problèmes concernant la composition légale et la convocation des membres de la commission paritaire; la traduction des documents du dossier dans la langue du requérant. |
| | 2002/04 | 10 | Pièces judiciaires manquantes. |
| Francophones | 2002 | 10 | Pièces judiciaires manquantes et traduction de pièces du dossier dans la langue du requérant. |
| | 2003/1 | 7 | Pièces judiciaires manquantes. |
| | 2003/2 | 8 | Idem. |
| | 2003/3 | 5 | Idem. |
| | 2003/5 | 4 | Durée normale pour émettre un avis. |

Afin d'éviter des délais de traitement encore plus longs, le président de la commission paritaire a demandé au directeur général de la direction générale des ressources humaines de la Police fédérale de veiller à la qualité de la constitution des dossiers qui sont envoyés à la commission paritaire.

5.4 ■ Discipline

5.4.1. ■ Expert devant le conseil de discipline

Généralités

En 2003, le service des statuts a travaillé dans différents domaines relatifs à la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police (loi disciplinaire). Dans ce cadre, c'est le rôle que remplit l'inspecteur général ou son délégué en qualité d'expert devant le conseil de discipline qui frappe le plus. Cette fonction, qui constitue la partie essentielle des tâches en matière de 'discipline' qui ont été attribuées à l'Inspection générale, est brièvement décrite ci-après.

L'article 51 de la loi précitée donne la possibilité à un membre du personnel, impliqué dans une procédure disciplinaire, d'introduire une requête en reconsidération auprès du conseil de discipline quand une sanction disciplinaire lourde lui est proposée.

La loi disciplinaire a également prévu que l'inspecteur général ou son délégué est entendu en sa qualité d'expert à chaque fois que le conseil de discipline siège dans le cadre d'une requête en reconsidération. (Art. 49, alinéa 2 loi disciplinaire)

Pour que l'inspecteur général ou son délégué puisse préparer son rôle aux séances du conseil de discipline, le président du conseil de discipline lui transmet une copie du dossier disciplinaire litigieux conformément à l'article 29, alinéa 2 de l'A.R. du 26 novembre 2001 portant exécution de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police.

Au sein du service des statuts, un ou plusieurs membres du personnel sont désignés pour suivre un dossier disciplinaire et développer un point de vue concernant la procédure disciplinaire telle qu'elle s'est déroulée jusqu'à l'introduction d'une requête en reconsidération.

Pour chaque dossier disciplinaire, ces membres du personnel se penchent, certes, aussi sur les faits que l'autorité disciplinaire supérieure entend imputer à un membre du personnel et sur le degré de la peine qui peut être lié aux infractions disciplinaires retenues.

Outre sa tâche d'expert devant le conseil de discipline, le service des statuts était également actif dans le domaine des enquêtes préalables en matière disciplinaire et des contestations relatives au calcul des prestations de service dans le cadre de défenses disciplinaires.

Le rôle et l'avis de l'expert sur un dossier disciplinaire pris en reconsidération

Les dispositions de l'article 49, alinéa 2 de la loi disciplinaire contiennent une concrétisation du vaste ensemble de compétences en matière de contrôle des services de police, attribuées à l'Inspection générale par l'article 144 LPI. Il est stipulé que lors d'une séance du conseil de discipline, l'inspecteur général ou son délégué doit en tout cas être entendu en sa qualité d'expert.

Au moment déterminé par le président du conseil de discipline, mais au plus tard avant que le requérant ou son (ses) défenseur(s) soi(en)t entendu(s) en sa (leur) dernière défense – ainsi que le prescrit l'article 29 de l'A.R. du 26 novembre 2001 portant exécution de la loi disciplinaire – l'inspecteur général ou son délégué est entendu en qualité d'expert aux séances.

Dans le rapport annuel 2002, le point 5.4.1. mentionnait que l'audition de l'inspecteur général ou de son délégué avait lieu après que l'autorité disciplinaire supérieure ou sa déléguée commente oralement son avis sur les différents aspects du dossier disciplinaire à examiner.

Ce procédé a également été suivi en 2003.

Pour le bon déroulement de la procédure disciplinaire, la chambre néerlandophone a en tout cas dérogé quelques fois à la donnée selon laquelle l'inspecteur général ou son délégué donne toujours son avis sur le dossier disciplinaire avant le requérant ou son (ses) défenseur(s). Il est effectivement exact que certains défenseurs disciplinaires avaient développé la stratégie de demander une suspension de la séance devant le conseil de discipline après avoir pris connaissance de l'avis de l'Inspection générale quand il contenait des éléments négatifs pour eux.

Si l'avis de l'Inspection générale était favorable pour les requérants, il suffisait alors souvent au(x) défenseur(s) disciplinaire(s) de se rallier à cet avis et des arguments propres n'étaient pas toujours invoqués pour la défense des membres du personnel qui les avaient mandatés.

Que l'Inspection générale intervient d'une manière objective dans la procédure devant le conseil de discipline se traduit de plusieurs façons .

■ Si un membre du personnel du cadre administratif et logistique portait son dossier devant le conseil de discipline, l'inspecteur général déléguait toujours, en 2003, un membre de cette même catégorie de personnel pour exprimer l'avis et les considérations de l'Inspection générale dans cette affaire disciplinaire. Cette méthode a été inspirée par l'article 40, 2° de la loi disciplinaire qui stipule qu'un des assesseurs du conseil de discipline doit appartenir au même cadre que le comparant.

■ A la séance, l'inspecteur général ou son délégué émet oralement l'avis de l'Inspection générale sur le dossier disciplinaire. A cet égard, elle ne peut se reposer que sur les pièces du dossier disciplinaire tel qu'il lui a été transmis par le président du conseil de discipline et ne recueille pas elle-même des informations auprès de l'autorité disciplinaire supérieure ou auprès du requérant.

■ En 2002, l'option a été prise d'émettre un avis détaillé, inspiré par la vaste description de la mission générale de l'Inspection générale (art. 144 LPI). On a continué dans ce sens en 2003. N'exprimer un avis que sur une partie donnée (par ex. les prescriptions en matière de procédure) d'un dossier disciplinaire pourrait accentuer trop fort ce sujet. Examiner toutes les composantes d'un dossier disciplinaire favorise le développement d'une bonne vision globale d'un dossier disciplinaire. Si l'Inspection générale constate toutefois que des erreurs de procédure graves se sont glissées dans le dossier disciplinaire – comme par exemple la prise d'une proposition de sanction en dehors du terme légal par l'autorité disciplinaire supérieure – elle peut alors exceptionnellement se limiter, dans son avis, à l'examen des aspects procédurux.

On examine en principe minutieusement: le déroulement de la procédure disciplinaire, les faits et leur imputabilité au membre du personnel, la qualification des faits en tant que transgression disciplinaire et la fixation de la peine. L'Inspection générale commente, à cet égard, les points qu'elle estime devoir aborder. Ceci implique qu'elle ne réagit pas nécessairement à tous les arguments du requérant ou de l'autorité disciplinaire supérieure s'ils ne lui semblent pas fondamentaux. L'Inspection générale peut en revanche avancer des éléments qui n'ont été abordés par aucune des autres parties devant le conseil de discipline.

L'avis et les considérations émis sont normalement transcrits dans un document qui est remis à toutes les parties concernées à la séance du conseil de discipline.

■ L'inspecteur général ou son délégué ne s'abstient pas non plus d'adapter ou de compléter son avis ou ses remarques pendant les séances du conseil de discipline si de nouvelles données sont apportées dans un dossier disciplinaire.

■ En 2003, il est arrivé que le service des enquêtes individuelles de l'Inspection générale mène une enquête judiciaire concernant des infractions commises par un fonctionnaire de police et que, dans le cadre de cette même affaire sérieuse, l'inspecteur général ou son délégué soit entendu devant le conseil de discipline. Dans de tels dossiers, l'inspecteur général veille à ce que le volet judiciaire soit strictement séparé de l'aspect discipli-

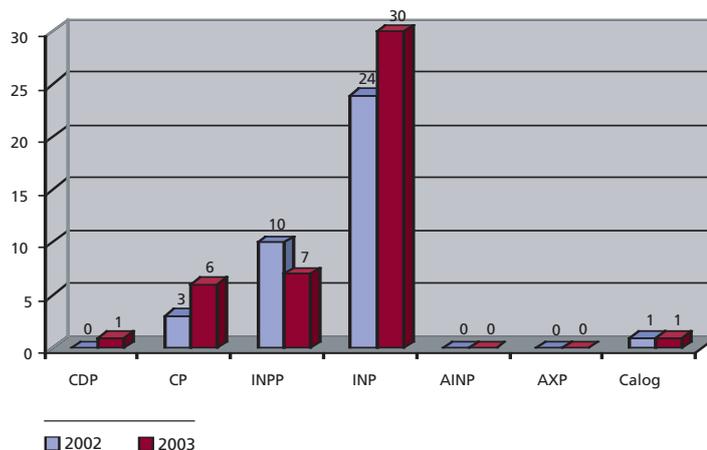
naire lié aux dysfonctionnements commis par le fonctionnaire de police. Le membre du personnel du service des statuts qui interviendra à la séance du conseil de discipline en qualité de délégué de l'inspecteur général ne prend dès lors pas connaissance du dossier judiciaire rédigé par le service des enquêtes individuelles, mais uniquement des pièces du dossier pénal jointes par l'autorité disciplinaire supérieure au dossier disciplinaire après autorisation du parquet compétent. Ainsi, un avis sur le dossier disciplinaire est développé séparément du dossier pénal.

- Conformément aux dispositions de l'article 27 de la loi disciplinaire, l'Inspection générale est parfois chargée de mener une enquête préalable dans une affaire disciplinaire. Si elle doit également formuler un avis dans cette même affaire devant le conseil de discipline, on veillera à ce que l'enquêteur chargé de l'enquête préalable et celui qui prépare et formule l'avis précité ne soient pas la même personne. On préfère également que les membres du personnel chargés de l'enquête préalable et de la formulation de l'avis ne fassent pas partie du même service au sein de l'Inspection générale.

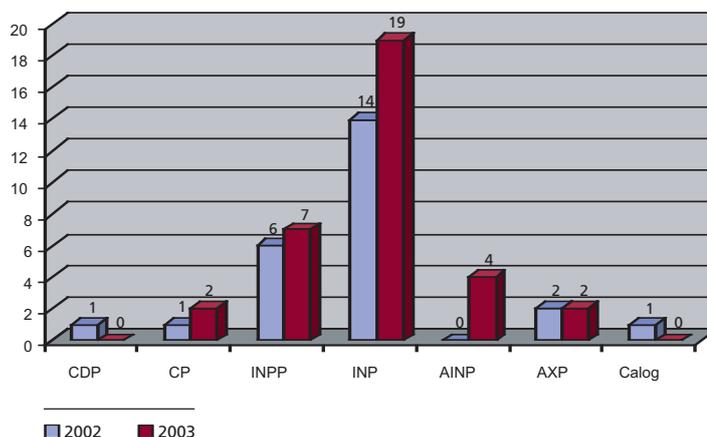
Dossiers disciplinaires traités et avis formulés

Nombre de dossiers disciplinaires et leur classement par catégorie de grades⁽⁹⁾

Nombre de dossiers disciplinaires chambre néerlandophone du conseil de discipline (45 en 2003 – 38 en 2002)



Nombre de dossiers disciplinaires chambre francophone du conseil de discipline (34 en 2003 – 25 en 2002)



Avant tout, on souligne que par dossiers traités, on entend les affaires dans lesquelles l'inspecteur général ou son délégué a été entendu par le conseil de discipline et qui ont été mises en délibéré par le conseil de discipline. Les requêtes en reconsidération qui ont encore été traitées fin 2003 par le conseil de discipline, mais dans le cadre desquelles le conseil de discipline n'a encore donné aucun avis, ont été retenues parce qu'elles sont considérées comme clôturées par l'Inspection générale.

En 2003, aucun dossier n'a été traité par la chambre germanophone.

Au sein de la chambre néerlandophone, l'inspecteur général ou son délégué a formulé un avis pour 45 dossiers dans lesquels une sanction disciplinaire lourde a été proposée. Par rapport à 2002, on observe une légère augmentation de 7 dossiers. Dans les dossiers complexes, plusieurs séances se sont parfois tenues et plusieurs avis ont été émis. Au total, 59 avis ont été formulés en 2003 devant la chambre néerlandophone. Dans un 46e dossier, l'autorité disciplinaire supérieure a décidé de renoncer à toute poursuite disciplinaire ultérieure après l'introduction d'une requête en reconsidération par le membre du personnel concerné.

Dans la chambre francophone du conseil de discipline, l'inspecteur général ou son délégué a émis 38 avis concernant 34 requêtes en reconsidération et 9 dossiers de plus qu'en 2002 ont été étudiés.

Les graphiques ci-dessus montrent que dans les deux chambres, l'essentiel des dossiers disciplinaires concerne des inspecteurs et des inspecteurs principaux. Cela s'explique par le fait qu'ils constituent également le groupe le plus important des membres du personnel de la police intégrée. Le fait que peu de dossiers disciplinaires contenant une proposition de sanction disciplinaire lourde pour un membre du personnel du cadre administratif et logistique ont été portés devant le conseil de discipline, peut être dû au fait que beaucoup de membres du personnel de cette catégorie n'ont été nommés qu'en avril 2003 (ou ultérieurement). En 2003, 9 membres du personnel du cadre officier ont fait l'objet d'un dossier disciplinaire dans lequel il a été proposé de leur imposer une sanction disciplinaire lourde.

Répartition des dossiers disciplinaires entre les différents services de police et au sein de ceux-ci

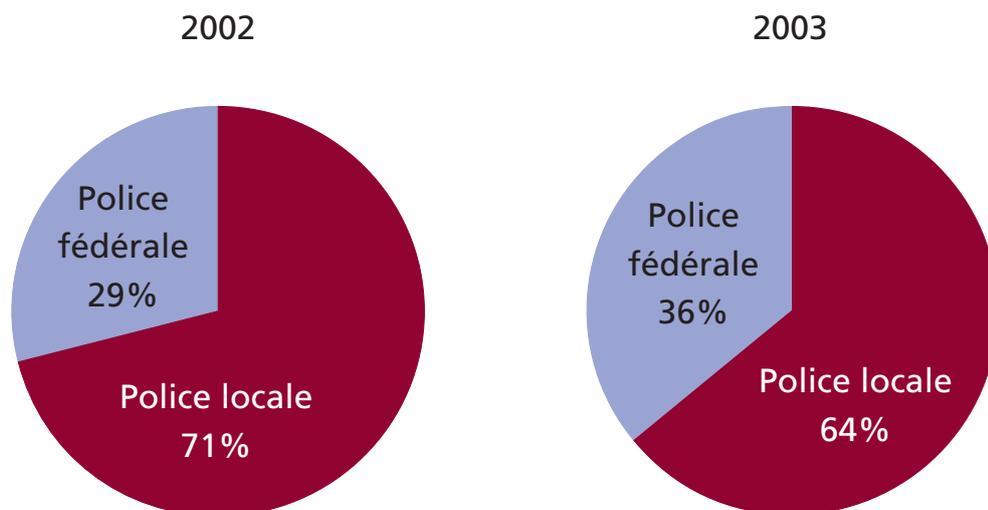
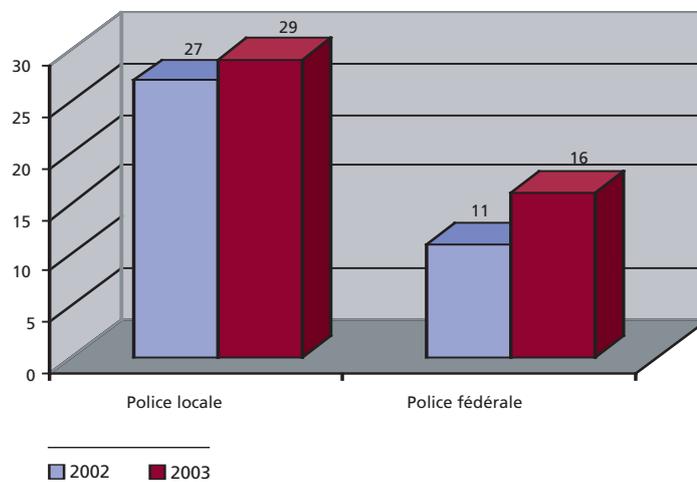
Les graphiques suivants démontrent que par rapport à 2002, un très léger glissement s'est produit entre le niveau fédéral et local dans les affaires disciplinaires traitées par la chambre néerlandophone: en 2003, le pourcentage de requêtes en reconsidération émanant de membres du personnel de la Police locale était de 64 % et de la Police fédérale, de 36 %. En 2002, ces chiffres s'élevaient respectivement à 71 % et 29 %. Si on y ajoutait les chiffres des effectifs respectifs du niveau de la Police locale et fédérale, on pourrait constater au niveau des pourcentages qu'on reçoit autant de dossiers de la Police fédérale que de la Police locale.

⁽⁹⁾ *Abréviations*

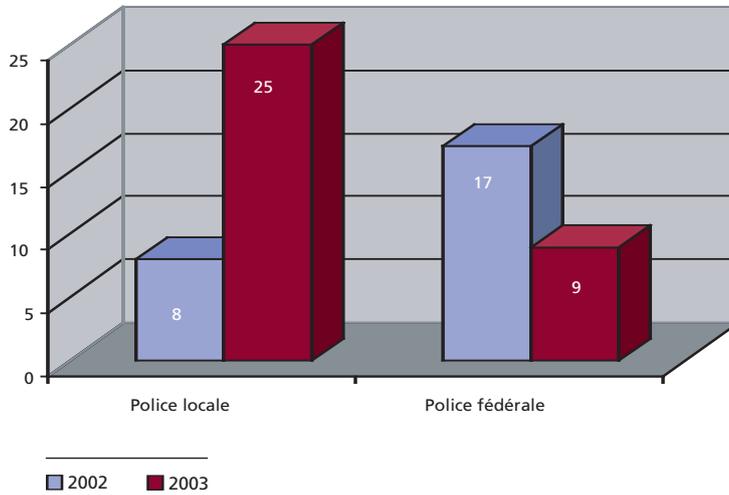
CDP: commissaire divisionnaire de police, CP: commissaire de police, INPP: inspecteur principal de police, AINP: aspirant inspecteur de police, AAP: agent auxiliaire de police, Calog: membre du personnel du cadre administratif et logistique/militaire.

Pour ce qui est des dossiers de la chambre francophone, on peut à présent également observer ce même rapport logique en 2003: 74 % des requêtes introduites émanaient de la Police locale et 26 % de la Police fédérale. En 2002, les proportions étaient tout à fait différentes. Les chiffres s'élevaient respectivement à 32 % et 68 %: c'était dû au fait que du côté francophone, les procédures disciplinaires encore en cours concernant des membres du personnel du niveau fédéral étaient traitées à cet échelon. Cette situation s'est donc normalisée dans le courant de 2003.

Chambre néerlandophone – nombre de dossiers et pourcentages:



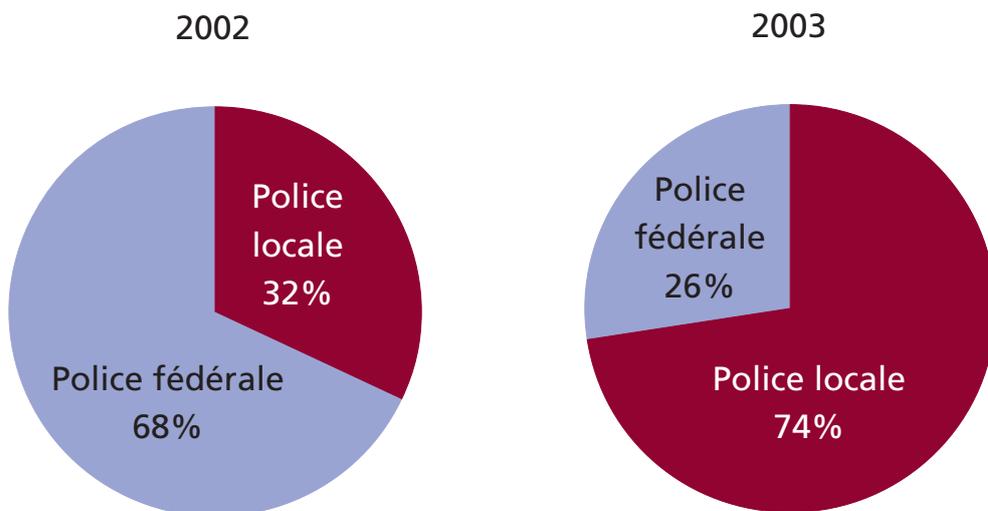
Chambre francophone – nombre de dossiers et pourcentages:



A la Police fédérale, l'intervention des directions générales en tant qu'autorité disciplinaire supérieure peut être décrite comme suit:

dossiers disciplinaires ouverts avec proposition d'imposer une sanction lourde:

| | |
|---|----|
| Direction générale de la police administrative (DGA): | 8 |
| Direction générale de la police judiciaire (DGJ): | 10 |
| Direction générale des moyens en matériel (DGM): | 2 |
| Direction générale des ressources humaines (DGP): | 4 |
| Direction générale de l'appui opérationnel (DGS): | 1 |



En 2003, 14 zones différentes – en 2002, ce chiffre était de 11 – sont intervenues en qualité d'autorité disciplinaire supérieure devant la chambre néerlandophone du conseil de discipline. Voici un aperçu des dossiers disciplinaires introduits:

| | |
|---|----|
| ZP Hooglede/Izegem/Roeselare | 3 |
| ZP Bruxelles/Ixelles | 1 |
| ZP Antwerpen | 10 |
| ZP Anderlecht/Saint-Gilles/Forest | 2 |
| ZP Denderleeuw/Haaltert | 2 |
| ZP Machelen/Vilvoorde | 2 |
| ZP Brecht/Malle/Schilde/Zoersel | 1 |
| ZP Herzele/Sint-Lievens-Houtem/Zottegem | 1 |
| ZP Geraardsbergen/Lierde | 2 |
| ZP Kluisbergen/Kruishoutem/Oudenaarde/Wortegem-Petegem/Zingem | 1 |
| ZP As/Genk/Opglabbeek/Zutendaal | 1 |
| ZP Bekkevoort/Geetbets/Glabbeek/Kortenaken/Tielt-Winge | 1 |
| ZP Sint-Pieters-Leeuw | 1 |
| ZP Deerlijk/Harelbeke | 1 |

Il est frappant de constater que seules 2 des 14 zones précitées, à savoir la ZP Bruxelles/Ixelles et la ZP Antwerpen, ont déjà porté des dossiers devant le conseil de discipline en 2002. En d'autres termes, des requêtes en reconsidération ont été introduites par des membres du personnel de 12 'nouvelles' zones.

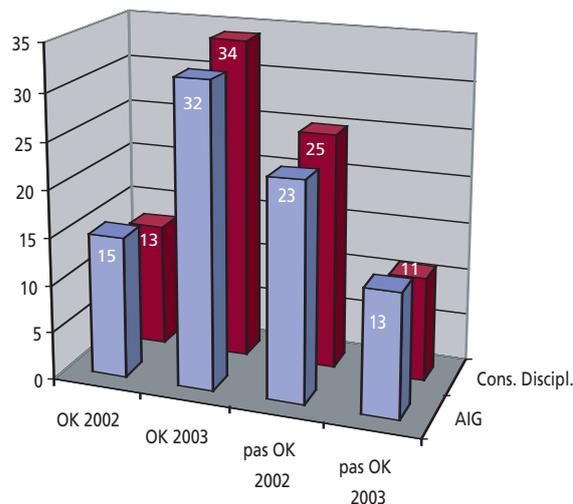
Du côté francophone, des requêtes en reconsidération émanaient de 18 zones de police en 2003. En 2002, seules 6 zones étaient prises en considération vu la concentration des dossiers disciplinaires au niveau fédéral. Pour 2003, les dossiers étaient géographiquement répartis de la manière suivante:

| | |
|--|---|
| ZP Anderlecht/Saint-Gilles/Forest | 2 |
| ZP Arlon/Attert/Habay/ Martelange | 1 |
| ZP Boussu/Colfontaine/Framerie/Quaregnon/Saint-Ghislain | 3 |
| ZP Bastogne/Bertogne/Fauvillers/Léglise/Libramont-Chevigny/Neufchâteau/Saint-Ode/Vaux-Sur-Sûre | 1 |
| ZP Evere/Schaerbeek/Sint-Joost-Ten-Node | 2 |
| ZP Bertrix/Bouillon/Daverdisse/Herbeumont/Libin/Paliseul/Saint-Hubert/Tellin/Wellin | 1 |
| ZP Hélécinne/Jodoigne/Orp-Jauche/Perwez/Ramillies | 1 |
| ZP Cerfontaine/Doische/Philippeville | 2 |
| ZP Liège | 2 |
| ZP Bassenge/Blégny/Dalhem/Juprelle/Oupeye/Visé | 1 |

| | |
|--|---|
| ZP Charleroi | 2 |
| ZP Mons/Quévy | 1 |
| ZP Genappe/Nivelles | 1 |
| ZP Auderghem/Uccle/Watermael-Boisfort | 1 |
| ZP Ganshoren/Jette/Koekelberg/ Berchem-Sainte-Agathe/Molenbeek-Saint-Jean | 1 |
| ZP Couvin/Viroinval | 1 |
| ZP Beaumont/Chimay/Froidchapelle/Momignies/Sivry-Rance | 1 |
| ZP Courcelles/Fontaine l'Evêque | 1 |

Evaluation des aspects procéduraux des dossiers disciplinaires pris en considération - comparaison

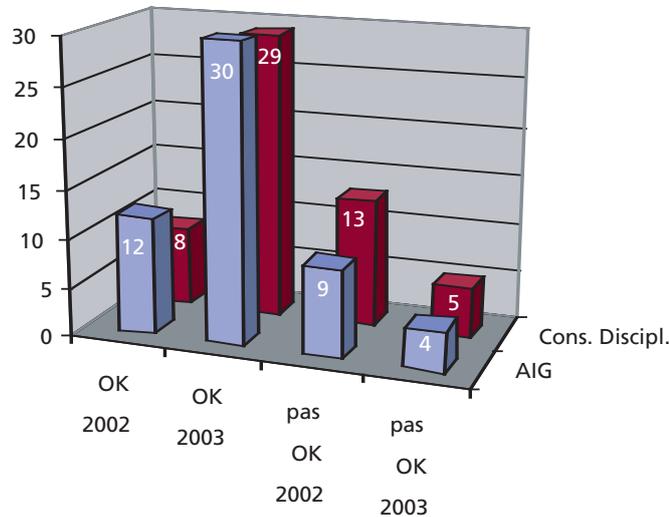
Aspects procéduraux d'un dossier disciplinaire dans la chambre néerlandophone



On peut déduire du graphique ci-dessus que l'Inspection générale a estimé en 2003 que les dispositions procédurales – complexes – essentielles contenues dans la loi disciplinaire ont été respectées dans 71% des dossiers – néerlandophones – abordés. Ce chiffre indique une évolution très favorable: en 2002, l'Inspection générale était en effet d'avis que les dispositions procédurales avaient bien été suivies dans 39% des dossiers disciplinaires seulement et qu'une sanction disciplinaire pouvait dès lors être imposée. On peut donc dire que de plus en plus de zones de police sont familiarisées avec la procédure consistant à imposer une sanction disciplinaire lourde.

Dans ses considérations devant le conseil de discipline, l'Inspection générale attirait parfois l'attention sur la possibilité de tenir compte des transgressions disciplinaires lors de l'évaluation d'un membre du personnel si l'infraction disciplinaire, bien qu'établie, ne pouvait être réprimée par mesure disciplinaire en raison du non-respect de la procédure disciplinaire.

Aspects procéduraux d'un dossier disciplinaire dans la chambre francophone



Le graphique relatif aux dossiers francophones montre une évolution semblable. En 2003, la procédure disciplinaire a bien été respectée dans 88 % des dossiers. En 2002, ce pourcentage ne s'élevait qu'à 57. La chambre francophone était d'avis que la procédure disciplinaire n'a pas été respectée dans seulement un dossier de plus que l'Inspection générale.

Si on considère les deux chambres du conseil de discipline, il s'avère que des vices de procédure pourraient empêcher une sanction disciplinaire d'être imposée dans encore environ 20 % des cas. Ce pourcentage encore élevé semble en partie dû à la complexité de la législation en matière disciplinaire. On peut certainement encore trouver une autre cause dans le fait que les autorités disciplinaires supérieures ne sont pas toujours familiarisées avec la matière.

En outre, l'inspecteur général a pu constater à l'examen des arguments tant des autorités disciplinaires supérieures que des requérants qu'ils tentent parfois d'éviter la procédure disciplinaire. Si, outre une procédure disciplinaire dans le cadre de laquelle la démission d'office ou la révocation est proposée, le membre du personnel requérant fait également l'objet d'une procédure administrative d'inaptitude médicale définitive, c'est en général cette dernière procédure qui l'emporte. Elle entraîne en effet le départ du membre du personnel du corps de police, mais l'intéressé bénéficie d'une pension suite à cette mesure. Donner la préférence à cette dernière procédure n'est certainement pas toujours la meilleure solution: une mise à la retraite n'a en effet pas le pouvoir réprobateur moral d'une sanction disciplinaire fondée.

Principales objections procédurales constatées par l'inspecteur général ou son délégué

Le tableau ci-dessous donne un aperçu d'une série de points importants dans la procédure disciplinaire:

| Cause | Chambre néerlandophone | Chambre francophone |
|--|------------------------|---------------------|
| Infraction à l'article 38sexies Loi disciplinaire | 8 dossiers | 4 dossiers |
| Infraction à l'article 38quarter Loi disciplinaire | - | 3 dossiers |
| Infraction à l'article 38quinquies Loi disciplinaire | - | 2 dossiers |
| Infraction à l'article 56 Loi disciplinaire | 1 dossier | - |
| Infraction à la législation linguistique en matière administrative | 1 dossier | - |
| Infraction à l'article 32 Loi disciplinaire | 1 dossier | - |
| Infraction à l'article 38 Loi disciplinaire | 1 dossier | - |
| Infraction à l'article 29 Loi disciplinaire | 1 dossier | 1 dossier |
| Sans objet | 2 dossiers | 3 dossiers |
| Autorité disciplinaire pas compétente | 3 dossiers | 1 dossier |
| Pièces manquantes | 1 dossier | - |
| Infraction à l'article 24 Loi disciplinaire | 3 dossiers | - |
| Infraction à l'article 38bis Loi disciplinaire | 1 dossier | 1 dossier |
| Faits non prouvés | 1 dossier | 1 dossier |

Tout comme en 2002 lorsque les dispositions de l'article 38sexies de la loi disciplinaire n'ont pas été respectées dans 25 dossiers, l'Inspection générale a également pu constater qu'en 2003 le problème principal se situait dans l'application des articles 38 à 38sexies et 56 de la loi disciplinaire. Ces articles de loi précisent, pour les autorités disciplinaires, notamment le timing strict de la procédure disciplinaire concernant la notification du rapport introductif, l'introduction d'un mémoire ou d'une défense supplémentaire, l'audition des témoins et la communication au membre du personnel concerné de la proposition de sanction.

On peut également remarquer que le recueil de l'avis du procureur du Roi, tel que prévu à l'article 24 de la loi disciplinaire, suscite des difficultés: parfois il n'est pas demandé tout simplement par oubli, il n'est pas demandé au bon moment dans la procédure disciplinaire ou on discute pour savoir si les faits commis et sanctionnables disciplinairement se rapportent ou non à l'exécution d'une mission de police judiciaire.

Le dépassement des délais prévus par la loi disciplinaire, le recueil des avis nécessaires auprès du procureur du Roi compétent, le respect de la législation en matière de l'emploi des langues, ... sont des éléments qui sont certainement vérifiés d'office et par le conseil de discipline et par l'Inspection générale.

Bien que la procédure disciplinaire ne soit certainement pas facile, l'Inspection générale a pu constater que les principes de base n'étaient parfois pas respectés. Le fait de ne pas demander au parquet l'autorisation de consulter un dossier pénal et l'absence de l'autorisation de pouvoir utiliser des pièces judiciaires au plan administratif sont quelques-uns des points importants récurrents.

L'Inspection générale remarque aussi souvent des vices de forme ou de procédure qui n'entraînent pas la nullité totale d'un dossier disciplinaire, mais qui ont un certain impact sur le dossier et qu'il vaut dès lors mieux éviter. L'absence de la traduction des pièces du dossier, la tenue imparfaite par l'autorité disciplinaire supérieure des preuves de notification du rapport introductif ou de la proposition de sanction et la réalisation tant de l'enquête en matière pénale qu'en matière disciplinaire par une même personne sont quelques exemples.

Sanctions proposées

On a déjà dit qu'un membre du personnel qui fait l'objet d'un dossier disciplinaire dans lequel une sanction disciplinaire lourde a été proposée, peut introduire une requête en reconsidération auprès du conseil de discipline. Une telle requête débouche sur l'ouverture d'un débat concernant la sanction disciplinaire proposée par l'autorité disciplinaire supérieure. Dans ce débat, l'avis de l'inspecteur général ou de son délégué est également pris en considération. Il n'est donc certainement pas exclu qu'après le débat, le conseil de discipline avise l'autorité disciplinaire supérieure d'adapter la sanction proposée.

Les tableaux ci-joints donnent un aperçu général des sanctions disciplinaires lourdes proposées par les autorités disciplinaires supérieures, des sanctions disciplinaires recommandées par l'inspecteur général et des sanctions disciplinaires contenues dans les avis du conseil de discipline.

On peut tirer quelques conclusions de ces aperçus: la révocation et la rétrogradation dans l'échelle de traitement demeurent des sanctions disciplinaires à caractère plutôt exceptionnel. Dans le cadre de la sanction disciplinaire lourde, l'accent est dès lors mis sur la suspension par mesure disciplinaire, la retenue du traitement et la démission d'office. Ce n'est que dans un nombre restreint de cas que la retenue du traitement proposée a été transformée en suspension par mesure disciplinaire. Dans ces dossiers, pour justifier l'aggravation de la sanction, l'inspecteur général s'est laissé guider par la gravité des faits et la nécessité d'obtenir une sanction plus uniforme de transgressions disciplinaires semblables. Le fait de n'introduire aucune requête en reconsidération parce que l'inspecteur général ou le conseil de discipline pourrait proposer une sanction disciplinaire plus lourde que l'autorité disciplinaire supérieure, n'est certainement pas fondé. Il ressort en effet de ces tableaux que dans la majorité des cas, les sanctions disciplinaires proposées par l'autorité disciplinaire supérieure sont soit confirmées soit diminuées. Dans les affaires francophones, il est même frappant de constater que le conseil de discipline – appuyé en grande partie en cela par l'inspecteur général – a estimé seulement dans 5 dossiers sur les 16 dans lesquels une suspension par mesure disciplinaire a été proposée par l'autorité disciplinaire supérieure qu'une sanction disciplinaire lourde devait effectivement être imposée.

Cinq dossiers ont également été considérés comme sans objet. Font partie de ces dossiers des affaires dans lesquelles le membre du personnel concerné a été pensionné au cours de la procédure de reconsidération ou dans lesquelles le membre du personnel ou l'autorité disciplinaire supérieure a renoncé à la requête en reconsidération introduite ou à toute poursuite disciplinaire. Un dossier disciplinaire dans lequel les faits n'ont pas du tout été jugés établis a également été classé dans cette catégorie.

Chambre néerlandophone du conseil de discipline

| Sanction disciplinaire | Autorité disciplinaire supérieure | Inspecteur général | Conseil de discipline |
|---|--|--|---|
| Révocation | 1 | 1x démission d'office | 1x démission d'office |
| Démission d'office | 7 | 3x démission d'office 1x rétrogradation dans l'échelle de traitement 1x suspension par mesure disciplinaire 1x sanction disciplinaire lourde 1x sans objet | 2x démission d'office 1x rétrogradation dans l'échelle de traitement 3x suspension par mesure disciplinaire 1x sans objet |
| Rétrogradation dans l'échelle de traitement | 2 | 2x suspension par mesure disciplinaire | 2x suspension par mesure disciplinaire |
| Suspension par mesure disciplinaire | 18 | 13x suspension par mesure disciplinaire 1x retenue du traitement mesure disciplinaire 3x sanction disciplinaire légère 1x pas de sanction disciplinaire | 11x suspension par mesure disciplinaire 4x retenue du traitement 2x sanction disciplinaire légère 1x pas de sanction disciplinaire |
| Retenue du traitement | 17 | 4x suspension par mesure disciplinaire 10x retenue du traitement 2x sanction disciplinaire légère 1x sans objet | 3x suspension par mesure disciplinaire 10x retenue du traitement 3x sanction disciplinaire légère 1x sans objet |

Chambre francophone du conseil de discipline

| Sanction disciplinaire | Autorité disciplinaire supérieure | Inspecteur général | Conseil de discipline |
|---|-----------------------------------|--|--|
| Révocation | 0 | 0 | 0 |
| Démission | 8 | 6 démission d'office 1 rétrogradation dans l'échelle de traitement 1 retenue de salaire | 5 démission d'office 2 suspension par mesure disciplinaire 1 sans objet |
| Rétrogradation dans l'échelle de traitement | 3 | 2 suspension par mesure disciplinaire 1 retenue du traitement | 2 suspension par mesure disciplinaire 1 sanction disciplinaire légère |
| Suspension par mesure disciplinaire | 16 | 4 suspension par mesure disciplinaire 1 rétrogradation dans l'échelle de traitement 5 retenue du traitement 6 pas de sanction disciplinaire | 4 suspension par mesure disciplinaire 1 retenue du traitement 3 sanction disciplinaire légère 7 pas de sanction disciplinaire 1 sans objet |
| Retenue du traitement | 7 | 1 suspension par mesure disciplinaire 5 retenue du traitement 1 pas de sanction disciplinaire | 1 suspension par mesure disciplinaire 5 retenue du traitement 1 sans objet |

Conclusion

Tout comme en 2002, l'accent était également mis, en 2003, sur le contrôle des aspects procéduraux d'un dossier disciplinaire dans le cadre du rôle de l'inspecteur général ou de l'expert devant le conseil de discipline. L'analyse des faits et leur sanction disciplinaire sont néanmoins approfondies.

Les membres du conseil de discipline, les autorités disciplinaires supérieures ainsi que les requérants et leurs défenseurs auront certainement remarqué que l'inspecteur général ou son délégué, par son attitude lors des audiences du conseil de discipline, travaille en toute indépendance et se positionne objectivement. Le développement d'un avis neutre sur un dossier disciplinaire n'est pas à sous-estimer: il est en effet impossible de donner raison à chaque partie impliquée dans un dossier disciplinaire... Bien que convaincu que le rôle de l'inspecteur général ou de l'expert au conseil de discipline est apprécié, il faut peut-être encore s'y habituer.

5.4.2. ■ Enquête préalable en matière disciplinaire - 2 points de vue

L'article 27 de la loi disciplinaire stipule que si l'autorité disciplinaire ou le conseil de discipline estime qu'il y a des motifs sérieux pour ne pas confier à l'autorité hiérarchique une enquête, il peut faire appel à l'Inspection générale.

En 2003, l'Inspection générale a reçu 7 requêtes d'exécution d'une enquête préliminaire. Une seule requête de ce type a été formulée par la chambre néerlandophone du conseil de discipline. On a répondu à cette demande et l'enquête préalable a été effectuée par le service des enquêtes individuelles de l'Inspection générale.

La Police fédérale a également demandé une fois à l'Inspection générale de mener une enquête préalable. Aucune suite n'y a été donnée sur avis du service des statuts, qui est chargé de vérifier le bien-fondé de telles requêtes et qui a donc estimé que la requête n'était pas fondée.

Sur les cinq requêtes d'exécution d'une enquête préalable introduites par l'autorité disciplinaire compétente au sein d'une zone de police, le service des statuts n'en a estimé que deux fondées. L'examen de ces requêtes fondées a été confié au service des enquêtes individuelles. Deux requêtes ont été refusées par l'inspecteur général parce que l'autorité disciplinaire requérante n'invoquait pas suffisamment de motifs sérieux pour étayer le fait que la zone de police ne puisse pas procéder elle-même à une enquête. Aucune suite favorable n'a pu être donnée à une autre requête d'une zone de police parce que l'Inspection générale n'a pas été saisie conformément à l'article 7 de l'A.R. du 26 novembre 2001 portant exécution de la loi disciplinaire.

Aucune des requêtes refusées n'a dû être soumise au ministre de l'Intérieur pour décision définitive.

Par contre, l'Inspection générale peut, conformément à l'article 26 de la loi disciplinaire, informer une autorité disciplinaire des faits commis par un membre de son personnel qui constituent éventuellement des transgressions disciplinaires. Cette autorité disciplinaire est alors obligée d'examiner si ces faits donnent lieu au lancement d'une procédure disciplinaire et elle doit aussi informer l'Inspection générale de la suite qu'elle a donnée aux informations reçues. En 2003, l'Inspection générale a appliqué une fois cette procédure dans une affaire dans le cadre de laquelle elle avait appris par les médias qu'un membre du personnel exerçait une activité professionnelle complémentaire non autorisée.

5.4.3. ■ Décisions prises suite à des contestations relatives au calcul des prestations de service dans le cadre d'une défense disciplinaire

Conformément aux dispositions de l'art 11,2° de l'A.R. du 26 novembre 2001 portant exécution de la loi disciplinaire, le défenseur d'un membre du personnel peut prendre en compte le temps réel consacré à la préparation d'une défense pour le calcul des prestations de service. La comparution devant les autorités investies du pouvoir de sanctionner, déplacements aller-retour inclus, peut être prise en compte pour le calcul des prestations de service. L'accord de l'autorité disciplinaire compétente concernée est

requis afin de pouvoir prendre en compte les prestations précitées pour le calcul des prestations de service. En cas de contestation entre l'autorité disciplinaire concernée et le défenseur, l'inspecteur général décide après concertation avec les parties concernées.

Dans le courant de 2003, 4 dossiers impliquant des contestations ont été transmis à l'inspecteur général pour décision. Dans la plupart de ces dossiers, force est de constater que le défenseur ne précise pas les heures réellement prestées dans le temps (aucune mention de la date, ni du début et de la fin de la durée où l'activité a eu lieu) et ne joint aucune pièce à conviction, en dehors des pièces dans le dossier disciplinaire, qui pourraient justifier le temps consacré invoqué. Généralement, on tente de justifier les heures effectuées demandées au moyen d'une énumération du temps consacré à chaque activité.

Sur la base des activités mentionnées par le défenseur, l'Inspection générale vérifie si les heures de prestation à comptabiliser peuvent être raisonnablement mises en rapport avec le dossier traité, dans le cadre de quoi on tient notamment compte du volume du dossier et de sa complexité.

Ensuite, le point de vue motivé de l'Inspection générale est transmis aux deux parties, où la possibilité est offerte tant à l'autorité disciplinaire concernée qu'au défenseur de communiquer leurs remarques. Ce n'est qu'après qu'une décision est prise par l'inspecteur général.

5.4.4. ■ Groupe de travail "Discipline"

Sous les auspices du ministre de l'Intérieur, un groupe de travail, qui procédera à une évaluation du cadre légal relatif à la matière disciplinaire dans les services de police, a été créé. Ce groupe de travail est plus particulièrement chargé de "proposer des solutions aux problèmes qui se posent dans la réglementation concernant le statut disciplinaire et de formuler des propositions pour améliorer l'application de ce statut". Ce groupe de travail est composé de représentants de la Police fédérale, de la Police locale, du secrétariat administratif et technique du ministre de l'Intérieur, de la direction générale de la politique de sécurité et prévention de l'Intérieur, des présidents des chambres du conseil de discipline, d'un représentant du ministre de la Justice, d'un représentant du conseil des procureurs et enfin, de l'Inspection générale, qui en assure également la présidence.

5.5 ■ Evaluation des mandataires

5.5.1 ■ Généralités

L'inspecteur général préside les commissions d'évaluation de deux types de mandat au sein de la Police fédérale: le mandat de directeur coordonnateur (DirCo) et celui de directeur judiciaire (Dir Jud). En outre, il fait partie en qualité d'assesseur de la majorité des autres commissions d'évaluation.

L'évaluation des mandataires, la procédure à suivre et la composition des différentes commissions d'évaluation sont décrites aux art. 74 à 76 de la loi Exodus et aux art. VII.III.86 à 109 PJPol. Pour les primo mandataires, désignés sur base de l'A.R. du 30 octobre 2000, il y a lieu d'ajouter à ces dispositions, l'A.R. du 19 avril 2002 modifié par l'A.R. du 5 décembre 2003.

Enfin, il faut mentionner la circulaire ministérielle GPI 41 du 24 décembre 2003 qui donne des directives complémentaires.

Il faut distinguer les évaluations intermédiaires et les évaluations organisées suite à une demande de renouvellement de mandat.

Au sein des évaluations intermédiaires, on différencie:

- les évaluations périodiques (art. VII.III.89 PJPol)
- les évaluations spécifiques (art. VII.III.89 PJPol et l'art. 33 de la loi Exodus relatif à la nomination des primo mandataires au grade de commissaire divisionnaire)
- les évaluations sur requête motivée introduite par une autorité habilitée (art. VII.III.90 PJPol).

5.5.2 ■ Actions menées

Un projet de circulaire ministérielle fut rédigé fin 2002 conjointement par DGP et l'AIG dans le but d'apporter les précisions nécessaires pour l'application des articles du PJPol relatifs à l'évaluation des mandataires.

IGST s'est attaché essentiellement à la rédaction des points relatifs aux rôles à remplir par le président de la commission d'évaluation et par l'Inspection générale.

La circulaire insiste par exemple sur le fait que l'Inspection générale doit pouvoir compter sur la collaboration de tous les services d'audit et de tous les organes de contrôle, tant internes que, le cas échéant, externes. C'est ainsi que les audits doivent être transmis à l'AIG. Toutefois les données issues des audits doivent être utilisées avec une grande prudence dans la mesure où ils portent en principe sur le fonctionnement global ou sur des domaines plus particuliers d'une entité (principalement les facettes où les risques de problèmes sont les plus grands), et non sur son directeur ou chef.

Néanmoins, certaines conclusions de l'audit peuvent constituer un guide précieux dans le cadre de la préparation de l'entretien que la commission doit tenir avec le mandataire à évaluer.

En attendant la publication de la circulaire, IGST a organisé dans le courant du deuxième semestre 2003, à partir des postes déconcentrés de l'Inspection générale, la collecte des informations destinées à constituer et alimenter progressivement les "dossiers" qui devront servir de base aux évaluations des Dirco et Dirju.

Fin octobre 2003, DGPSP (SPF Intérieur) a invité l'AIG, la Police fédérale et la commission permanente de la Police locale à une réunion destinée à "réactiver" la question des mandataires.

A cette occasion, on soulève notamment les points suivants:

■ **L'évaluation et le devoir d'enquête de l'AIG**

Tout président d'une commission d'évaluation peut demander à l'AIG d'effectuer une enquête dans le cadre des missions du mandataire. Pour éviter l'asphyxie de ses services, l'AIG propose que le président soit tenu de motiver sa demande d'enquête.

■ **Le rôle de l'AIG dans la procédure de sélection et d'évaluation**

On constate qu'à l'issue des mesures transitoires relatives à la désignation des chefs de corps, l'inspecteur général ne fait plus partie des commissions de sélection alors qu'il conserve son rôle d'assesseur au sein des commissions d'évaluation.

Entre-temps, il apparaît que l'évaluation des mandataires prévue par le PJPol s'applique difficilement aux cas des "primo-mandataires". Pour donner à l'évaluation de ces mandataires un cadre légal plus approprié, l'A.R. du 05 décembre 2003 qui modifie l'A.R. du 19 avril 2002 introduit le concept de "rapport synoptique" à rédiger par le mandataire et dans lequel il doit exposer la manière dont il a rempli son mandat.

Fin 2003, le projet de circulaire de 2002 fut adapté au cadre légal de l'évaluation des "primo-mandataires" pour faire ainsi l'objet de la GPI 41 du 24 décembre 2003.

5.6 ■ Commissions nationales de sélection pour officiers supérieurs et pour les membres calog de niveau A

5.6.1 ■ Généralités

La sélection des candidats pour une augmentation barémique soit vers l'échelle O7 ou O8 pour les officiers, soit vers l'échelle AA4 et A4A pour le personnel CALOG est décrite aux art. 28 à 31 de la loi Exodus et aux art. VII.II.24 à 49, VII.IV 29 à 39 et XII.II.59 PJPol.

Les commissions organisées à cet effet sont présidées par l'inspecteur général et chargées de soumettre au Ministre de l'Intérieur une proposition motivée d'augmentation d'échelle de traitement reprenant, dans l'ordre de leur aptitude, les candidats recommandés.

Pratiquement, chaque commission doit examiner la recevabilité des candidatures et ensuite comparer les titres et mérites respectifs des candidats.

Cette comparaison est réalisée sur base des éléments suivants:

- le dossier de candidature
- le dossier personnel
- l'évaluation

5.6.2. ■ Actions menées

Dans le courant de septembre 2003, DGP/DPMO a sollicité l'avis d'IGST à propos d'un projet d'appel aux candidatures (2001, 2002, 2003 pour les officiers – 2003, pour le personnel de niveau A). C'est en toute logique que l'AIG s'interroge à cette occasion sur la faisabilité et la pertinence des éléments qui doivent intervenir dans la comparaison des titres et mérites.

Il y a d'abord les dossiers personnels. Aucune garantie n'existe quant à la "qualité" des dossiers qui seront transmis à l'Inspection générale. On peut même craindre, sur la base de notre expérience dans d'autres domaines, que certains dossiers transmis présenteront de sérieuses lacunes sur le plan du contenu.

L'élément "évaluation", quant à lui, est toujours limité à la procédure d'avis décrite dans la circulaire GPI 11 du 27 mars 2003.

Il faut bien reconnaître que l'avis rendu via cette procédure est trop succinct que pour pouvoir être utilisé à des fins de comparaison entre candidats.

Quant aux mandataires, lesquels ne tombent pas sous l'application de cette procédure d'avis, il n'existe de facto aucune évaluation disponible.

Finalement, il reste uniquement le dossier de candidature de chaque candidat. Pour faire en sorte que ce document puisse être exploité ultérieurement par les différentes commissions de sélection, l'AIG a insisté auprès des services de DGP afin que les candidats mettent aussi en exergue dans leurs titres et mérites, les réalisations concrètes ainsi que les résultats obtenus, et ce, illustrés par tout document utile (tableaux de suivi, rapport d'activité, ...).

Cette précision a été insérée dans les directives relatives à l'appel aux candidats diffusées par la Police fédérale fin décembre 2003.

5.7 ■ Autres dossiers

5.7.1. ■ Rôle d'appui

Le service des statuts assure l'appui juridique au profit des autres services de l'AIG et traite pour l'inspecteur général les dossiers qui concernent le statut en général, l'organisation de l'AIG et son cadre légal.

5.7.2. ■ Commissions d'évaluation dans le cadre de procédures entamées avant 2001

Durant l'année 2003, l'inspecteur général s'est vu confier la présidence de deux commissions d'évaluation dans le cadre d'épreuves de promotion au grade d'officier supérieur.

Il s'agissait de poursuivre et de finaliser (sur la base de l'art. 27 de la loi du 27 décembre 2000 – Loi mosaïque) des procédures entamées avant l'entrée en vigueur du statut de la police intégrée.

La première concernait des épreuves de promotion (fixées par l'A.R. du 30 décembre 1993 relatif au grade de major de gendarmerie) au grade de commissaire divisionnaire (obtention du brevet de direction) pour 10 commissaires issus de l'ex-gendarmerie.

La seconde avait été mise sur pied, sur la base des mêmes épreuves, dans le cadre de la promotion de 7 militaires "transférés" appartenant au cadre administratif et logistique de la Police fédérale.

L'organisation des épreuves et le secrétariat des commissions ont été assurés par l'IGST.

5.7.3. ■ Plaintes traitées par IGST

En 2003, l'IGST a traité 10 plaintes portant sur des aspects particuliers de l'application du statut.

| Origine de la plainte | Objet | Résultat |
|-----------------------|-------------------------|--|
| Pol Loc | Prestation de service | Non fondée |
| Civil | Commission de sélection | Non fondée |
| Pol Loc | Points d'habillement | Fondée |
| Pol Loc | Indemnités SER | Une recommandation à l'autorité |
| Syndicat | Testing CIA | Une recommandation à l'autorité (aspect communication interne) |
| Pol Loc | Concours AINPP | Retrait de la plainte |
| Pol Fed | Concours AINPP | Non fondée |
| Pol Fed | Commission de sélection | Partiellement fondée |
| Pol Loc | Congé annuel | Une recommandation à l'autorité |
| Pol Fed | Commission de sélection | Non fondée |

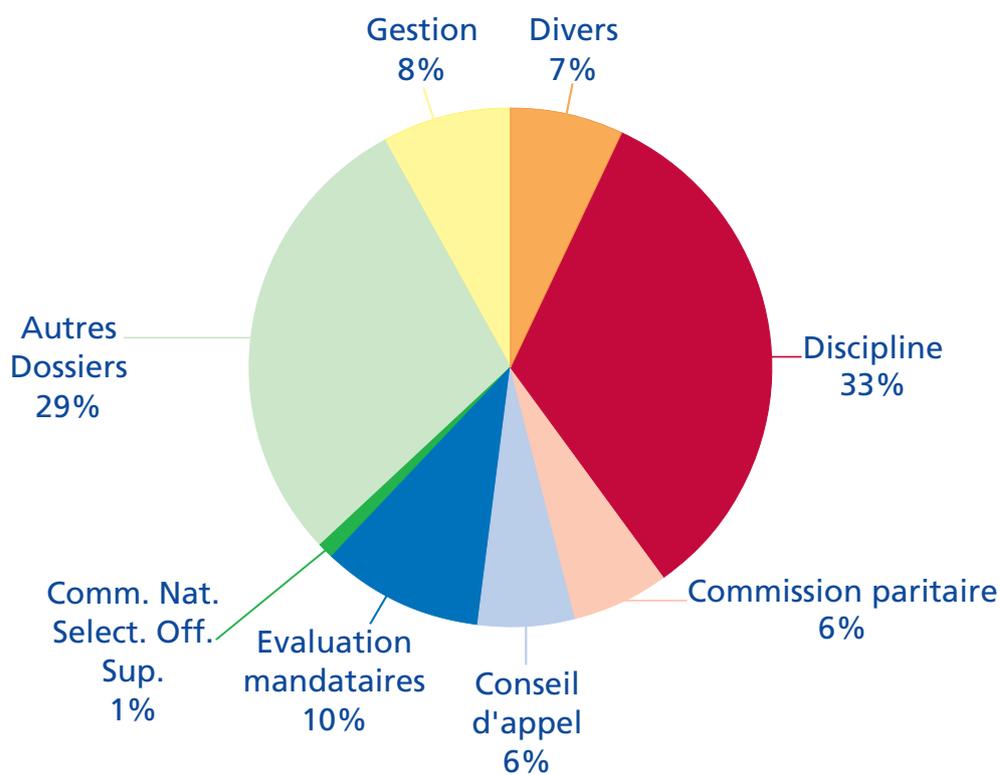
5.7.4. ■ Cadre légal de l'AIG

Le 25 mars 2003, l'inspecteur général a présenté un exposé à la commission de l'Intérieur et des questions administratives du Sénat. Cet exposé visait à attirer l'attention des membres de la commission, qui se sont penchés sur un projet de loi modifiant la loi du 18 juillet 1991 organique du contrôle des services de police et de renseignements, sur le fait que le projet de loi précité a également eu des conséquences pour le fonctionnement de l'Inspection générale. C'est notamment sur la base de cette intervention et du débat en découlant que la portée du projet de loi initial a été mieux délimitée, ce qui a permis d'exclure d'éventuels malentendus.

5.8 ■ Capacité engagée

Comme cela fut le cas en 2002, les missions reprises sous les points 5.5 & 5.6 n'ont toujours pas connu de phase concrète de réalisation en 2003.

Pour cette année, l'IGST a consacré sa capacité aux activités suivantes:



6 ■ Postes d'inspection déconcentrés

Les postes déconcentrés créés en application de l'article 10 de l'arrêté royal du 20 juillet 2001 relatif au fonctionnement et au personnel de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale ont poursuivi leur mission de contacts avec les autorités judiciaires, provinciales, locales, et de police. Sans oublier l'ouverture au public.

A côté de cette mission, chaque poste a également effectué un nombre conséquent d'enquêtes et d'auditions en tenant compte des moyens et éléments propres à son ressort.

6.1 ■ Anvers

6.1.1 ■ Enquêtes judiciaires

12 enquêtes ont été effectuées dans la ZP Anvers; 2 dans la ZP Balen Dessel Mol, Minos, Regio Turnhout. 1 dans le SJA d'Anvers, Malines, Turnhout, dans les ZP Geel, Grens, Hazodi, Mechelen, Neteland, Noorderkempen, Limburg, syndicat NSVP .

6.1.2 ■ Enquêtes administratives

9 enquêtes ont été effectuées dans la PZ Anvers, 4 auprès de la police de la route d'Anvers, 2 dans la ZP Voorkempen, 1 dans les ZP de Brasschaat, Minos, Voeren et dans le SJA d'Anvers, et inconnue.

6.1.3 ■ Enquêtes particulières

Le poste a assuré le suivi du dossier du central d'appel 101 clôturé par un rapport au ministre de l'Intérieur.

6.1.4 ■ Collaboration avec le service de l'inspection (IGIN)

Le poste a effectué un audit en collaboration avec IGIN pour la ZP Zuiderkempen et avec son personnel propre pour la ZP Lanaken.

6.1.5 ■ Collaboration avec le service des statuts (IGST)

Le service s'est limité à fournir ses considérations dans les dossiers d'évaluation des mandataires.

6.1.6 ■ Activités propres

Des visites ont été effectuées aux Procureurs du Roi des cinq arrondissements, aux direc-

teurs coordinateurs et judiciaires d'Hasselt et de Tongres, au chef de zone ff d'Anvers.

Le service déconcentré était présent à la cérémonie d'installation de la zone de Herk-de-stad et à la présentation à la population de la zone HEKLA.

Des contacts ont été également pris avec les chefs de zone présents à la journée d'études de VZW Politiestudies «Van normen naar kwaliteitsindicatoren voor de lokale politie».

6.1.7. ■ Personnel

L'effectif est complet. 1 commissaire divisionnaire, 1 commissaire, 2 inspecteurs principaux. Les membres du personnel ont participé chacun à des formations, en matière de gestion, de gestion du stress, de gestion de l'information à l'intérieur des services de police, d'audits, de méthodes de recherche.

6.1.8. ■ Logistique

Le service pourra déménager en 2004 dans un immeuble séparé et donc accessible directement au public.

6.2 ■ Gent

6.2.1. ■ Enquêtes

Le poste a effectué avec son personnel 10 enquêtes judiciaires ,toutes dans les zones de police, et 12 enquêtes administratives (9 dans les zones, 2 à la police de circulation, 1 au service judiciaire d'arrondissement).

6.2.2. ■ Collaboration avec l'inspection (IGIN)

Le personnel du poste a collaboré aux audits de Landen, Wetteren, Gavere, Brugge. Egalement dans le cadre de la préparation des inspections armes et matières sensibles, au sein de la police fédérale et de la police locale et de l'exécution de missions dans les deux Flandres.

6.2.3. ■ Collaboration avec le service des statuts (IGST)

Le service a assisté de manière intensive le service de statuts dans le cadre de l'évaluation des mandataires.

6.2.4. ■ Activités propres

Le service a assuré la représentation de l'AIG dans diverses manifestations des services de police et a rendu visite aux sept directeurs judiciaires des deux provinces.

6.2.5. ■ Personnel

Durant l'année, le service au départ complet a été amputé d'un agent durant le troisième trimestre.

Globalement les membres du service ont suivi des formations diverses en matière d'évaluation du personnel, d'organisation du travail, de la médiation, de la 'community policing', internet, power-point, ...

6.2.6. ■ Logistique

Le déplacement vers un immeuble propre est envisagé mais fait toujours l'objet de discussions entre les départements compétents de sorte qu'aucune solution n'est encore sérieusement en vue.

6.3 ■ Liège

Les activités s'inscrivent dans les trois grands secteurs d'activités au sein de l'AIG. L'accent est toutefois mis sur une plus grande proximité pour le citoyen et le policier. Le nombre de plaintes initiales provient essentiellement de la notoriété du poste sur le 'grand Liège'.

Mais le nombre reste limité à 30. Bien que le poste assure une permanence en ses locaux le mercredi matin, le grand public se présente sans prévenir. Une permanence téléphonique est assurée par un fonctionnaire du poste.

18 mandataires ont été également visités en vue d'entretenir le contact et d'actualiser l'information recueillie en 2002, dans le cadre de l'évaluation des risques.

6.3.1. ■ Enquêtes

La charge de travail a littéralement explosée en 2003. 101 dossiers dont 18 à caractère administratif ont été entamés. 410 procès verbaux ont été rédigés dont 29 initiaux.

6.3.2. ■ Inspection

Le service a contribué à l'inspection sur la sécurité des armes, des véhicules, des radios par le contrôle de 10 zones de police, soit 22 implantations visitées entre septembre et novembre 2003.

Le service a aussi participé à l'audit dans la zone de Semois Lesse, et de Basse Meuse.

6.3.3. ■ Service des statuts

Une sensibilisation des mandataires fédéraux a été entamée en vue d'alimenter l'AIG en informations pertinentes dans une perspective d'évaluation permanente.

6.3.4. ■ Personnel

Le cadre, composé d'un commissaire divisionnaire, d'un commissaire et de deux inspecteurs principaux a été amputé d'une unité pendant six mois. Bien que la polyvalence soit la règle, les inspecteurs concentrent l'essentiel de leur activité à la prise des plaintes et à l'exécution d'enquêtes individuelles à caractère judiciaire et administratif. Les officiers assurent les missions d'audit et de contacts. Il en résulte que le personnel est particulièrement sollicité.

Le personnel a suivi une formation à la médiation.

Le responsable du poste intervient également comme «expert» ou «personne-ressource» dans les modules de formation barémique en management général et management appliqué dans les plans d'action.

6.3.5. ■ Logistique

Le service a déménagé dans un bâtiment en dehors des services de police au Quai Marcellis 35, à Liège et est donc directement accessible au public.



6.4 ■ Mons

Le service a poursuivi ses activités normales mais sa capacité a été fortement amputée par le déménagement du service, la gestion, la mise en œuvre de nouvelles installations.

La permanence a toutefois été assurée, soit le mercredi de 13 à 17h et le vendredi de 9 à 13h.

6.4.1. ■ Enquêtes individuelles

Le service a clôturé en 2003, 29 dossiers dont 12 judiciaires, charge qui devient peu à peu ingérable et qui devra faire l'objet d'une nouvelle évaluation.

Les enquêtes judiciaires concernaient les zones de Béloeil, Tournai, Comines,,Mons, Boraine, le SJA Mons.Les enquêtes administratives, Tournai, Mouscron, Ath, Mons, Sille Dendre, Baraine, Soignies, Charleroi, Binche, Courcelles, DAR Mons.

6.4.2. ■ Collaboration avec le service inspection

Le poste a participé à l'audit de la zone des Ardennes brabançonnaises, de la zone de Sylle Dendre et a effectué l'inspection thématique relative à la sécurité des armes et autre matériel sensible dans 13 polices locales et l'entièreté des zones Mons, Quévy et La Louvière.

6.4.3. ■ Collaboration avec le service des statuts

Le service a reçu les premières missions dans le cadre de l'évaluation des mandataires.

6.4.4. ■ Personnel

Le cadre (1 commissaire divisionnaire, 1 commissaire, 2 inspecteurs principaux) n'a été complet qu'à partir du 1er juillet 2003.

6.4.5. ■ Logistique

Le service a pu s'installer dans ses nouveaux locaux le 7 juillet 2003 situés dans un immeuble privé, situé avenue de Gaulle, 91B.

Le public pourra donc y accéder directement.



7 ■ Personnel et logistique

Les postes déconcentrés créés en application de l'article 10 de l'arrêté royal du 20 juillet 2001 relatif au fonctionnement et au personnel de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale ont poursuivi leur mission de contacts avec les autorités judiciaires, provinciales, locales, et de police. Sans oublier l'ouverture au public.

A côté de cette mission, chaque poste a également effectué un nombre conséquent d'enquêtes et d'auditions en tenant compte des moyens et éléments propres à son ressort.

7.1 ■ Personnel

L'inspection comporte un cadre organique de 86 personnes.

En 2003, l'effectif s'élevait à 78 personnes.

L'ensemble du personnel a suivi les formations utiles sur les aspects de la fonction de contrôle et les compétences de terrain. Il a également pris part aux journées d'études générales et thématiques. Le service a assisté de manière intensive le service de statuts dans le cadre de l'évaluation des mandataires.

7.2 ■ Logistique

- Les frais de fonctionnement se sont élevés à 5847900 euros.
- Le service central a déménagé en juillet 2003 du Quartier Gêruzet à l'avenue du Triomphe 174, à Auderghem, dans un immeuble indépendant des services de police. Les installations permettent dès lors de recevoir dans de bonnes conditions les visiteurs policiers et les citoyens.
- En ce qui concerne l'informatique, un site internet www.aigpol.be a été développé; il contient toutes les informations utiles ainsi que le résumé du rapport annuel en quatre langues.
- Une brochure a également été diffusée vers différents groupes cibles professionnels. Elle a également été diffusée vers le grand public via les postes de police et les administrations communales.

8 ■ Activités diverses

8.1 ■ Règlement d'ordre intérieur

Le Ministre de l'Intérieur a approuvé le 07/02/2003 le règlement d'ordre intérieur de l'Inspection générale.

8.2 ■ Permanence AIG

Depuis octobre 2003, une équipe de permanence a été mise en place, destinée à intervenir le cas échéant sur le terrain.

8.3 ■ Relations avec l'organe de contrôle de l'information

Un protocole d'accord a été signé le 28.08.2003 entre l'Organe de contrôle et l'Inspection générale.

8.4 ■ Relations avec la zone d'Uccle Watermael-Boitfort Auderghem

Un protocole a été signé concernant la mise en cellule par l'AIG de personnes privées de liberté.

8.5 ■ Relations internationales

- L'Inspection générale a reçu le 24.01.2003 le directeur général de la police libanaise et le 19.09.2003 une délégation de la police roumaine.
- La Cour pénale internationale de La Haye a rendu visite au service le 30.07.2003.
- Le 26/11/2003 l'Inspection générale de la police luxembourgeoise a organisé un colloque des services de contrôle de l'Union européenne. L'inspecteur général et ses adjoints y ont participé.

L'Inspection générale se voit de plus en plus sollicitée dans les différents aspects de ses missions. Si les enquêtes individuelles constituent l'activité la plus connue, le service des statuts joue un rôle très important dans l'évaluation et la discipline. D'autre part, si le service inspection effectue des contrôles globaux mais ciblés dans les zones de polices, et les services fédéraux, l'aspect de soutien à la police ne doit pas être sous-estimé.

L'Inspection, service indépendant sous l'autorité directe des ministres de l'Intérieur et de la Justice, peut établir des rapports objectifs pour éclairer les autorités.

C'est dans ce sens qu'elle veut poursuivre sa mission au service du citoyen

Annexes A

Nombre de plaintes reçues directement à l'AIG :

Provenance :

| Plainte | Nombre | % |
|----------------------|------------|-------|
| Avocat | 6 | 0,91 |
| Bourgmestre | 2 | 0,30 |
| Comité P | 2 | 0,30 |
| Initiative | 25 | 3,79 |
| Institution publique | 7 | 1,06 |
| SPF Intérieur | 103 | 15,61 |
| SPF Justice | 18 | 2,73 |
| Ombudsman | 18 | 2,73 |
| Organisation | 1 | 0,15 |
| Plaignant | 215 | 32,58 |
| Pol Fed | 10 | 1,52 |
| Pol Loc | 16 | 2,42 |
| Procureur du Roi | 228 | 34,55 |
| Syndicat | 9 | 1,36 |
| Total | 660 | |

Langue de rédaction de la plainte :

| Langue | Nombre | % |
|--------------|------------|-------|
| Français | 401 | 60,76 |
| Néerlandais | 248 | 37,58 |
| Anglais | 5 | 0,76 |
| Allemand | 1 | 0,15 |
| Autre | 5 | 0,75 |
| Total | 660 | |

Province à laquelle se rapporte la plainte :

| Province | Nombre | % |
|---------------------|------------|-------|
| Anvers | 81 | 12,27 |
| Brabant flamand | 24 | 3,64 |
| Brabant wallon | 14 | 2,12 |
| Bruxelles capitale | 115 | 17,42 |
| Flandre occidentale | 30 | 4,55 |
| Flandre orientale | 38 | 5,75 |
| Hainaut | 71 | 10,76 |
| Liège | 82 | 12,42 |
| Limbourg | 12 | 1,82 |
| Luxembourg | 2 | 0,30 |
| Namur | 14 | 2,12 |
| Police fédérale | 83 | 12,58 |
| Individu | 94 | 14,24 |
| Total | 660 | |

Nombre de plaintes traitées, non-recevables, non traitées :

| Enquête | Nombre | % |
|-------------------|------------|-------|
| Oui | 534 | 80,91 |
| Oui, interne | 53 | 8,03 |
| Médiation | 4 | 0,61 |
| subtotal | 591 | |
| Non, incompétence | 41 | 6,21 |
| Non, irrecevable | 28 | 4,24 |
| subtotal | 69 | |
| Total | 660 | |

Concernant les plaintes traitées :

| Répartition | Nombre | % |
|-----------------------|------------|-------|
| Fondé | 36 | 6,09 |
| Non fondé | 119 | 20,13 |
| Pas de décision (Adm) | 18 | 3,05 |
| Pas de décision (Jud) | 237 | 40,11 |
| Dossiers en cours | 181 | 30,62 |
| Total | 591 | |

Détail par province du nombre de plaintes fondées, non-fondées ou pas de décision :

| Province | Conclusion AIG | Nombre | Total province |
|---------------------|----------------------------------|--------|----------------|
| Anvers | Fondé | 5 | 81 |
| | Non-fondé | 7 | |
| | Pas de décision (Administrative) | 1 | |
| | Pas de décision (Judiciaire) | 21 | |
| | Non, Irrecevable, Incompétence | 8 | |
| | Dossier en cours | 39 | |
| Brabant flamand | Fondé | 0 | 24 |
| | Non-fondé | 3 | |
| | Pas de décision (Administrative) | 3 | |
| | Pas de décision (Judiciaire) | 10 | |
| | Non, Irrecevable, Incompétence | 6 | |
| | Dossier en cours | 2 | |
| Brabant wallon | Fondé | 1 | 14 |
| | Non-fondé | 0 | |
| | Pas de décision (Administrative) | 0 | |
| | Pas de décision (Judiciaire) | 4 | |
| | Non, Irrecevable, Incompétence | 8 | |
| | Dossier en cours | 1 | |
| Bruxelles capitale | Fondé | 8 | 115 |
| | Non-fondé | 25 | |
| | Pas de décision (Administrative) | 4 | |
| | Pas de décision (Judiciaire) | 34 | |
| | Non, Irrecevable, Incompétence | 11 | |
| | Dossier en cours | 33 | |
| Flandre occidentale | Fondé | 1 | 30 |
| | Non-fondé | 8 | |
| | Pas de décision (Administrative) | 0 | |
| | Pas de décision (Judiciaire) | 11 | |
| | Non, Irrecevable, Incompétence | 6 | |
| | Dossier en cours | 4 | |
| Flandre orientale | Fondé | 1 | 38 |
| | Non-fondé | 9 | |
| | Pas de décision (Administrative) | 0 | |
| | Pas de décision (Judiciaire) | 19 | |
| | Non, Irrecevable, Incompétence | 5 | |
| | Dossier en cours | 4 | |

| | | | |
|-----------------|----------------------------------|-------|-----|
| Hainaut | Fondé | 5 | 71 |
| | Non-fondé | 15 | |
| | Pas de décision (Administrative) | 3 | |
| | Pas de décision (Judiciaire) | 22 | |
| | Non, Irrecevable, Incompétence | 1 | |
| | Dossier en cours | 25 | |
| Liège | Fondé | 4 | 82 |
| | Non-fondé | 15 | |
| | Pas de décision (Administrative) | 0 | |
| | Pas de décision (Judiciaire) | 37 | |
| | Non, Irrecevable, Incompétence | 5 | |
| | Dossier en cours | 21 | |
| Limbourg | Fondé | 2 | 12 |
| | Non-fondé | 4 | |
| | Pas de décision (Administrative) | 0 | |
| | Pas de décision (Judiciaire) | 4 | |
| | Non, Irrecevable, Incompétence | 2 | |
| | Dossier en cours | 0 | |
| Luxembourg | Fondé | 0 | 2 |
| | Non-fondé | 1 | |
| | Pas de décision (Administrative) | 0 | |
| | Pas de décision (Judiciaire) | 0 | |
| | Non, Irrecevable, Incompétence | 0 | |
| | Dossier en cours | 1 | |
| Namur | Fondé | 1 | 14 |
| | Non-fondé | 1 | |
| | Pas de décision (Administrative) | 0 | |
| | Pas de décision (Judiciaire) | 3 | |
| | Non, Irrecevable, Incompétence | 5 | |
| | Dossier en cours | 4 | |
| Police fédérale | Fondé | 7 | 83 |
| | Non-fondé | 22 | |
| | Pas de décision (Administrative) | 5 | |
| | Pas de décision (Judiciaire) | 22 | |
| | Non, Irrecevable, Incompétence | 6 | |
| | Dossier en cours | 21 | |
| Individu | Fondé | 1 | 94 |
| | Non-fondé | 9 | |
| | Pas de décision (Administrative) | 2 | |
| | Pas de décision (Judiciaire) | 50 | |
| | Non, Irrecevable, Incompétence | 6 | |
| | Dossier en cours | 26 | |
| | | Total | 660 |

Concernant les plaintes fondées ou pas de décision, regroupées :

Détail par province du nombre de faits suivant les codifications Comité P :

| Province | Faits | Administratifs | Judiciaires |
|---|---|----------------|-------------|
| Anvers | abstention de porter secours | | 3 |
| | actes arbitraires | | 2 |
| | attitude laxiste lors de l'exécution des tâches | 1 | |
| | concussion | | 1 |
| | corruption | | 3 |
| | diffamation | | 1 |
| | direction et hiérarchie | 2 | |
| | fausse déclaration | | 2 |
| | faux | | 1 |
| | fouilles (personnes) | 1 | |
| | menaces | | 2 |
| | non-intervention | 1 | |
| | pénal (pendant le service) | | 1 |
| | racisme | | 1 |
| | refus d'acter | 1 | |
| | violation de domicile | | 1 |
| | violation du secret professionnel | | 1 |
| violences contre des personnes ou des biens | | 2 | |
| | | 6 | 21 |
| | | | 27 |
| Brabant flamand | actes arbitraires | | 3 |
| | constatations injustes / incompétences | 1 | |
| | faux en écriture | | 2 |
| | pénal (pendant le service) | | 3 |
| | rédaction de PV en matière de circulation | 1 | |
| | relations de travail | 1 | |
| | violences contre des personnes ou des biens | | 2 |
| | | 3 | 10 |
| | | | 13 |
| Brabant wallon | actes arbitraires | | 2 |
| | attitude laxiste lors de l'exécution des tâches | 1 | |
| | faux | | 1 |
| | violences contre des personnes ou des biens | 1 | |
| | | 1 | 4 |
| | | | 5 |

| | | | |
|---|--|---|----|
| Bruxelles capitale | actes arbitraires | | 8 |
| | atteinte à la vie privée | | 1 |
| | attitude laxiste lors de l'exécution des tâches | 1 | |
| | autres violations arbitraires des droits et libertés | | 2 |
| | conflits avec les autorités | 1 | |
| | dépannage, remorquage, sabot de Denver | 2 | |
| | fausse déclaration | | 1 |
| | fautes dans l'exécution des tâches | | |
| | faux | | 3 |
| | faux en écriture | | 2 |
| | injures | | 2 |
| | intervention dans le temps (101) | 4 | |
| | intimidation morale | 1 | |
| | pénal (pendant le service) | | 1 |
| | privation de liberté arbitraire | | 1 |
| | racisme | | 1 |
| | rédaction de PV en matière de circulation | 1 | |
| | refus d'acter | 2 | |
| | stupéfiants | | 2 |
| | violation de domicile | | 1 |
| violation du secret professionnel | | 2 | |
| violences contre des personnes ou des biens | | 7 | |
| | 12 | | 34 |
| | | | 46 |
| Flandre occidentale | actes arbitraires | | 3 |
| | affaires de mœurs | | 1 |
| | détournement | | 2 |
| | faux en écriture | | 2 |
| | non-intervention | 1 | |
| | privation de liberté arbitraire | | 1 |
| | violation du secret professionnel | | 1 |
| | violences contre des personnes ou des biens | | 1 |
| | 1 | | 11 |
| | | | 12 |
| Flandre orientale | actes arbitraires | 0 | 4 |
| | atteinte à la vie privée | 0 | 2 |
| | fautes dans l'exécution des tâches, mauvaise exécution de la mission | 1 | |
| | faux en écriture | 0 | 2 |
| | menaces | 0 | 2 |
| | violation du secret professionnel | 0 | 3 |
| | violences contre des personnes ou des biens | 0 | 5 |
| | vol (en service) | 0 | 1 |
| | | 1 | |
| | | | 20 |

| Province | Faits | Administratifs | Judiciaires |
|------------|---|----------------|-------------|
| Hainaut | actes arbitraires | | 8 |
| | affaires de moeurs | | 2 |
| | concussion | | 1 |
| | escroquerie (en service) | | 1 |
| | excès de pouvoir | 2 | |
| | fautes dans l'exécution des tâches | 1 | |
| | faux en écriture | | 2 |
| | harcèlement | | 1 |
| | intervention dans le temps (101) | 2 | |
| | menaces | | 1 |
| | non-intervention | 1 | |
| | recrutement | 1 | |
| | refus d'acter | 1 | |
| | violation du secret professionnel | | 1 |
| | violences contre des personnes ou des biens | | 3 |
| | vol (en service) | | 2 |
| | | 8 | 22 |
| | | | 30 |
| Liège | actes arbitraires | | 7 |
| | affaires de moeurs | | 1 |
| | atteinte à la vie privée | | 2 |
| | attitude laxiste lors de l'exécution des tâches | 1 | |
| | détournement | | 2 |
| | extorsion (en service) | | 1 |
| | fausse déclaration | | 2 |
| | menaces | | 4 |
| | non-intervention | 1 | |
| | privation de liberté arbitraire | | 1 |
| | recel (en service) | | 1 |
| | rédaction de PV en matière de circulation | 1 | |
| | refus d'acter | 1 | |
| | violation du secret professionnel | | 2 |
| | violences contre des personnes ou des biens | | 12 |
| | vol (en service) | | 2 |
| | | 4 | 37 |
| | | | 41 |
| Limbourg | actes arbitraires | | 3 |
| | rédaction de PV en matière de circulation | 1 | |
| | refus d'acter | 1 | |
| | violation du secret professionnel | 0 | 1 |
| | | 2 | 4 |
| | | | 6 |
| Luxembourg | | | 0 |

| | | | | |
|------------------|--|---|------------|----|
| Namur | refus d'acter | 1 | | |
| | violation de domicile | 0 | 1 | |
| | violences contre des personnes ou des biens | 0 | 2 | |
| | | 1 | 3 | |
| | | | 4 | |
| Police fédérale | actes arbitraires | | 5 | |
| | affaires de mœurs | | 1 | |
| | calomnie | | 1 | |
| | conflits avec les autorités | 1 | | |
| | corruption | | 1 | |
| | détournement | | 1 | |
| | diffamation | | 1 | |
| | faux | | 1 | |
| | fouilles (personnes) | 1 | | |
| | gestion du personnel | 1 | | |
| | intimidation morale | 1 | | |
| | intimidations | 2 | | |
| | menaces | | 1 | |
| | non-intervention | 1 | | |
| | non-respect des procédures | 1 | | |
| | refus d'acter | 2 | | |
| | signalements | 1 | | |
| | stupéfiants | | 1 | |
| | traitement inégal/intervention uniforme | 1 | | |
| | violation du secret professionnel | | 2 | |
| | violences contre des personnes ou des biens | | 5 | |
| vol (en service) | | 2 | | |
| | 12 | | 22 | |
| | | | 34 | |
| Individu | actes arbitraires | | 3 | |
| | affaires de mœurs | | 2 | |
| | atteinte à la vie privée | | 2 | |
| | calomnie | | 1 | |
| | détournement | | 1 | |
| | diffamation | | 1 | |
| | escroquerie | | 1 | |
| | faux | | 2 | |
| | faux en écriture | | 2 | |
| | incompatibilités avec la profession | 2 | | |
| | indéfinissable | 1 | | |
| | menaces | | 2 | |
| | milices privées/association de malfaiteurs | | 1 | |
| | pénal (en dehors du service) | | 24 | |
| | stupéfiants | | 2 | |
| | violation du secret professionnel | | 1 | |
| | violences contre des personnes ou des biens | | 2 | |
| | vol de toute nature | | 3 | |
| | | 3 | | 50 |
| | | | | 53 |
| | 54 | | 237 | |
| Total: | | | 291 | |

Concernant les plaintes non-fondées:

Détail par province du nombre de faits suivant les codifications Comité P:

| Province | Faits | Nombre |
|---|--|--------|
| Anvers | autres infractions et accidents de la route pendant le service | 1 |
| | constatations injustes / incompétences | 1 |
| | intimidation morale | 1 |
| | rédaction de PV en matière de circulation | 1 |
| | refus d'acter | 1 |
| | traitement inégal / intervention uniforme | 2 |
| | | 7 |
| Brabant flamand | rédaction de PV en matière de circulation | 2 |
| | refus d'acter | 1 |
| | | 3 |
| Brabant wallon | | 0 |
| Bruxelles capitale | attitude agressive, intimidations | 1 |
| | attitude laxiste ou négative lors de l'exécution des tâches | 1 |
| | comportement désobligeant (manque de respect, de politesse...) | 1 |
| | constatations injustes / incompétences | 1 |
| | dépannage, remorquage, sabot de Denver | 3 |
| | dépôt / saisie d'objets | 1 |
| | engagement sur le terrain | 1 |
| | excès de pouvoir | 1 |
| | harcèlement | 2 |
| | incompatibilités avec la profession | 1 |
| | intervention et exécution des tâches dans le temps (101) | 1 |
| | neutralité / impartialité | 1 |
| | non-intervention | 1 |
| | pressions / comportement autoritaire | 1 |
| | privation de liberté arbitraire | 1 |
| | rédaction de PV en matière de circulation | 3 |
| | refus d'acter | 2 |
| | responsabilité / disponibilité | 1 |
| traitement inégal / intervention uniforme | 1 | |
| | 25 | |
| Flandre occidentale | accueil | 1 |
| | non-intervention | 1 |
| | non-pénal (pendant le service) | 1 |
| | rédaction de PV en matière de circulation | 2 |
| | usage de la violence | 3 |
| | 8 | |

| | | |
|-------------------|--|----|
| Flandre orientale | attitude laxiste ou négative lors de l'exécution des tâches | 1 |
| | comportement désobligeant (manque de respect, de politesse...) | 1 |
| | engagement sur le terrain | 1 |
| | intimidations | 1 |
| | neutralité / impartialité | 1 |
| | non-intervention | 1 |
| | perception immédiate (circulation, autre) | 2 |
| | procédures administratives | 1 |
| | | 9 |
| Hainaut | abus de fonction ou d'autorité | 1 |
| | assistance aux victimes | 1 |
| | attitude agressive | 1 |
| | attitude laxiste ou négative lors de l'exécution des tâches | 1 |
| | comportement désobligeant (manque de respect, de politesse...) | 1 |
| | comportement humiliant | 1 |
| | excès ou mauvaise utilisation d'autorité | 1 |
| | horaire et comptabilisation des prestations | 1 |
| | neutralité / impartialité | 1 |
| | non-intervention | 1 |
| | rédaction de PV en matière de circulation | 1 |
| | refus d'acter | 2 |
| | traitement inégal / intervention uniforme | 1 |
| | usage de la violence | 1 |
| | | 15 |
| Liège | attitude laxiste ou négative lors de l'exécution des tâches | 1 |
| | comportement désobligeant (manque de respect, de politesse...) | 1 |
| | franchimont (autre) | 2 |
| | gestion du personnel | 1 |
| | intégrité | 1 |
| | intimidation morale | 1 |
| | intimidations | 1 |
| | non-constatation ou non-dénonciation | 1 |
| | non-intervention | 1 |
| | overacting, overreacting | 1 |
| | refus d'acter | 3 |
| | traitement inégal / intervention uniforme | 1 |
| | | 15 |
| Limbourg | non-intervention | 1 |
| | pressions / comportement autoritaire | 1 |
| | rédaction de PV en matière de circulation | 1 |
| | traitement inégal / intervention uniforme | 1 |
| | 4 | |

| Province | Faits | Nombre |
|-----------------|---|------------|
| Luxembourg | contrôle du domicile | 1 |
| | | 1 |
| Namur | constatations injustes / incompétences | 1 |
| | | 1 |
| Police fédérale | abus du service ou des moyens | 1 |
| | assistance aux victimes | 1 |
| | autres infractions et accidents de la route pendant le service | 1 |
| | comportement routier agressif ou dangereux pendant le service | 1 |
| | contrôle d'identité | 2 |
| | dégradations (en service) | 1 |
| | dépannage, remorquage, sabot de Denver | 1 |
| | dépôt / saisie d'objets | 1 |
| | formation | 1 |
| | gestion du personnel | 1 |
| | horaire et comptabilisation des prestations | 1 |
| | infractions et accidents de la route avec délit de fuite (en service) | 1 |
| | intimidation morale | 2 |
| | neutralité / impartialité | 1 |
| | non-constatation ou non-dénonciation | 1 |
| | perception immédiate (circulation, autre) | 1 |
| | procédures administratives | 1 |
| | racisme | 1 |
| | recrutement | 2 |
| | | 22 |
| Individu | divers | 3 |
| | non-pénal (en dehors du service) | 1 |
| | incompatibilités avec la profession | 2 |
| | discrétion / secret | 3 |
| | | 9 |
| Total: | | 119 |

Annexes B

Exemples de plaintes pour le rapport annuel 2003

Le plaignant était de sortie avec un ami d'origine maghrébine. Un portier de club qui leur refusait l'entrée a donné un violent coup de tête à ce dernier. Des policiers locaux présents sur place ont agressivement interpellé son ami pour ivresse, sans inquiéter le portier. Le plaignant s'inquiète ce que les représentants de l'ordre ne traduisent pas la politique d'intégration dans les faits.

CONCLUSION :

L'enquête de l'Inspection Générale n'a pas dégagé d'éléments de dysfonctionnement. Les intéressés ont été interpellés pour ivresse, menaces et outrages. L'état dans lequel ils se trouvaient a rendu la communication très difficile avec les policiers, ainsi qu'ils l'ont eux même reconnu. Quant aux coups portés par le portier, ils font l'objet d'un procès-verbal.

Une commerçante dénonce le fait qu'il ait fallu attendre trois heures avant que la police prenne en charge un voleur intercepté dans son magasin : plusieurs appels au 101 et dans les commissariats des environs ont été nécessaires, chacun semble t'il ne sachant trop lequel devait intervenir. La plaignante attribue cette désorganisation à la réforme des polices et s'inquiète du climat d'insécurité qui en découle.

CONCLUSION :

Les désagréments subis par la plaignante ne sont pas dus à la réforme des polices mais à la réaction inappropriée des policiers locaux ainsi qu'à une mauvaise gestion des interventions au dispatching de la zone.

Un jeune homme se plaint de ce qu'une patrouille de police, non autrement spécifiée, lui a injustement interdit d'entraîner son copain à faire ses manœuvres pour le permis de conduire, sur le parking vide d'un supermarché.

CONCLUSION :

Un parking de magasin, accessible sans aucune restriction ou contrôle au public, peut être considéré comme un lieu public où le code de la route est applicable (Cass. 10/12/1992). L'intervention des policiers s'est déroulée de manière correcte.

Le plaignant s'est fait expulser du parking d'un supermarché par le gérant. Il s'est rendu à la police locale pour déposer une plainte, mais le policier a refusé.

CONCLUSION :

Pas d'enquête de l'Inspection Générale. Vu le caractère fantasque du plaignant, coutumier de ce genre de récriminations, son courrier a été transmis pour disposition au chef de la zone concernée.

Exemples de plaintes pour le rapport annuel 2003

Le plaignant, propriétaire d'un appartement, sollicite en vain de la police locale la radiation de son ancienne locataire, expulsée judiciairement, et ne reçoit même pas d'accusé de réception à ses courriers.

CONCLUSION :

Aucune faute ni manquement n'ont été relevés à ce sujet : les diverses formalités relatives à la radiation de la locataire ont été effectuées dans des délais normaux. La commissaire en a avisé le requérant par écrit in tempore non suspecto, mais il semble que ce courrier ne soit pas arrivé à destination.

Demande d'enquête suite à la parution d'un article de presse : un cycliste, renversé par un véhicule de la police locale, manifeste une certaine inquiétude quant à l'objectivité des constatations.

CONCLUSION :

L'examen du procès verbal de constatation ainsi que l'enquête menée par le service du contrôle interne ne révèlent pas d'indices de dysfonctionnement.

Un homme se plaint d'avoir été injustement arrêté par la police lors du récent mariage princier, pour avoir exhibé dans la foule un panneau où il avait écrit "Vive le Prince Roland".

CONCLUSION :

L'enquête montre clairement que les intentions du plaignant, qui utilise un pseudonyme tant dans sa plainte que dans la presse, ne sont pas aussi innocentes qu'il le laisse supposer dans son courrier. Compte tenu de cet élément et de la réaction appropriée des services de police vis-à-vis de la situation, l'Inspection Générale clôture le dossier.

Une dame se plaint d'avoir reçu un pro-justitia rédigé en néerlandais et, malgré les assurances du policier en ce sens, de n'en avoir toujours pas obtenu la traduction.

CONCLUSION :

La plaignante est en droit d'obtenir un procès-verbal dans sa langue, mais la situation est telle depuis la réforme que des agents unilingues, issus de l'ex-gendarmerie, sont en fonction dans les polices locales de la région de Bruxelles-Capitale. Par Arrêté Royal, il est prévu que ces agents doivent obtenir un brevet de bilinguisme dans les cinq ans. Par ailleurs, il n'incombe pas à la police de fournir une traduction, mais bien au parquet.

Un automobiliste, qui circulait en file sur la bande des bus suite à un embouteillage, se plaint d'avoir été le seul à être interpellé et verbalisé par la police locale

CONCLUSION :

C'est à bon droit que les policiers ont interpellé le plaignant, lequel circulait sans assurance ni contrôle technique.

Le plaignant conteste les constatations d'un procès-verbal de roulage dressé par la police locale.

CONCLUSION :

La police a rectifié la date de constat incorrecte au moyen d'un procès-verbal subséquent. L'appréciation de l'infraction de roulage relève des compétences du tribunal.

Un habitant d'une rue où le stationnement est alternatif vient de recevoir le dernier en date d'une déjà longue série de procès-verbaux pour s'être garé dans le mauvais sens, et se plaint d'acharnement de la part de la police locale.

CONCLUSION :

Les verbalisations n'étaient pas ciblées vers la personne du plaignant : suite à un problème récurrent dans cette artère, et devant l'échec d'une phase préventive, la police locale avait informé les riverains de l'ouverture d'une phase répressive.

Deux policiers locaux se sont rendus chez le plaignant pour une affaire de travail au noir. L'un d'eux a refusé d'acter sa déclaration mot à mot et de la compléter selon son souhait. Ce n'est que lorsque le plaignant a fait remarquer qu'il allait immédiatement en informer le Procureur du Roi que le policier s'est exécuté. Le comportement de l'autre policier était correct.

CONCLUSION :

Le policier a bien acté puis modifié la déclaration dans le sens voulu par le plaignant, qui l'a d'ailleurs signée. Il est à noter que le plaignant est coutumier des conflits avec les autorités locales, tant administratives que judiciaires ou de police.

Un citoyen plaint que ni le parquet ni le chef de la zone de police ne respectent la loi Franchimont, en ne répondant pas à ses demandes d'information concernant les suites réservées aux plaintes qu'il a déposées pour les vols et les violences dont il est l'objet dans son quartier.

CONCLUSION :

En fonction des pièces communiquées, aucune faute ne peut être retenue dans le chef du personnel de police. Les responsables de la zone semblent par ailleurs avoir épuisé tous les moyens à leur disposition afin le plaignant agisse avec plus de discernement.

Suite à un cambriolage à son domicile, le plaignant a contacté le service 101, où le préposé lui a répondu de manière désagréable ne pouvoir envoyer un service immédiatement. Lorsque les policiers sont arrivés, il leur a signalé que des voisins avaient remarqué certaines choses, mais ils sont repartis sans mener l'enquête dans le voisinage.

CONCLUSION :

Le plaignant ne souhaitait en fait pas se plaindre de l'équipe d'intervention, mais uniquement de la grossièreté du préposé 101. L'enquête a permis de déterminer que les propos tenus par cet opérateur sont effectivement déplacés.

Demande d'enquête suite à la parution d'un article de presse relatant le "tabassage" de jeunes par des vigiles, impliquant également la police locale.

CONCLUSION :

De l'enquête diligentée par le chef de zone, il appert que la police n'est pas en cause. Les violences sont le fait exclusif du service de gardiennage, lequel n'était pas agréé et dont certains membres faisaient l'objet de procès-verbaux antérieurs pour des faits similaires.

Exemples de plaintes pour le rapport annuel 2003

Un voyageur en provenance de Grande-Bretagne a été soupçonné d'intentions délictueuses par la police fédérale. Incarcéré pour la nuit, il a été refoulé sur ordre de l'Office des Etrangers. Il se plaint du comportement raciste des policiers.

CONCLUSION :

De l'enquête menée par le service du contrôle interne à la demande du Comité P, il appert que rien ne peut être reproché aux policiers qui sont intervenus à l'encontre de ce voyageur.

Un plaignant de nationalité néerlandaise conteste la méthode de travail de la police de la route belge à la suite d'un contrôle de vitesse subi par sa fille et son ami sur l'autoroute. D'après le plaignant, le contrôle de vitesse n'aurait visé que les automobilistes néerlandais et les verbalisants ont traité les personnes arrêtées avec agressivité.

CONCLUSION :

Après enquête, on a constaté que les membres de la police fédérale de la route ont agi conformément à la législation belge et aux directives du corps en vigueur.

Un directeur d'école se plaint que des policiers fédéraux ont effectué le contrôle d'un groupe d'élèves qui empruntaient les transports en commun avec leur professeur, au motif qu'ils correspondaient au "profil" de certains dealers recherchés.

CONCLUSION :

Selon les éléments recueillis auprès de la direction de la police des voies de communication, il appert que les vérifications entreprises par les policiers étaient justifiées et ont été effectuées conformément aux directives en vigueur.

Plainte du gérant d'une entreprise de dépannage concernant la répartition des tâches entre plusieurs services de dépannage par le commandant d'une unité provinciale de circulation de la police fédérale.

CONCLUSION :

Alors qu'elle venait d'entamer son enquête, l'Inspection générale a appris que les problèmes étaient déjà résolus.

La plaignante, ressortissante française, a été victime d'une agression. La police belge a refusé d'acter sa plainte sous prétexte qu'elle n'avait pas de document d'identité, or ceux-ci avaient justement été volés lors de cette agression.

CONCLUSION :

Les directives spécifient que ce type de plainte ne peut être acté qu'après que l'ambassade concernée a complété un formulaire remis par la police au plaignant, ceci pour éviter les abus, déjà constatés, de personnes se présentant sous une fausse identité.

L'Inspection Générale est d'avis toutefois que ces directives devraient être adaptées: Il est en effet inconcevable qu'un citoyen, désarmé et victime, soit amené à séjourner plus que de raison sur le territoire belge contre sa volonté.

Une dame se plaint que, malgré la déclaration du vol de ses plaques d'immatriculation faite à la police locale et la radiation qui s'en est suivie, des pro-justitia lui parviennent encore régulièrement pour des infractions commises aux quatre coins du pays.

CONCLUSION :

Aucune directive ne définit actuellement la procédure à suivre et le procès-verbal est expédié au dernier titulaire de la marque radiée, avec tous les désagréments que cette situation engendre pour le particulier. L'Inspection Générale a adressé un courrier au directeur général de la police administrative afin de l'inviter à se pencher sur cette problématique.

Une élève d'une l'école de police attribue ses échecs successifs au manque d'objectivité des instructeurs.

CONCLUSION :

De l'analyse des documents recueillis, il appert qu'un maximum de mesures pédagogiques ont été mises en œuvre pour aider l'intéressée. Il n'existe aucun élément permettant de conclure à un manque d'objectivité de la part des formateurs concernés.

Un père souhaite déposer une plainte à la suite d'une agression dans la circulation envers son épouse et ses filles par un agent de police en formation.

CONCLUSION :

La plainte de la famille est fondée: l'aspirant inspecteur est conscient du fait qu'il a réagi d'une manière impulsive et que son comportement n'était pas approprié.

Le plaignant, candidat inspecteur de police, n'a pas réussi les tests de sélection de la police fédérale et se dit mécontent de la procédure.

CONCLUSION :

Le candidat avait réussi l'épreuve cognitive et échoué à l'entretien de personnalité. Il a été invité à présenter à nouveau cet examen, conformément à la loi, mais n'a pas répondu aux convocations. La procédure a été respectée.

Le plaignant a un accident. La partie adverse est probablement sous l'influence de l'alcool. Le plaignant appelle la police locale, mais l'agent refuse d'envoyer une équipe. Une patrouille de police passe par là par hasard : les agents agissent très volontairement et poliment, mais ne procèdent pas non plus à un test de l'haleine.

CONCLUSION :

L'amabilité et la capacité à juger du personnel concerné peuvent être améliorés. L'intervention de l'équipe d'intervention était correcte.

Le plaignant, qui devait se rendre en Irlande après la perte de sa carte d'identité, conteste le fait que la police locale lui ait fourni de mauvaises informations concernant la situation complexe des passeports et des papiers d'identité.

CONCLUSION :

Le fonctionnaire de police s'est trompé lorsqu'il a fourni les informations. Il peut y avoir un manque au niveau de l'instruction et de l'information dans la zone et l'Inspection générale envoie une lettre à ce sujet au chef de corps.

Exemples de plaintes pour le rapport annuel 2003

Un spectateur se plaint du manque de discernement et de la violence de l'intervention des policiers locaux vis-à-vis de supporters agités lors d'un récent match de football.

CONCLUSION :

L'intervention de la police dans la tribune était justifiée. Son exécution a été réalisée de manière professionnelle et dans le respect des réglementations en vigueur.

Le plaignant s'est porté candidat pour un emploi dans une firme de surveillance mais n'a pas été engagé. Selon son avocat, la non-obtention de cet emploi serait due à des informations obtenues par la firme auprès de policiers.

CONCLUSION :

Aucun élément ne vient confirmer cette thèse. Le candidat a été écarté sur base de son curriculum vitae

A la demande du Comité P et avec l'accord des parties, médiation de l'Inspection Générale dans le cadre d'un problème de voisinage entre deux policiers.

CONCLUSION :

La médiation a été positive, sous réserve de l'évaluation du suivi des accords.

Situation des bureaux

Boulevard du Triomphe, 174

1160 BRUXELLES

(Métro DELTA)

Tél: 32 2 676 46 11

Fax: 32 2 676 46 12

Adresse postale

Rue Fritz Toussaint, 47

1050 BRUXELLES

