



SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

INSPECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE FÉDÉRALE ET DE LA POLICE LOCALE



RAPPORT ANNUEL ■ ANNÉE 2004 ■



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

Tables des matières

	Index des abréviations	3
1.	Avant-propos	4
2.	Organigramme	7
3.	Le service de l'inspection (IGIN)	8
3.1	Missions d'audit	8
3.2	Missions d'inspection	16
3.3.	Contrôles des missions de rapatriement	22
3.4	Plan général d'action relatif aux audits et missions d'inspection planifiés pour l'année 2005	24
4.	Le service des enquêtes individuelles (IGEO)	25
4.1	Nombre de dossiers	25
4.2	Permanence	29
4.3	Quelques enseignements tirés des enquêtes menées	30
4.4	Fonctionnement du service "enquêtes individuelles"	31
4.5	Exemples	31
5	Service des statuts (IGST)	36
5.1	Base légale	36
5.2	Le conseil d'appel	36
5.3	Commission paritaire	40
5.4	Droit disciplinaire	42
5.5	Evaluation des mandataires	50
5.6	Commissions nationales de sélection pour officiers supérieurs et pour les membres calog de niveau A	54
6	Postes d'inspection déconcentrés	59
6.1	Poste déconcentré d'antwerpen	59
6.2	Poste déconcentré de Gent	61
6.3	Poste déconcentré de Liège	62
6.4	Poste déconcentré de Mons	64
7	Personnel et logistique	65
7.1	Personnel	65
7.2	Logistique	65
8	Divers	66



Immeuble de l'AIG 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
SS.GPI	Secrétariat social de la Police fédérale
SAT	Secrétariat administratif et technique du Service public fédéral Intérieur
CGL	Commissariat général – relations avec la police locale
DGP	Direction générale des ressources humaines
Mammouth	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
LPTS	Laboratoire de police technique et scientifique
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

1 ■ Avant-propos

Voici le troisième rapport annuel de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale (AIG).

En vertu des dispositions légales et réglementaires, nous le réservons aux ministres de l'Intérieur et de la Justice, au Conseil fédéral de police et aux organisations syndicales reconnues. Soucieux de préserver ce qui est confidentiel, mais aussi de nous inscrire dans une démarche citoyenne, nous avons opté pour une certaine transparence. Les moyens modernes de communication, comme le support électronique, et la publication intégrale sur internet ont ainsi été utilisés afin d'en assurer une plus grande diffusion, et ce, dans les trois langues nationales.

L'année 2004 fut l'année de l'évaluation intermédiaire des premiers mandataires.

Obligatoire pour les "commissaires primo-mandataires" en vue de leur nomination au grade de commissaire divisionnaire de police, elle était facultative pour ces derniers. L'Inspecteur général, parfois remplacé par un de ses adjoints, a siégé de manière intensive, comme président ou assesseur, tant au niveau fédéral qu'au niveau local, dans de nombreuses commissions.

Nous avons eu ainsi la satisfaction de constater que les images que ces évaluations intermédiaires nous renvoyaient étaient assez souvent positives. Même si le surcoût engendré reste pour l'avenir le problème majeur, on admet et on apprécie une plus grande présence sur le terrain, on reconnaît que les évaluations négatives sont très réduites, et généralement, les édiles communaux sont satisfaits de leur chef de zone ainsi que de leur police locale. On nous rapporte aussi une grande capacité d'adaptation au niveau du vécu de la réforme, sur le terrain. On tend à garantir une police de proximité dans le respect des six fonctionnalités de base. Il est parfois difficile de satisfaire strictement aux normes imposées, mais on a le souci de ce que la population reçoive ce dont elle a droit. Lors de ces évaluations, une volonté réelle de synergie se manifeste entre responsables politiques (locaux comme fédéraux), parquets et services de police. Nous en voulons pour preuve le travail fourni par la Commission d'accompagnement de la réforme des polices au niveau local.

L'AIG a aussi assumé un rôle actif lors de l'évaluation intermédiaire des responsables de la police fédérale (Directeurs généraux et leur adjoint). A cette occasion, des adaptations de divers aspects statutaires et structurels sont apparues comme nécessaires. 2005 devrait permettre de les concrétiser.

C'est aussi l'occasion de se questionner, avec certains Bourgmestres, sur l'épineux problème de l'après mandat. Que faire après cinq ans (une fois renouvelable) d'un mandataire qui a donné unanimement satisfaction, qui désire poursuivre sa tâche et qui en serait légalement empêché? Ce problème n'est pas seulement posé aux services de police.

D'aucuns semblent persister dans un critique de la réforme. Chaque jour cependant, l'AIG, témoin objectif, constate des signes positifs de plus en plus visibles des efforts réalisés pour sa mise en place.

L'année 2004 a néanmoins connu une augmentation des plaintes et des dénonciations. Outre les leçons à tirer de leur nombre et de leur contenu, notre institution a la faiblesse



L'Inspecteur général Luc Closset entouré de ses adjoints Roger Trillet et Guido Van Wymersch

d'y voir la preuve que nos services - touchables jour et nuit par le public – sont mieux connus et, espérons-le, appréciés pour la qualité du travail fourni.

L'audit, un des nouveaux défis, a permis de nous conforter dans un rôle d'appui auquel nous sommes très attachés. Cette activité nouvelle, très exigeante en temps de travail, apporte une aide utile et appréciée. Les réactions particulièrement positives de la plupart des chefs de zone concernés peuvent en témoigner.

Malgré un "look" plus coercitif dont elles héritent notamment parce qu'elles ne sont pas toujours attendues, les inspections ont eu aussi un franc succès. En l'occurrence, la manière est aussi très importante. Si des dysfonctionnements sont relevés, le premier souci est de trouver des remèdes, en accord avec les collègues concernés.

Nous n'insisterons jamais assez sur l'importance de ces matières, véritables mines de renseignements complétant ceux reçus par les deux autres services (enquêtes individuelles et statuts).

2004 a donc été une année de réflexion sur l'état de la réforme des polices.

L'inspection générale y a contribué et a fourni, comme sollicité, en décembre, un rapport d'évaluation au Conseil fédéral de police. On ne peut d'ailleurs que se réjouir du nouvel élan pris par cet important organe. Nous nous considérons comme un de ses partenaires privilégiés et nous appelons de nos vœux une participation accrue à leurs travaux.

Nos quatre postes déconcentrés contribuent très largement à nos objectifs. Malgré le nombre limité de leurs agents (quatre par postes), ils favorisent de manière significative les relations entre l'AIG, les autorités administratives, judiciaires et policières tout en facilitant les contacts avec le public.

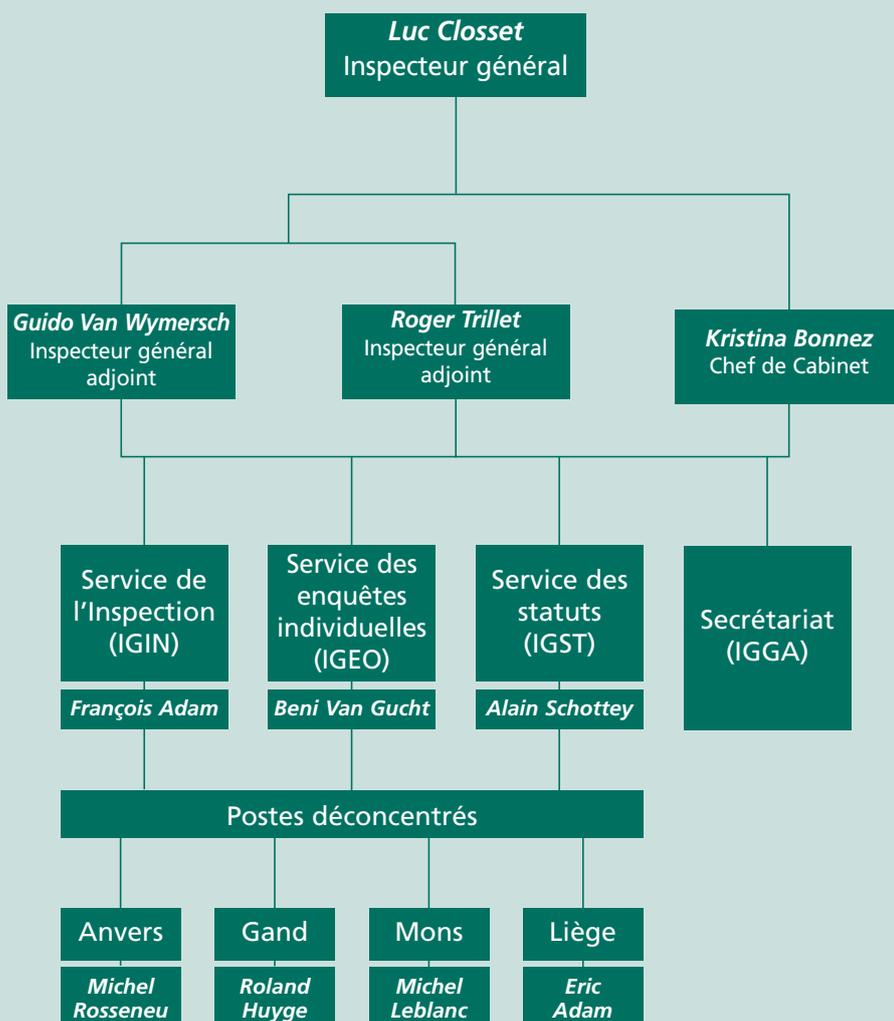
L'importance et le volume de nos tâches nous font toujours regretter de ne pas être plus nombreux. D'autre part, nous espérons la mise en place rapide de services de contrôles internes dans les corps de police locales et dans les services de la police fédérale.

Depuis 2001, l'Inspection générale a atteint son rythme de croisière en se fixant des priorités avec ses ministres de tutelle. Elle s'enorgueillit d'entretenir avec ces derniers et leur administration les meilleurs rapports.



Béni Van Gucht, François Adam, Alain Schottey, chefs de service, Kristina Bonnez, chef de cabinet.

2 Organigramme



3 ■ Le service de l'inspection (IGIN)

En 2004, de nombreuses missions ont été confiées au Service de l'Inspection (IGIN). Elles ont consisté en audits sur demande et d'initiative dans les zones de police locale, ainsi qu'en inspections dictées par les événements ou orientées vers des domaines particulièrement sensibles de la police intégrée. Un plan général d'action portant sur les activités planifiées pour l'année 2005 a également été préparé et soumis à l'approbation des autorités de tutelle.

3.1 ■ Missions d'audit

■ Considérations générales

En vertu de l'arrêté royal du 20 juillet 2001 relatif à l'Inspection générale⁽¹⁾, la cellule "audit" du service de l'Inspection est chargée d'exécuter sa mission au sein de la police fédérale et de la police locale.

Elle se compose en majorité de membres policiers et de deux membres civils (catégorie du niveau A). Outre la formation initiale dispensée par l'Institut de Formation de l'Administration fédérale (IFA), certains auditeurs ont suivi et suivent encore des formations universitaires, post-universitaires et professionnelles diverses tandis que d'autres sont membres de la branche belge de l'Institut International des Auditeurs internes. De plus, des échanges en fait d'expérience professionnelle sont entrepris avec les auditeurs internes de la police fédérale (CGC Audit). L'objectif poursuivi est d'entretenir l'expertise de nos collaborateurs dans le domaine évolutif du fonctionnement des services de police issus de la réforme.

Conformément à notre "charte des activités d'audit", nous recherchons, avec les responsables des services audités, de façon objective et transparente, l'amélioration continue, l'efficacité et l'efficience des corps de police. Cet objectif implique systématiquement une remise en question chez les gestionnaires, suscitée par la critique négative et positive mais franche et constructive des organisations que nous analysons.

Sur base d'une analyse globale des risques, les éléments recueillis ont permis l'optimisation des audits exécutés "sur demande". Ceux-ci ont visé l'ensemble des fonctionnalités et les aspects tant organisationnels (stratégie, monitoring, communication interne et externe, culture, partenariat, ...) que fonctionnels (normes, services d'appui, PZS, ...).

⁽¹⁾ M.B. 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, M.B. 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, M.B. du 16 octobre 2001

A la suite d'une seconde analyse, destinée à l'établissement de notre plan général d'action, nous avons décelé l'intérêt ou la nécessité de mener des audits axés sur les fonctionnalités "accueil" et "intervention" de la police.

Pour la police locale, nos analyses se réfèrent évidemment aux fonctionnalités de la police de base définies dans l'arrêté royal du 17 septembre 2001² et commentées par la circulaire PLP 10 du 9 octobre 2001³.

Sous l'approbation de nos Ministres de tutelle, les audits "d'initiative" portant sur ces deux fonctionnalités sont effectués dans quinze zones de police locale, sélectionnées aléatoirement en régions wallonne, flamande et de Bruxelles-Capitale, sur base des deux critères suivants: la situation géographique et la taille de la zone.

Celles-ci ont été informées de notre intention d'évaluer leur organisation par comparaison aux normes légales précitées et en référence aux principes d'efficacité et d'efficience, plus précisément, aux niveaux de la disponibilité permanente du service, de l'engagement de ses moyens et de l'adéquation de la réponse ainsi donnée au citoyen.

■ Avancée des audits

Un audit se déroule sur quatre phases:

Phase A ____ préparatoire	Etude de la documentation fournie par l'entité auditée et préparation de la phase suivante (questionnaires, programme des interviews, ...).
Phase B ____ de terrain	Interview du personnel (opérationnel et non opérationnel) et de "témoins" extérieurs (autorités, collaborateurs de la police fédérale ou locale, ...) - Visites des unités et services de police.
Phase C ____ de rapportage	Rédaction du projet de rapport remis au chef de zone ou au chef de service dont les observations seront analysées en vue de la rédaction du rapport final. Ce dernier est destiné au chef de corps ou de service ainsi qu'à leurs autorités respectives et aux ministres de tutelle.
Phase D ____ de suivi	Vérification de la mise en oeuvre des recommandations.

Le tableau ci-dessous présente les principaux audits conduits depuis 2002 et l'état d'avancée de ceux-ci au 31 décembre 2004.

1. Sur demande des autorités habilitées

Entités	Phase A	Phase B	Phase C	Phase D	Audit clôturé	Commentaires
Ans / St-Nicolas	✓	✓	✓	✓		Fin du suivi prévue mi-2005.
Ardennes brabançonnaises	✓	✓	✓	✓	✓	Les avancées vont au-delà des recommandations réalisées.
Ath	✓	✓	✓	✓		Fin du suivi prévue fin 2005.
Basse-Meuse	✓	✓	✓	✓		Fin du suivi prévue en septembre 2005.
Beyne-Heusay-Fléron-Soumagne	✓	✓	✓			Projet de rapport remis au chef de corps.
Dendermonde	✓	✓	✓	✓	✓	Les avancées vont au-delà des recommandations réalisées.
Famenne Ardennes	✓					Nouvelle demande d'audit global introduite par le Président du Collège de police et le chef de corps.
Kouter	✓	✓	✓	✓	✓	Les recommandations sont réalisées.
La Louvière						Réception toute récente de la demande d'audit.
Landen	✓	✓	✓	✓		Fin du suivi prévue pour l'automne 2005.
Les Trioux	✓	✓	✓			Projet de rapport remis au chef de corps.
Rupel	✓					Réception toute récente (fin 2004) de la demande d'audit introduite par le Collège de police et d'un ordre de mission du Ministre de l'Intérieur
Semois et Lesse	✓	✓	✓	✓	✓	Les avancées de cette zone vont au-delà des recommandations réalisées.
SJA Mons						Audit en attente vu les initiatives prises par les autorités compétentes.
Sylle et Dendre	✓	✓	✓	✓	✓	Les recommandations et conseils sont réalisés et traduits dans le PZS 2005/2008.
Wetteren-Laarne-Wichelen	✓	✓	✓	✓		Demande d'élargissement du scope introduite par le collège de police.
Zottegem – Herzele – St Lievens Houtem						Réception toute récente (fin 2004) de la demande d'audit introduite par le Collège de police.



Zone de police de Trieux, Courcelles.

2. D'initiative, portant sur les fonctionnalités "accueil" et "intervention"

Entités type audit	Phase A	Phase B	Phase C	Phase D	Audit terminé	Commentaires
Brugge	✓	✓	✓	✓		Fin du suivi prévue fin 2006.
Demerdal	✓	✓	✓	✓		Fin du suivi prévue pour l'été 2005.
Famenne Ardennes	✓	✓	✓	✓		Fin du suivi prévue pour mi-2005.
GAOZ	✓	✓	✓			Audit arrêté.
Gavers	✓	✓	✓	✓		Fin du suivi prévue pour mi-2005.
Hermeton et Heure	✓	✓	✓	✓		Fin du suivi prévue pour fin 2005.
Lanaken	✓	✓	✓	✓	✓	Les recommandations sont réalisées.
Lermes	✓	✓	✓	✓		Fin du suivi prévue pour fin 2005.
Montgomery	✓					La phase de terrain débutera début 2005.
Namur	✓	✓	✓			Projet de rapport remis au chef de zone.
Orne-Thyle	✓	✓	✓	✓		Fin du suivi prévue pour mi- 2005.
Wetteren-Laarne-Wichelen	✓	✓	✓	✓		Présentation du rapport au collège de police prévue début 2005.
Zuiderkem-pen	✓	✓	✓	✓		Fin du suivi prévue pour fin 2005.



Zone de police Rupel, Boom.

■ Résultats

La majorité des recommandations émises à ces occasions (un total de quelque 400 recommandations et points d'attention ont été formulés par l'AIG) ont été acceptées : elles sont soit complètement réalisées (70 %) soit en cours de concrétisation (30 %) conformément aux plans de mise en œuvre arrêtés par les chefs de corps. Ceci est en harmonie avec les objectifs poursuivis par l'AIG : l'optimisation et l'amélioration continue du fonctionnement des services de la police fédérale et de la police locale.

Le nombre d'audits menés jusqu'à présent (25) nous permet de mettre en exergue quelques tendances dans la réalisation des fonctionnalités de base et d'appui.

Force est de constater que le principe d'équivalence posé par la loi organique sur la police intégrée est mis en péril parce qu'il est tributaire de la capacité financière des zones de police et de la volonté politique locale d'investir ou non dans la police. Quelques corps de police locale bénéficient de moyens humains et matériels extraordinaires par comparaison à la plupart des zones de police. Ces dernières sont encore trop souvent obligées d'exécuter le "minimum prescrit", notamment dans le domaine de l'intervention, et encore au détriment d'autres fonctionnalités comme la police des quartiers qui est généralement et trop souvent considérée comme le "parent pauvre" de l'organisation.

Une analyse globale de la situation en fait d'appui latéral révèle que le recours aux accords de coopération entre zones de police pourrait encore être encouragé auprès de certains chefs de corps aux prises avec les difficultés budgétaires.

En ce domaine, les directeurs coordonnateurs administratifs ont un rôle prépondérant à tenir et, dans la majorité des cas, organisent d'initiative la collaboration des zones de

police avec la police fédérale au niveau de leur arrondissement: en matière de transfè-
rements de détenus, de gestion des appels par le centre de communication fédéral,
d'appui logistique, de prévention routière, de circulation de l'information de police
administrative, ...

a. Fonctionnalités de base

■ Généralités

Les normes "quantitatives" minimales sont généralement mais différemment
atteintes partout. Le domaine de la qualité n'a pas été évalué précisément mais
son observation permet de relever des difficultés relatives aux récentes pratiques
managériales (d'entreprises) de mise dans les organisations policières réformées.

Si quelques corps de police avant-gardistes exploitent avec professionnalisme les
modèles, méthodes et techniques de "qualité" dans leur organisation, il n'en va
pas de même partout. D'autres entités éprouvent un réel besoin d'accompagne-
ment notamment dans la mise en œuvre du programme "d'optimisation de l'or-
ganisation et du fonctionnement de la police locale" piloté par la direction des
relations avec la police locale (CGL). A cet égard, on ne peut que souligner l'im-
portance de la commission d'accompagnement de la réforme des polices dans le
suivi de l'avancement du projet.

La qualité étant l'affaire de tous et non pas seulement celle des chefs, un effort de
formation "pragmatique" devant mener à la compréhension, mérite assurément
d'être consenti dans ce domaine essentiel et ce, au profit de tous les membres du
personnel opérationnel et non opérationnel de la police locale.

■ On remarque que la fonctionnalité "**travail de quartier**" est le domaine de pré- dilection des autorités policières locales. La norme minimale (1 inspecteur de quar- tier/4.000 habitants) est largement atteinte partout.

L'inspecteur de quartier est perçu comme un relais incontournable dans la chaîne
de diffusion de l'information visant la population, les collectivités locales et les ser-
vices de l'administration communale.

Cependant, la définition de ce travail éminemment communautaire est différem-
ment appréhendée dans les zones de police, à l'instar de celle de la philosophie de
la proximité elle-même. Il est vrai que la description théorique qui en est faite auto-
rise de nombreuses interprétations. La place de l'inspecteur de quartier dans l'or-
ganisation doit encore être affirmée voire (re)valorisée.

Plus généralement, on peut souvent regretter une interaction insuffisante entre les
membres du personnel de différents services d'un corps de police. Les spécialisa-
tions locales qui y apparaissent (intervention; quartiers; recherche; ...) débouchent
sur des cloisonnements culturellement inacceptables et contraires à l'esprit de la
loi organique relative à la police intégrée, structurée à deux niveaux. La méconnaiss-
ance ou la non reconnaissance des activités respectives des uns et des autres est
un thème de réflexion pertinent dans l'approche de cette problématique.

Enfin, vu les moyens limités de nombreuses zones, les inspecteurs de quartier y
sont la plupart du temps détournés de leur fonction initiale pour combler les insuf-
fisances survenant ailleurs (compléter les équipes d'intervention; assurer des ser-
vices d'ordre; remplacer des collègues en congé maladie; ...).

■ La fonctionnalité **“accueil”** est une autre préoccupation prioritaire de l'autorité administrative communale par l'image de service public qu'elle offre au citoyen. La norme minimale prescrite est globalement rencontrée partout sauf les week-ends. L'ouverture d'un point d'accueil central pendant douze heures par jour pose problème aux zones de police de petite dimension. Dans ces cas, on constate le recours opportun au niveau déconcentré de la police fédérale (Centre de communication) ou à la collaboration inter-zonale comme pour le dispatching des équipes d'intervention, par exemple.

Les heures d'ouverture des postes de police **“communaux”** ne sont généralement pas paramétrées et sont donc souvent celles qui avaient été déterminées avant réforme. Or, puisque cette accessibilité doit être conforme aux besoins et attentes de la population, elle devrait être évaluée en rapport avec l'actualité et par souci d'efficience.

Héritage du passé, les infrastructures ne sont pas toujours adaptées aux impératifs de confidentialité et de confort qui doivent entourer les personnes qui s'adressent à un service de police.

■ Une grande disparité est constatée dans l'exécution de la fonctionnalité **“intervention”**. A côté de quelques corps de police disposant des moyens financiers nécessaires, les zones de police plus rurales sont réduites à n'engager qu'une seule équipe d'intervention pour couvrir en permanence un territoire parfois très étendu, tandis que l'équipe supplémentaire (dite **“de pointe”**) n'y atteint que rarement la norme de quatre-vingt-quatre heures par semaine.

Partout, un officier de police administrative et un ou plusieurs officiers de police judiciaire auxiliaires du procureur du Roi sont contactables et rappelables en permanence.

Les délais d'intervention ne sont quasiment jamais mesurés. Le délai approprié de réponse aux demandes d'intervention ne peut donc être évalué qu'en fonction des plaintes qui seraient éventuellement adressées aux chefs de zone par les autorités et par les citoyens.

■ La fonctionnalité **“recherche et enquête locales”** est garantie dans la plupart des zones par l'organisation d'un service **“séparé”** sous les dénominations de brigade locale de recherche (BLR), service local de recherche (SLR) ou service d'enquête et de recherche (SER).

La capacité affectée à la fonction judiciaire varie ici encore en fonction des moyens budgétaires des zones de police. Généralement, une étroite collaboration existe avec le niveau déconcentré de la police fédérale (Service judiciaire d'arrondissement – SJA).

On observe chez ces spécialistes une tendance au cloisonnement intra zonal dès lors que, selon eux, l'obligation de rendre compte ne leur est imposée que vis-à-vis de l'autorité judiciaire. Cette attitude risque de préjudicier la cohésion et l'unité de vision du corps de police locale alors qu'elle est aussi en antagonisme avec la philosophie de la réforme des services de police.



Zone de police de Namur.

■ La fonction “**maintien de l’ordre public**” est un domaine fort sensible surtout dans la gestion des événements locaux totalement imprévisibles et la participation aux services d’ordre fédéraux, vu l’impact de ces derniers sur l’organisation, en termes de moyens humains et matériels. Les zones accordent tout naturellement la priorité aux services d’ordre locaux. L’enquête menée par l’AIG au sujet de la capacité hypothéquée (hycap) révèle une évolution positive due essentiellement à l’adaptation de la réglementation (MFO 2) et au recrutement supplémentaire dans les zones de police bruxelloises (cf. la partie consacrée aux missions d’inspection).

■ En fait “**d’assistance policière aux victimes**”, on constate que l’exécution concrète de cette fonction est invariablement confiée aux collaborateurs spécialisés [assistant(e) social(e); criminologue] des corps de police locale. La continuité de la fonction est généralement assurée dans le cadre de l’appui latéral⁴.

Le risque existe de voir les fonctionnaires de police éluder leurs devoirs spécifiques d’assistance (écoute active, information, soutien émotionnel, ...) parce qu’ils considèrent erronément l’assistance aux victimes comme une charge de travail supplémentaire qui doit être reportée sur les assistantes de police.

En référence aux dispositions de la circulaire ministérielle OOP15ter du 9 juillet 1999⁵, on relève encore que lesdits collaborateurs spécialisés ne sont que très rarement chargés de la sensibilisation et de la formation spécifiques des policiers. Dans le même contexte, il n’y a pas d’officier réellement responsable du suivi de la politique d’assistance aux victimes dans les zones de police.

⁽⁴⁾ Circulaire SPF Intérieur PLP 27 du 4 novembre 2002 relative à l’intensification et la stimulation de la coopération interzonale.

⁽⁵⁾ SPF Intérieur – MB du 21 août 1999.

b. Fonctionnalités d'appui

C'est surtout dans les zones pluricomunales que le volet "appui" pose problème. Les chefs de corps ont dû créer de nouveaux services de gestion des ressources humaines et de la logistique tout en y affectant le personnel disponible au moment de leur prise de commandement. Avant réforme, ces domaines relevaient de la compétence des administrations communales pour les polices communales et des anciens districts pour les brigades territoriales de la gendarmerie.

Beaucoup de ces collaborateurs désignés pour gérer ces services ne sont pas familiers des théories managériales actuelles. Ainsi, faut-il bien reconnaître le rôle de pionnier des mandataires primo-désignés et l'ampleur du travail qu'ils ont dû assumer seuls, surtout dans les zones de petite taille.

L'application des dispositions statutaires de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant sur la position juridique du personnel des services de police⁶ et de ses dispositions transitoires n'est pas simple et une période plus ou moins longue est nécessaire pour acquérir l'expertise utile.

Dans ce contexte, l'intérêt porté par la majorité des responsables locaux à la communication interne démontre bien que le domaine de l'information est fort opportunément considéré comme fondamental dans les processus d'intégration et de professionnalisation du personnel.

Cependant, dans pas mal de zones de police, on constate l'absence d'une organisation réfléchie et cohérente en cette matière. Or, lors d'une réorganisation aussi fondamentale de l'environnement policier, une bonne communication interne est un facteur critique de succès pour le bon fonctionnement d'une institution qui est appelée à rechercher en permanence la qualité optimale de son travail journalier.

3.2 ■ Missions d'inspection

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

En 2003 nous avons entamé une mission d'inspection de grande ampleur consistant en une évaluation des mesures de la police locale et de la police fédérale visant à prévenir:

- une intrusion dans un 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.

Ce travail s'est poursuivi en 2004 par une trentaine de visites dans des bâtiments de la police fédérale, puis par la rédaction d'un rapport adressé aux ministres compétents.

Globalement, on constate la persistance d'un trop grand nombre de faiblesses amenant entre autres à conclure que:

⁽⁶⁾ M.B. du 31 mars 2001.

■ sur le plan matériel, les exigences suivantes devraient pouvoir être rencontrées dans les plus brefs délais :

- installation d'un système d'alarme dans tous les bâtiments non occupés en permanence;
- renforcement des clôtures, des fenêtres ou des portes de bon nombre de complexes;
- aménagement des infrastructures (parfois à peu de frais) qui ne permettent pas d'exercer un contrôle visuel sur l'entrée des piétons et des véhicules à partir du local d'accueil;
- installation de coffres-forts individuels pour ranger les armes individuelles;
- installation d'un système d'alarme sur tous les véhicules, principalement ceux de la police locale qui sont plus souvent abandonnés dans des lieux publics par leurs occupants lors de l'exécution du service;
- installation de râteliers pour armes collectives dans tous les véhicules d'intervention et de patrouille;
- dans l'attente de l'acquisition des radios Astrid qui sont munies d'un système de blocage à distance : marquage de toutes les radios portables;
- marquage de tous les gilets pare-balles;
- là où un manque se fait sentir : acquisition d'armoires pour y ranger les uniformes de tout le personnel;
- diminution des stocks d'armes dans certaines zones de police et de celui du service d'appui logistique.

■ Outre ce qui précède, des mesures organisationnelles devraient absolument venir modifier de façon durable une série de mauvaises habitudes :

- rédaction par tous les responsables concernés de directives écrites, claires, précises et strictes sur la protection des infrastructures policières et de tous les matériels sensibles qu'elles renferment;

Ces directives devraient entre autres prévoir :

- un contrôle rigoureux de toutes les personnes accédant aux complexes policiers;
 - un système de gestion des moyens d'accès à ces complexes ainsi qu'aux endroits sécurisés à l'intérieur de ceux-ci;
 - la désignation d'un gestionnaire et la tenue d'un inventaire pour chaque matériel sensible;
 - la procédure d'enlèvement et de remise de certains de ces matériels;
 - la définition des responsabilités et des devoirs de chacun en rapport avec la sécurité de ceux-ci;
 - une restriction des pratiques qui consistent à ramener une arme, un véhicule ou une radio à domicile;
 - pour le personnel malade ou absent pour une durée d'une semaine ou plus : l'obligation de rentrer son arme;
 - les modalités d'un contrôle régulier de l'application de ces dispositions et les réactions en cas de manquement.
- Modifications sans frais dans certains locaux (déplacement de coffres-forts visibles de l'extérieur, etc...).

3.2.2. ■ Inspection des systèmes de comptabilisation et de contrôles des prestations

Dans le cadre de notre plan général d'action pour l'année 2004, nous avons proposé de réaliser une évaluation de la procédure de récolte des données utiles pour le calcul des heures prestées.

Dans un certain nombre de zones de police et de services de la police fédérale nous avons examiné cette procédure, de même que :

- les systèmes mis en place pour le réaliser;
- l'introduction, le traitement et le contrôle des données et systèmes sus-mentionnés;
- le niveau de formation du personnel chargé d'alimenter le système.

En surplus un contrôle d'un échantillon de prestations enregistrées était réalisé

Dans les **zones de police locale** nous avons pu constater une grande diversité de documents et de systèmes de récolte des données concernant les prestations effectuées. Le déficit en procédures et conventions uniformes augmente le risque de fautes et/ou abus.

Les systèmes de traitement suivants sont utilisés :

- PPP (Planning prestations du personnel)
- NCS (Nouveau cahier de service)
- Systèmes propres développés au départ des programmes Access ou Excel.

Nous pensons pouvoir conclure que ces différents systèmes de traitement fonctionnent bien voir très bien dans les zones. En outre divers paramètres de contrôle ont été introduits dans les systèmes automatisés.

L'introduction des données est le plus souvent réalisée par du personnel Calog. Les moments d'introduction peuvent toutefois varier sensiblement et il est logique que, plus on attend, plus le risque de fautes et/ou manipulation est grand.

Le traitement final après introduction se fait automatiquement de telle sorte qu'à ce stade les risques restent limités.

En ce qui concerne le contrôle nous avons relevé de grandes différences : dans la plupart des grandes zones il existe un contrôle plus structuré et formel. Dans les plus petites zones le contrôle est souvent moins systématique et structuré. Ici aussi l'intégration de mécanismes de contrôle dans la procédure globale constitue une nécessité.

Dans plus de la moitié des zones visitées aucune formation en rapport avec les systèmes de traitement automatisés n'a été prévue. Le plus souvent les membres du personnel appelés à travailler avec les systèmes dont question, avaient toutefois déjà acquis suffisamment d'expérience par le passé.

Auprès des diverses unités visitées à la police fédérale, nous avons pu constater que, tout comme dans les zones de police locale, il n'y a pas d'uniformité concernant la manière de récolter les données relatives aux prestations. A la police fédérale on utilise exclusivement le système PPP.

L'introduction est réalisée par du personnel Calog ou de police. Dans certaines unités visitées un contrôle systématique est opéré, alors que dans d'autres il n'y a pas de contrôle. Des procédures formalisées, écrites et respectées permettraient de réduire les risques de fautes et/ou abus au minimum.

Etant donné que le système PPP était d'application au sein de l'ancienne gendarmerie, des formations spécifiques n'ont plus été prévues à ce propos.

Les contrôles d'échantillon de prestations enregistrées ont été réalisés tant à la police locale qu'à la police fédérale. Ils avaient pour objectif de repérer des fautes ou d'éventuelles fraudes lors du traitement des données en rapport avec les prestations. Ces contrôles n'ont pas amené le constat d'importantes divergences. Quelques cas douteux ont fait l'objet d'un suivi par l'inspection.

D'une manière générale nous avons aussi pu constater que nos inspections annoncées à l'avance ont provoqué des réactions positives. Les constatations (tant positives que négatives) ont systématiquement été communiquées aux responsables, de sorte qu'ils ont pu prendre les mesures nécessaires. Dans la phase de suivi ultérieure nous avons jusqu'à présent constaté que cela a aussi effectivement été réalisé.

3.2.3. ■ Gestion de la capacité hypothéquée (Hycap)

Comme en 2003, l'AIG a continué à faire régulièrement rapport au Ministre de l'intérieur sur la mise en oeuvre de l'Hycap, en tenant particulièrement compte de la nouvelle directive ministérielle MFO-2 du 30-07-2004.

A cette fin, nombre de visites ont encore été effectuées et les Dircos, dont le rôle a été renforcé, ont été invités à fournir des données ainsi qu'à faire part de leurs réflexions.

En 2004, l'Hycap a été engagée 1 070 fois (c'est-à-dire à l'occasion de 1 070 événements) contre 1 128 fois l'année précédente. Il est aussi à noter qu'à 580 reprises, soit dans 54 % des cas contre 44 % en 2003, ce renfort se situait dans le cadre de compétitions de football.

Pour constituer ces renforts Hycap, les zones ont été sollicitées 4 401 fois par les Dircos (contre 7 127 fois en 2003) dans leur fonction de relais des demandes de DAO. Il faut voir dans cette baisse un premier effet de la nouvelle MFO-2.

Sur ces 4 401 sollicitations, on ne dénombre plus que 89 cas de non livraison contre 405 en 2003, soit une diminution de 80 % ! Parmi ces 89 cas, 49 (= 55 %) concernaient la totalité de l'effectif demandé.

On observe aussi une diminution sensible des non livraisons après l'entrée en vigueur de la nouvelle MFO-2 (4 seulement en Nov-Dec 2004) alors que les événements ne manquaient pourtant pas.

Contrairement à 2003 où l'engagement du personnel dans des services ou des événements locaux a été le plus souvent cité, les principaux motifs invoqués pour ne pas livrer l'Hycap sont ceux liés au personnel (limites statutaires, maladies, manque d'effectifs) qui prennent le dessus en 2004. A noter aussi la résorption des problèmes de formation et d'équipement.

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

- l'arrondissement d'Antwerpen :	11,12 %
- l'arrondissement de Brugge :	10,90 %
- l'arrondissement de Dendermonde :	10,62 %
- l'arrondissement de Liège :	7,08 %
- la région de Bruxelles-Capitale :	6,99 %
- la formation :	5,07 %

Le gros changement par rapport à 2003 concerne la région de Bruxelles-Capitale qui n'a plus "mangé" que 6,99 % au lieu de 24,90 %.

Pour le pays, les lignes de prestations n'ont été consommées qu'à concurrence de 46,77 %, ce qui représente 222 FTE contre 364 en 2003, soit 0,8 % de la capacité de la police locale (27 500 policiers). L'explication de cette baisse se trouve une nouvelle fois dans la nouvelle MFO-2.

Enfin, et suite entre autres aux considérations formulées par les Dircos, plusieurs points ont retenu l'attention du groupe de travail qui continue à suivre de près l'application de la MFO-2 avec la participation de l'AIG ; il s'agit notamment :

- d'étudier – sans léser personne – des mesures visant à éviter qu'une zone bénéficiant de la solidarité d'arrondissement pour un événement de longue durée, ne doive présenter un nombre élevé d'heures de compensation ;
- des modalités de la formation continuée (recyclages) ;
- de la problématique des véhicules (IVECO) ;
- du remplacement de l'Hycap par la capacité résiduelle de la DAR.

3.2.4. ■ Application des procédures de signalement lors d'évasions de détenus

Fin 2004 a été menée à l'initiative de l'Inspecteur général une mission d'inspection bien ciblée au sujet des évasions de détenus.

Il s'agissait de :

Au départ d'un nombre limité de cas récents, procéder à quelques vérifications concrètes (notamment les délais et la qualité du signalement ainsi que le respect des procédures prévues) du fonctionnement de toute la chaîne de signalement intervenant lors d'une évasion de détenus.

Cette mission faisait suite à plusieurs évasions retentissantes (notamment celles survenues à la prison de Nivelles) et à l'occasion desquelles on avait pu s'interroger sur la rapidité et la qualité des différents signalements prévus dans le Livre I de l'annexe à la MFO-3⁷ du 14-06-2002.

En vue d'une répartition homogène de l'échantillon sur le territoire, les cas suivants ont été retenus :

- une évasion de l'hôpital Sainte-Elisabeth à Uccle le 06-02-2004 ;
- une évasion évadé de la prison d'Anvers le 20-02-2004 ;
- une évasion de la prison de Tongres le 27-06-2004 ;
- une évasion de la prison de Nivelles le 08-08-2004 ;
- une évasion de la prison de Lantin le 27-08-2004 ;
- En outre nous nous sommes également intéressés à l'évasion de la prison de Nivelles le 10-10-2004 de trois individus (l'un ayant été repris le même jour), vu l'émotion suscitée par cet événement survenu peu de temps après l'évasion du 08-08-2004 de la même prison.

Ces évasions représentaient environ la moitié des évasions⁸ de l'année 2004.

⁽⁷⁾ Directive commune des Ministres de la Justice et de l'Intérieur relative à la gestion de l'information de police judiciaire et de police administrative.

⁽⁸⁾ Evasions proprement dites, c'est-à-dire ne comprenant pas les non rentrées de congé pénitentiaire ni les soustractions à la surveillance électronique.

Pour chaque cas, le service IGIN a récolté auprès des différents services concernés (police locale, SCA, SJA, CIA, CCom, DGA/DAO, DGJ/DJO, DGS/DSO) un maximum de documents indispensables à une évaluation objective de la chaîne de signalement. Malheureusement, toutes ces pièces – quand elles existaient et qu'on les retrouvait – pêchaient souvent par manque de précisions si bien que de nombreux éléments d'appréciation nous ont fait défaut.

Bien qu'ainsi limitées, nos investigations nous ont toutefois amenés à souligner le bon travail d'une zone en particulier, mais aussi à soulever plusieurs anomalies débouchant sur des déficiences en matière de communication et d'efficacité des recherches.

En synthèse, il s'agissait :

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

3.2.5. ■ Analyse du fonctionnement des laboratoires de la police technique et scientifique (LPTS)

Après la phase de terrain, le rapport intermédiaire a été soumis à la direction générale de la police judiciaire (DGJ) le 15 mars 2004. Ce rapport mentionnait principalement, les problèmes les plus marquants et récurrents, ainsi que certains points susceptibles d'impliquer un risque plus élevé

Ce rapport a été également transmis aux ministres de tutelle, et précisé lors d'une discussion que nous avons eue avec les responsables du dossier au niveau du cabinet du Ministre de la Justice. Finalement, lors du conseil des ministres "Justice et sécurité" des 30 et 31 mars 2004, il a été décidé d'embaucher 20 équivalents temps plein pour la créa-



Laboratoire de police scientifique de Louvain.

tion d'un team central d'assistance et 100 membres du personnel complémentaires pour les 27 LPTS.

La deuxième phase de l'enquête sera étendue plus systématiquement au management ainsi qu'aux coacteurs externes.

En outre, une comparaison sera prévue avec certains laboratoires étrangers.

Cette ultime étape, permettra de jeter un regard plus large sur la problématique des LPTS avec un rapport final qui reprendra probablement des recommandations complémentaires et/ou des points d'attention supplémentaires.

3.2.6. ■ Suivi de l'enquête administrative police locale d'Anvers

Le phase de suivi de l'enquête administrative auprès de la police locale d'Anvers s'est clôturée par un rapport transmis à Monsieur le Ministre de l'intérieur le 19 novembre 2004.

Le 22 décembre 2004, nos services ont également présenté ce rapport de suivi à Monsieur Patrick JANSSENS, Bourgmestre d'Anvers et à Monsieur Eddy BAELEMANS, Chef de Corps faisant fonction.

3.2.7. ■ Evaluation du fonctionnement global des services de police

Un rapport d'évaluation portant sur le fonctionnement global des services de police a été transmis à sa demande au nouveau Président du Conseil fédéral de police, Monsieur Willy BRUGGEMAN. L'évaluation transmise se basait sur les constatations faites par les différents services de l'AIG, dont bien évidemment les postes déconcentrés, et ce au départ des audits, inspections, enquêtes ou autres missions à l'occasion desquelles des éléments intéressants avaient été recueillis.

3.3 ■ Contrôles des missions de rapatriement

Fin 2003, début 2004 fut une période agitée pour les services de police chargés de l'exécution des missions de rapatriement, et ce en raison du prononcé du jugement dans l'affaire Semira Adamu.

Après ce prononcé les membres du personnel du Détachement de sécurité de l'aéroport national (DSAN) ont suspendu leurs escortes jusqu'au 15.03.2004.

Dans la suite de ce procès ainsi que dans le cadre de la mission de contrôle confiée à l'AIG, nos services ont également fait partie de la nouvelle commission chargée de l'évaluation des instructions en matière d'éloignement (commission Vermeersch II) qui en date du 2 février 2005 a présenté son rapport à la commission parlementaire.

Pour ce qui concerne plus particulièrement l'année 2004, nous avons notamment effectué 20 contrôles discrets et non discrets au moment de l'embarquement sur des vols réguliers. Lors de ces 20 contrôles à l'embarquement sur des vols réguliers, nous avons relevé une mission de rapatriement annulée suite à la maladie de l'escorteur, de même que 5 cas où, en raison du comportement tumultueux et rebelle de la personne à rapatrier ou des passagers, le commandant de bord a refusé de laisser monter ou de

garder la personne à bord. En ce qui concerne les autres vols, ils se sont déroulés normalement.

En 2004 l'AIG n'a accompli aucun contrôle discret lors d'un vol à bord d'avions des lignes régulières.

Pendant cette période nous avons toutefois procédé au contrôle de 23 vols sécurisés. En ce qui concerne ces derniers, dans 20 cas le team de l'AIG a suivi les policiers chargés du rapatriement pendant toute la durée du vol.

En outre, 7 de ces contrôles de vols sécurisés ont été exécutés en collaboration e.a. avec l'Allemagne, la France, le Pays-Bas et l'Espagne. Ces contrôles comportaient en partie le suivi depuis la prise en charge des personnes à rapatrier jusqu'à l'embarquement, et en partie le suivi de toute la mission jusqu'au pays de destination.

Nous sommes d'avis que cette expérience très enrichissante a certes permis aux services participants de tirer certains enseignements en vue du développement d'une politique d'éloignement humaine et efficace.

En outre en date du 21 septembre 2004 nous avons assisté à un exposé pratique portant sur le moyen de contrainte utilisé par les autorités françaises (système quick-release).

En date du 14 octobre 2004 l'AIG a d'initiative et de concert avec le SPF Intérieur organisé un débriefing constructif avec la participation de :

- membres de la direction et du personnel de DSAN
- la direction du Centre 127 bis
- le conseiller général de l'Office des étrangers

avec pour objectif la démarche vers une analyse des risques, de telle sorte qu'à l'avenir les risques, ou conséquences d'incidents, puissent être écartés ou tout au moins réduits à un minimum.



Rapatriements sécurisés

A la date du 16 février 2005 l'inspecteur général adjoint Roger TRILLET et le commissaire Marc ARYS ont fait un exposé relatif au fonctionnement de l'AIG en général et au contrôle des missions de rapatriement en particulier. Cet exposé eut lieu à la demande de l'Observatoire pour les migrations (Centre d'égalité des chances et de lutte contre le racisme), en présence de plusieurs représentants d'organisations humanitaires, e.a Amnesty international, la Ligue des Droits de l'Homme, Jesuit Refugees Service, Mrax.

3.4 ■ Plan général d'action relatif aux audits et missions d'inspection planifiés pour l'année 2005

Dans le cadre de nos activités nous avons eu connaissance, dans le courant de l'année 2004, d'un certain nombre de problèmes ou dysfonctionnements. Partant de l'analyse des risques qui y sont liés, et conformément à l'article 27 de notre AR, nous avons proposé aux ministres de tutelle d'orienter notre activité en 2005 vers les objectifs suivants :

En matière d'audits :

- clôturer et assurer le suivi des audits des plans d'action 2003 et 2004;
- adapter notre façon de travailler en matière d'audit et valider la méthodologie développée;
- promouvoir une vision uniforme concernant les systèmes de contrôles internes (dans le sens de "système de gestion au niveau du management") auprès des responsables de la police;
- vérifier de quelle manière la police fédérale et la police locale exécutent effectivement les objectifs de leurs plans de sécurité respectifs, et comment ils abordent le processus d'information et de communication à ce propos. Vu l'importance de la tâche, il a été proposé que l'exécution de cet audit soit répartie sur deux années: en 2005, la vérification se porterait sur la police fédérale, tandis que l'année 2006 serait réservée aux zones de police.

En matière d'inspections, nous proposons l'exécution d'une inspection relative à la présence policière en rue. Le but est d'évaluer les systèmes qui, au sein des zones de police et dans certains services de la police fédérales, sont mis en place pour assurer la présence de la police dans la rue d'une façon acceptable tant en quantité qu'en qualité.

4 ■ Le service des enquêtes individuelles (IGEO)

Dans le courant de l'année 2004 le service "Enquêtes individuelles" a continué à se développer en effectuant ses missions d'enquêtes au sujet des plaintes et dénonciations à charge de fonctionnaires de police, avec l'objectif de collaborer à l'évolution de services de police de haute qualité et à l'utilisation des techniques policières adéquates.

Aucune nouvelle tendance remarquable n'est à noter en 2004. Il est cependant apparu que les sujets de préoccupation cités dans les rapports annuels précédents sont récurrents. Il s'agit d'abord d'un "screening" insuffisant des candidats policiers, ensuite d'un manque au niveau de la qualité de la formation et de l'instruction des nouvelles recrues. Celles-ci sont par après insuffisamment encadrées lorsqu'elles débutent leurs activités sur le terrain. Il est urgent de procéder à une hausse du niveau de qualité depuis la base. Il s'agit en somme des policiers qui ont un premier contact avec le citoyen, et ceci souvent dans des situations d'urgence.

Certaines enquêtes étaient relatives à l'exercice d'une "profession accessoire" par un certain nombre de policiers, en dépit des règles déontologiques et/ou légales. Il s'avère donc indispensable, dans ce domaine, de se référer aux instructions en vigueur avant d'autoriser l'exercice d'une activité annexe.

Des données en possession de l'AIG il appert que 11 % des dossiers traités concernent la divulgation du secret professionnel. Dans la plupart des cas, il s'agissait de la communication d'informations judiciaires à des amis ou à des connaissances. Quelquefois il s'agissait cependant de la fourniture d'informations à des organisations criminelles et à la presse. On ne peut perdre de vue qu'en cas de transmission à la presse d'informations relatives à une opération imminente on ne commet pas seulement un délit, mais on risque en outre de mettre en danger la vie d'autres collègues.

4.1 ■ Nombre de dossiers

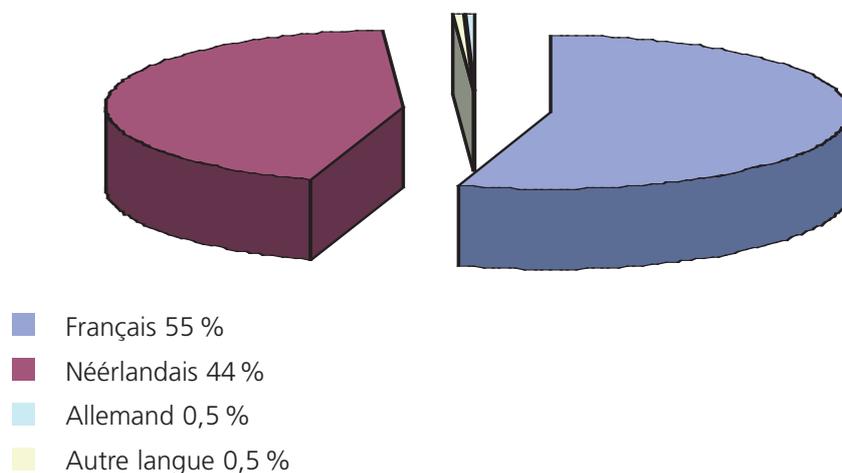
Le service "Enquêtes Individuelles" a ouvert au total 793 dossiers en 2004. En 2003 ils étaient au nombre de 660. Ceci représente donc une augmentation de 133 dossiers.

Année	Dossiers ouverts	Dossiers clôturés	Dossiers encore en cours	Dossiers traités en 2004
2002	487	481	6	6
2003	660	611	49	49
2004	793	636	157	793
Total des dossiers traités en 2004				848

Il faut remarquer que ces chiffres, ainsi que leur interprétation, ne concernent que les dossiers confiés à l'AIG et qu'on ne tient pas compte ici des dossiers du Comité P ou des dossiers traités par les services de contrôle interne ou d'autres services de contrôle.

Langue utilisée dans la plainte adressée à l'AIG

En ce qui concerne la langue, il est apparu que 55% des plaintes étaient rédigées en français, 44% en néerlandais et 0.5% en allemand et 0.5% dans une autre langue.



Répartition des plaintes:

- Arrondissement judiciaire de Bruxelles: 13 %
- Arrondissements judiciaires francophones: 29 %
- Arrondissements judiciaires néerlandophones: 28 %
- Directions Générales: 16 %
- Sans lien avec le service: 9 %
- Fonctionnaire de police non identifié: 3 %
- Fonctionnaire de police non auteur, éventuellement victime: 2 %

Dossiers de plainte administratifs:

Des statistiques du service "Enquêtes Individuelles" il appert qu'en 2004 un total de 316 dossiers de plainte administratifs ont été initiés:

- 164 plaintes en français
- 152 plaintes en néerlandais

Dossiers de plainte judiciaires:

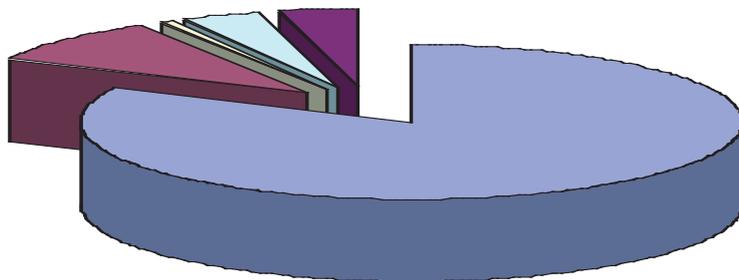
On remarque une nette augmentation du nombre de dossiers judiciaires. De plus en plus de Parquets font appel aux enquêteurs du service "Enquêtes Individuelles".

Médiations:

Contrairement aux prévisions, le nombre de médiations n'a pas connu d'augmentation malgré que ce type d'intervention se solde généralement par un succès. Ceci résulte peut-être du fait que l'existence de cette procédure est insuffisamment connue dans le monde policier.

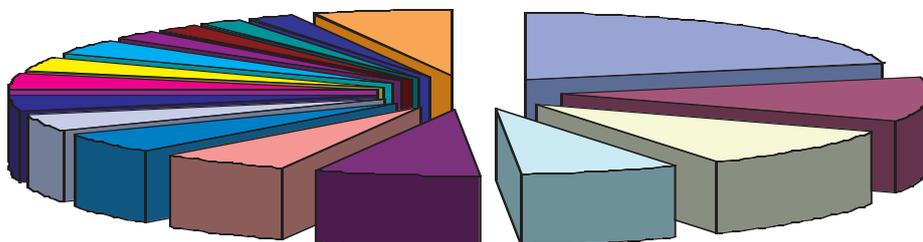
Pour la réussite d'une médiation, il est surtout important que cette procédure soit appliquée le plus rapidement possible après la naissance du conflit. En général on ne tente cependant cette procédure qu'après un certain nombre d'interventions sans succès.

Manière de traiter les plaintes



- Traitées 82 %
- Traitées de manière interne 9 %
- Médiations 1 %
- AIG non compétente 4 %
- Non recevables 4 %

Nature des dossiers traités



- Coups et blessures 21 %
- Divulgence secret professionnel 11 %
- Calomnies et menaces 10 %
- Actes arbitraires 7 %
- Vols (tous types) 7 %
- Refus d'acter 6 %
- Traitement inéquitable 5 %
- Harcèlement 4 %
- Faux en écriture 4 %
- Escroquerie et corruption 4 %
- Moeurs 3,5 %
- Stupéfiants 3,5 %
- Abstention coupable 2 %
- Atteintes à la vie privée 2 %
- Violences vis-à-vis de supporters de football 2 %
- Racisme et xénophobie 2 %
- Autres 6 %

Le nombre de plaintes du chef de racisme est en diminution. Les dossiers du chef de coups et blessures sont en tête avec 21 % des affaires traitées.

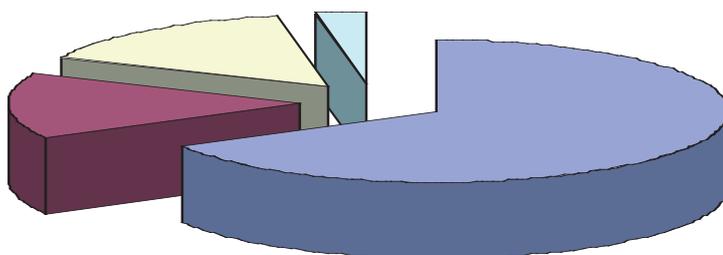
4.1.1. ■ Harcèlement

Des directives ont été établies au sein de l'AIG à propos des plaintes externes relatives à des faits de harcèlement et d'avances non souhaitées. L'intention du législateur était de régler ce type de conflits autant que possible au sein des entreprises et d'éviter, dans la mesure du possible, que de telles plaintes ne soient portées devant un tribunal.

- L'employeur a l'obligation de désigner un fonctionnaire de prévention, éventuellement assisté d'une personne de confiance. L'employeur doit toujours faire appel à ce fonctionnaire de prévention qui peut appartenir à un service externe ou interne de prévention et de protection du travail.
- Le travailleur qui estime être victime de violence ou de harcèlement au travail peut entamer la procédure interne en s'adressant au fonctionnaire de prévention ou s'adresser à l'inspection médicale du travail ou entamer une procédure devant la juridiction compétente. Le plaignant doit cependant être bien conscient que s'il s'adresse à l'auditeur du travail il ne peut plus faire appel à l'inspection médicale car l'enquête judiciaire est protégée par le secret de l'enquête.

Etant donné que l'AIG ne s'est vu octroyer aucune mission spécifique, elle doit être considérée avant tout comme intermédiaire et la victime qui veut déposer une plainte administrative doit d'abord être orientée vers les personnes désignées par le législateur. Si la victime veut néanmoins déposer plainte sur le plan judiciaire, l'AIG enregistrera cette plainte et transmettra le procès-verbal au parquet compétent.

Services auxquels appartiennent les fonctionnaires de police par rapport aux plaintes reçues



- Police Locale 66 %
- Police Fédérale 15 %
- En dehors du service 16 %
- Ignoré 3 %

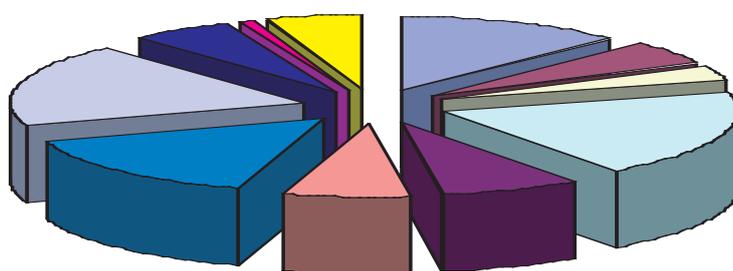
4.1.2. ■ Collaboration avec les Chefs de corps

Etant donné la charge de travail toujours croissante, le service "Enquêtes Individuelles" se voit obligé de transmettre certaines tâches aux Chefs de corps. La matière purement locale est traitée avec la collaboration des services de contrôle interne.

Tenant compte de la constante augmentation du nombre de dossiers, le nombre d'enquêteurs doit être revu à la hausse afin de pouvoir gérer toutes les affaires.

Il convient aussi de mentionner que le service "Enquêtes Individuelles" peut toujours compter sur la parfaite collaboration des postes déconcentrés de l' AIG, des services de contrôle interne et des autres services de contrôle en général. Le service "Enquêtes Individuelles" se félicite d'ailleurs de la collaboration collégiale de tous les services de police en général. On retiendra en particulier l'excellente coopération offerte par le SJA d'Anvers.

Répartition par province des plaintes à charge de la Police Locale



Bruxelles Capitale 19 %	Limbourg 6 %
Liège 19 %	Namur 5 %
Hainaut 15 %	Brabant Flamand 5 %
Anvers 12 %	Brabant wallon 3 %
Flandre occidentale 8 %	Luxembourg 1 %
Flandre orientale 7 %	

Ce graphique représente la répartition par province des plaintes reçues par l'AIG y compris l'arrondissement de Bruxelles-Capitale. Ces chiffres ne peuvent pas être extrapolés. Il s'agit de plaintes provenant aussi bien de particuliers que des Parquets. On ne peut perdre de vue que les habitudes des citoyens et des Parquets peuvent différer de province à province.

Les statistiques de 2004 mentionnent plus de plaintes à charge des membres de la police locale que des autres services. Il faut cependant tenir compte du fait que les effectifs des polices locales sont aussi les plus importants et que les dossiers concernent surtout des premières interventions et interventions urgentes. En ce qui concerne la police fédérale on remarque également que les plaintes enregistrées concernent surtout des interventions des services de terrain.

4.2 ■ Permanence

En 2004 la permanence IGEO a reçu au total 171 appels à traiter: 154 appels durant les heures de service, 13 appels en dehors des heures de service et 4 appels durant le week-end.

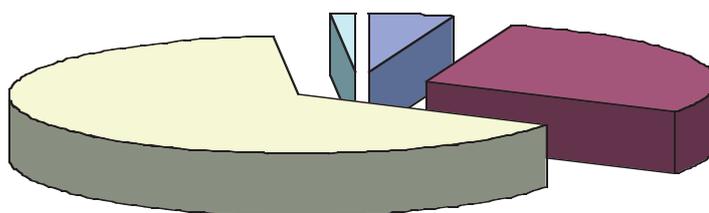
Le service "Enquêtes Individuelles" a donné suite à 77 de ces 171 appels. Dans les autres cas il s'agissait de plaintes pour lesquelles l'intervention de l'AIG n'était pas nécessaire et les plaignants ont reçu les informations adéquates.

Dans 32 cas le plaignant a transmis une plainte écrite au service "Enquêtes Individuelles" après le premier contact par téléphone; dans 28 cas un rendez-vous a été convenu avec le plaignant lors de l'appel et dans 17 cas une intervention immédiate s'est avérée nécessaire.

Ces appels ont nécessité l'ouverture d'un dossier judiciaire dans 56 cas.

Les plaintes concernaient surtout le comportement de la police en général (45), des interpellations policières en matière de circulation routière (17), des amendes reçues (14) et des coups et blessures par des fonctionnaires de police (13).

Résultats des enquêtes menées



■ Décisions judiciaires en attente 65 %

■ Non fondées 29 %

■ Fondées 5 %

■ Pas de décision 1 %

Il résulte des enquêtes menées que 29 % des plaintes ne sont pas fondées.

4.3 ■ Quelques enseignements tirés des enquêtes menées

- Lors de nombreuses enquêtes judiciaires il est encore constaté que la qualité des procès-verbaux laisse à désirer et que la formation judiciaire des rédacteurs est insuffisante.
- Il y a encore toujours trop peu de "screening" des candidats lors de leur incorporation à la police.
- Dans un certain nombre de grandes zones de police il a été constaté que les conditions d'accès aux commissariats de police ne sont pas optimales. La distance jusqu'au plus proche commissariat ouvert est parfois très importante. Les heures d'ouverture ne sont pas toujours adaptées aux besoins du citoyen dont le mécontentement provoque une frustration aboutissant au dépôt de plainte auprès de l'Inspection Générale.

- Dans le cadre d'une enquête impliquant un service fédéral il a fallu collecter des renseignements pour déterminer les responsabilités relatives à des faits. Il est apparu à cette occasion qu'en 2004 ce service ne pouvait toujours pas présenter un organigramme, tant et si bien qu'il a fallu remonter depuis la base pour arriver à identifier le responsable final.
- Il est aussi apparu durant l'année écoulée que les formalités obligatoires ne sont pas toujours remplies en cas d'arrestations, tant administratives que judiciaires.
- La disparité actuelle des uniformes engendre une confusion entre les services. Certains uniformes composés de pièces diverses tendent même à l'amalgame avec l'image de services privés de sécurité. Trop de policiers en uniforme exécutent des missions à l'extérieur ou des interventions sans être porteurs des insignes de leurs fonctions (exemples : pas de couvre-chef, insignes et grades cachés volontairement ou involontairement, etc).

4.4 ■ Fonctionnement du service "enquêtes individuelles"

Certains plaignants s'adressent encore toujours simultanément à l'AIG et à des autorités administratives et judiciaires, leur compliquant ainsi la tâche.

Il arrive régulièrement qu'un service ayant débuté son enquête en arrive à constater que d'autres ont également déjà entamé leurs premières investigations. La mise en service de la nouvelle banque de données générale, alimentée à la réception de chaque nouvelle plainte, revêt donc un caractère urgent.

Il convient aussi de rappeler que l'exécution d'enquêtes disciplinaires et la rédaction de rapports introductifs sont en principe du ressort de la hiérarchie, à moins qu'il n'existe des raisons sérieuses pour les confier au service "Enquêtes Individuelles".

L'Inspection Générale est de plus en plus connue du public. La distribution du dépliant de l'AIG via l'accueil des Polices Locales n'y est certainement pas étrangère.

Les Parquets font également de plus en plus appel à l'AIG. Alors qu'auparavant un dossier à charge d'une Police Communale était traité par la Gendarmerie ou la Police Judiciaire, et vice versa, une partie de ces dossiers est maintenant transmise à l' Inspection Générale.

4.5 ■ Exemples

4.5.1. ■ Exemples de dossiers de plaintes traités

Un policier se ferait payer afin de supprimer des procès-verbaux de roulage ou de supprimer des signalements.

Sur base de l'enquête effectuée par l'AIG à la demande du Procureur du Roi, les faits sont établis.

Le policier est suspendu de ses fonctions dans l'attente d'un procès devant le tribunal correctionnel.

Deux jeunes conducteurs en état d'intoxication alcoolique sont interpellés par la police et arrêtés administrativement. Le Procureur du Roi prescrit une enquête judiciaire à l'AIG afin d'éclaircir les circonstances de ces privations de liberté.

Suite à l'enquête, il appert que les policiers n'appliquent pas toujours de façon adéquate les dispositions relatives à l'arrestation administrative ou à l'arrestation judiciaire, de sorte que celles-ci sont parfois détournées des finalités prévues par le Législateur.

Des rumeurs persistantes au sein d'une commune font état qu'un policier serait responsable, hors service, d'un accident de roulage avec délit de fuite dont la conséquence est le décès d'une jeune personne. Selon les mêmes rumeurs, le policier serait "protégé" dans cette enquête par la police locale.

L'AIG a été chargée par le Procureur du Roi d'examiner le fondement de ces rumeurs. L'enquête a prouvé que ces rumeurs étaient totalement non fondées.

Le dirigeant d'une unité soupçonne un membre de son personnel de consulter des sites pornographiques à caractère pédophile sur le réseau Internet, durant ses heures de service. Le Procureur du Roi confie l'enquête à l'AIG. Il en résulte que les faits sont prouvés, et l'auteur est poursuivi devant le tribunal.

Plainte d'une famille par le biais de la Ligue des Droits de l'Homme au sujet des conditions de détention dans un corps de la police locale.

L'enquête menée par l'AIG a démontré que la personne a été détenue une nuit dans des conditions conformes aux directives en vigueur. C'est elle-même qui a refusé le repas qui lui a été présenté.

L'AIG a donc classé ce dossier, mais a néanmoins attiré l'attention du Chef de corps sur les doléances du Comité Européen pour la Prévention de la Torture et des Peines ou Traitements inhumains ou dégradants (CPT) qui prévoit dans son dernier rapport que "les personnes obligées de passer la nuit en détention devraient pouvoir disposer d'un matelas et de couvertures propres".

Un commerçant du secteur de la vente des armes et munitions signale à l'AIG avoir lu dans une revue spécialisée une annonce placée par un corps de police locale pour la vente de plusieurs dizaines d'armes à feu. Il estime qu'il s'agit de concurrence déloyale. L'enquête de l'AIG démontre que les faits sont exacts. La police locale a placé cette annonce pour le compte d'une personne âgée qui voulait se débarrasser de ses armes. Il n'y avait aucun but intéressé dans le chef des policiers, qui voulaient simplement aider la personne âgée et pouvoir trier les acquéreurs potentiels afin de lui éviter de mauvaises rencontres.

Malgré ce but louable, la démarche ne peut être acceptée sur le plan déontologique et un rapport en ce sens est adressé au Chef de corps concerné.

A la demande du Procureur du Roi, l'AIG est chargée d'une enquête urgente dans le cadre d'un différend entre un policier et sa compagne. Le policier est soupçonné d'avoir tenté de blesser grièvement celle-ci.

L'AIG prend les premières mesures urgentes qui s'imposent et mène l'enquête qui disculpe le policier.

Une plainte anonyme suivie de déclarations de policiers font état qu'un membre de leur service recevrait des dons en nature de la part de particuliers dans le cadre de ses activités professionnelles.

L'enquête administrative approfondie menée par l'AIG a permis de disculper formellement l'intéressé et de mettre fin aux rumeurs non fondées.

Un aspirant inspecteur en formation à l'académie déclare s'être blessé à la main en s'habillant et ne pas pouvoir, dès lors, suivre les cours de sport, certificat médical à l'appui. L'enquête de l'AIG démontre qu'en réalité il est "videur" dans une discothèque française et qu'il s'est blessé lors d'une altercation avec des clients. De plus, les enquêteurs ont obtenu des preuves matérielles que l'intéressé a falsifié ses fiches de paie en vue d'obtenir un crédit hypothécaire.

Un Chef de corps d'une police locale se plaint d'avoir été éconduit par deux membres d'un service de la police fédérale.

L'enquête de l'AIG démontre que les attitudes ont été critiquables de part et d'autre. Afin de ne pas laisser s'envenimer les relations entre des services de la police locale et de la police fédérale, l'AIG a formulé des recommandations sur les aspects quantitatif et qualitatif des contacts entre différents niveaux de la police intégrée.

Dans le cadre d'un dossier T.A.P. concernant un accident de roulage avec délit de fuite, le plaignant communique le numéro d'immatriculation de la voiture adverse aux inspecteurs qui procèdent aux constatations. Les faits se passent en région flamande et le procès-verbal est faxé en néerlandais à la police locale de la zone de police où le véhicule en fuite est inscrit, soit en région wallonne.

Suite aux péripéties linguistiques d'une part, et à l'organisation défaillante du corps de police d'autre part, la suite d'enquête n'a lieu que six mois plus tard.

Celle-ci s'avère négative car le véhicule en fuite a été vendu deux mois plus tôt par son propriétaire et ne se trouve plus en Belgique.

Par manque de preuves le Parquet de police classe le dossier et le plaignant doit payer lui-même pour les dégâts occasionnés à son véhicule.

L'Inspection Générale expose l'affaire au Chef de corps de la police locale concernée.

Celui-ci reconnaît que le démarrage de la zone de police a été laborieux.

Il marque son accord sur nos constatations et décide de proposer au Conseil de Police de la zone de dédommager le plaignant.

Le Conseil de police ne marque pas son accord sur la proposition du Chef de corps.

Le dysfonctionnement de l'appareil policier fait que la victime du délit de fuite doit payer elle-même pour les dégâts.

L'Inspection Générale reçoit d'un citoyen (inscrit en Belgique) une plainte relative à une tentative de percevoir une somme d'argent suite à la constatation d'une infraction.

Le plaignant est arrêté sur la route par un policier motocycliste. D'après le plaignant le policier déclare que pour le non port de la ceinture de sécurité il délivre une transaction de 50 euros. Quand le plaignant demande s'il peut payer avec des timbres-amendes le policier quitte l'endroit des faits sans rien ajouter. Le citoyen interprète ce comportement comme si le policier a tenté de lui réclamer illégitimement de l'argent.

L'Inspection Générale interpelle le policier concerné au sujet des faits.
L'affaire se résume à la parole de l'un contre la parole de l'autre.
Apparaît ici à nouveau la nécessité de communiquer clairement avec le citoyen. Il est important après le contact de prendre congé du citoyen poliment et de lui permettre de se réinsérer en toute sécurité dans la circulation.

L'Inspection Générale reçoit une plainte au sujet d'un partage inéquitable des prestations supplémentaires et de week-end dans un service de la police fédérale.
Certains membres de ce service presteraient de trop nombreuses heures au détriment d'autres collègues. Ils profiteraient pour ce faire de leur connaissance préalable des événements, inhérente à leur fonction.

L'enquête démarre sur base du calcul des prestations payées pour le service entier.
Ce calcul démontre qu'un certain nombre de membres du service prestent plus d'heures supplémentaires et de week-end que d'autres membres du même service, pour une période bien déterminée.

Une interprétation correcte de ces données a exigé une étude approfondie des horaires.

En accord avec les parties concernées et les chefs de service, il est décidé de travailler de manière constructive à une solution acceptable pour tous, au lieu d'étudier le problème indéfiniment.

Les entretiens menés par l' AIG débouchent sur une note de service rédigée par le chef de service des policiers concernés.

Cette note détermine les conditions d'engagement des policiers menant à des prestations spéciales ou supplémentaires.

La note est proposée à toutes les parties et acceptée par elles.

L'attention des interlocuteurs est attirée sur le fait que les conflits personnels doivent disparaître au profit d'un esprit d'équipe qui contribuera à créer une atmosphère de travail optimale.

La hiérarchie est sensibilisée à détecter à temps les conflits personnels et à y consacrer l'attention nécessaire.

Un citoyen verbalisé manifeste son désaccord au sujet d'une amende pour un stationnement interdit à hauteur de son habitation.

Il estime que les panneaux de signalisation provisoire n'ont pas été placés correctement, qu'il n'est jamais passé devant ces panneaux et qu'il n'a donc pas pu avoir connaissance de l'interdiction de stationnement à cet endroit.

L'enquête démontre que le plaignant a raison, qu'on a placé trop peu de panneaux provisoires de signalisation et qu'il a effectivement pu rouler jusqu'à son habitation sans passer devant un seul panneau.

Les constatations de l'AIG à ce sujet sont transmises pour suite utile au Procureur du Roi section Tribunal de Police.

Lors de contrôles de vitesse sur l'autoroute, un conducteur britannique est interpellé.
Il déclare que suite à un excès de vitesse, une perception immédiate lui est proposée. Il souhaite plus d'informations sur l'infraction.

Il reçoit comme réponse qu'il doit payer 75 euros pour l'information demandée. L'enquête démontre que le plaignant a demandé une photo comme preuve de l'excès de vitesse.

Le système belge ne permet pas (encore) de remettre une photo sur place. En conséquence la procédure de consignation a été correctement appliquée par les verbalisants et une somme supplémentaire de 75 euros a été perçue (avant le 01.03.2004).

Un citoyen se plaint qu'un inspecteur de police consulte illégitimement le registre national et commet une divulgation du secret professionnel à son préjudice.

De vérifications effectuées par l'Inspection Générale, il appert que la divulgation des informations trouve son origine chez un membre de l'autorité administrative et que l'inspecteur en question a agi correctement.

4.5.2. ■ Médiation

Un membre du cadre opérationnel de la police fédérale sollicite l'intervention de l'Inspection Générale dans le souci de restaurer sa relation professionnelle avec un de ses subordonnés. Après un entretien entre les parties à l'Inspection Générale, et après une large période d'évaluation, une meilleure communication dans le respect mutuel a pu être dégagée et leur collaboration s'est avérée plus efficace et plus efficiente.

Suite à une plainte pour harcèlement émanant d'un membre de la police locale à charge de son Chef de service, l'Inspection Générale est saisie d'une médiation. Après vérification, il ressort que le plaignant s'est également adressé auprès du conseiller en prévention de sa zone de police. L'Inspection Générale n'accède pas à la demande de médiation, le dossier devant être traité conformément aux dispositions prévues par la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, privilégiant ainsi dans un premier temps le règlement en interne du conflit.

Suite à un gros conflit de voisinage entre un membre de la police locale et un membre de la police fédérale, l'Inspection Générale a procédé à une médiation. Avec l'accord contractuel des parties, après un entretien individuel, suivi d'un entretien de médiation, des solutions au conflit de voisinage sont envisagées et des engagements personnels sont pris. Un an après cette procédure, les parties ont été réunies à l'Inspection Générale et l'entretien d'évaluation a permis d'établir que le différend était entièrement aplani

5 ■ Service statuts (IGST)

5.1 ■ Base légale

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 règle les missions du Service Statuts aux articles 7 et 12.

Le détail et les activités de ce service 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 est créé au sein de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale. Celui-ci règle le recours introduit contre la décision du responsable final de l'évaluation portant la mention finale "insuffisant".

L'entrée en vigueur de la procédure d'évaluation prévue dans la loi Exodus (Chapitre VII – Art. 52 à 64) et dans l'AR PJPol (Titre VII – Partie VII) a été postposée au 1^{er} avril 2005. En attendant, la procédure d'avis doit être suivie telle que décrite dans les circulaires GPI 11 du 27 mars 2003 et GPI 11bis du 24 juin 2004.

5.2.2. ■ Constatations générales

L'an dernier, le Conseil d'appel a constaté que la possibilité d'introduire un recours contre un avis défavorable n'était pas suffisamment connue du personnel policier et que les règles de procédure imposées n'étaient généralement pas suivies par les responsables. La circulaire ministérielle GPI 11bis du 24 juin 2004, publiée à l'initiative du Service Statuts à la suite des constatations précitées a donné des directives complémentaires en ce qui concerne l'évaluation du personnel. Désormais, le droit d'introduire un recours contre la mention "insuffisant" doit être explicitement mentionné sur le formulaire d'avis. En outre, l'attention des responsables a été attirée sur l'importance du respect des règles de procédure et de la motivation fondée de l'avis négatif.

En 2004, le Conseil d'appel a pu constater que le nouveau formulaire d'avis mentionnant la possibilité de recours contre la mention "insuffisant" avait été utilisé pratiquement systématiquement par les responsables. Toutefois, jusqu'à présent et dans de nombreux cas, il n'est pas encore question de motivation fondée de l'avis négatif.

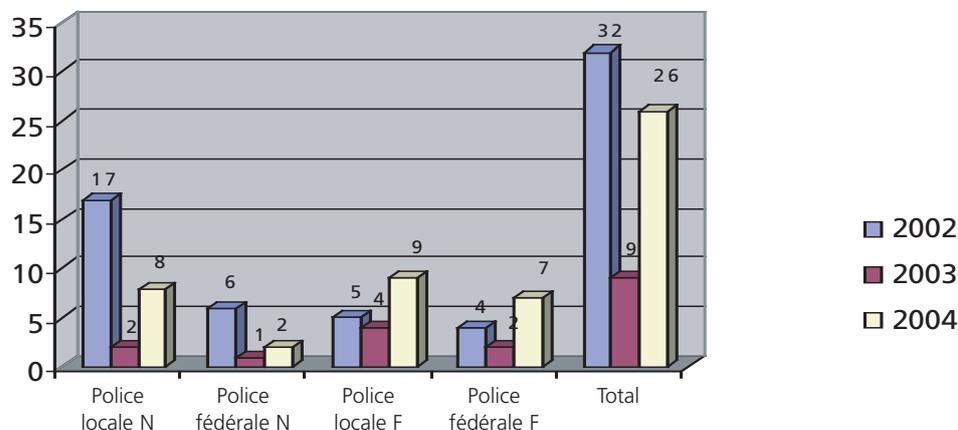
Les données concrètes sur lesquelles repose l'avis négatif font souvent défaut.

En l'absence de preuves concrètes, le Conseil n'a pas d'autre choix que de convertir l'avis négatif en mention "bon".

Enfin, nous avons constaté que plusieurs requêtes contre une mention finale défavorable, introduites au cours du dernier trimestre de 2004 se caractérisent par une approche juridique. Outre les contestations relatives à la motivation ou au bien-fondé de l'avis, la légitimité de l'avis est mise en question. Par ailleurs, les intéressés invoquent de plus en plus des violations éventuelles de la procédure suivie comme moyen de défense.

5.2.4. ■ Requêtes reçues

Requêtes	2002	2003	2004	Différence 2003
Police locale N	17	2	8	6
Police fédérale N	6	1	2	1
Police locale F	5	4	9	5
Police fédérale F	4	2	7	5
Total	32	9	26	17



Le nombre de requêtes reçues en 2004 était considérablement supérieur au nombre atteint en 2003. En 2003, le Conseil d'appel n'a reçu que 9 requêtes contre 26 en 2004.

Cette augmentation du nombre de requêtes s'explique probablement par la mention explicite de la possibilité de recours sur le formulaire d'avis.

Aperçu requêtes reçues en 2004

Langue	Origine	Raison de l'évaluation	Déjà traitées		Recevables		Décisions	
			OUI	NON	OUI	NON	Bon	Insuffisant
10 N	8 Locale	1 Promotion		1				
		5 Barémique	2	3	2		2	
		1 Mobilité		1				
		1 Autre	1		1			1
	2 Fédérale	1 Promotion		1				
		1 Barémique		1				
		0 Mobilité						
		0 Autre						
		Total N =	3	7	3	0	2	1
16 F	9 Locale	0 Promotion						
		1 Barémique	1		1		1	
		4 Mobilité	2	2	1	1		1
		4 Autre	1	3	1		1	
	7 Fédérale	1 Promotion		1				
		4 Barémique		4				
		2 Mobilité	2		2		2	
		0 Autre						
		Total F =	6	10	5	1	4	1
		Total N+F =	9	17	8	1	6	2

Neuf des 26 requêtes introduites en 2004 ont déjà été traitées par le Conseil d'appel. Les 17 requêtes restantes seront traitées en 2005 parce que celles-ci n'ont été envoyées au Conseil qu'à la fin de l'année. Ces dossiers feront l'objet d'un rapport intermédiaire.

5.2.4. ■ Dossiers traités

En 2004, le conseil a tenu quatre séances qui ont permis le traitement de 13 dossiers dont trois du rôle linguistique néerlandais et dix du rôle linguistique français. Six de ces dossiers avaient déjà été ouverts en 2003. Les sept autres sont consécutifs à des requêtes reçues dans le courant de l'année 2004.

Douze des treize requêtes ont été jugées recevables. Dans 8 cas, il a été décidé de convertir l'avis défavorable en une mention finale "BON".

Un seul dossier a été considéré comme nul et non avenu et donc ne pouvant pas faire

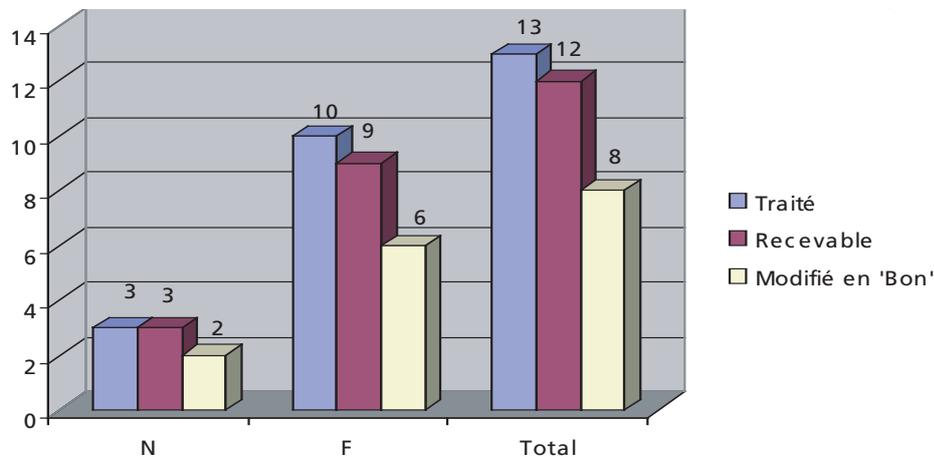
l'objet d'un traitement quant au fond puisqu'au moment de l'évaluation, le requérant ne faisait plus partie des services de police et que l'évaluation sortait complètement du cadre de la GPI 11.

Aperçu des dossiers traités au conseil d'appel en 2004

Langue	Origine	Raison de l'évaluation	Recevable		Décision		
			OUI	NON	Bon	Insuffisant	Nul
3 N	3 Locale	0 Promotion					
		1 Barémique	1		1		
		1 Mobilité	1		1		
		1 Autre	1			1	
	0 Fédérale	0 Promotion					
		0 Barémique					
		0 Mobilité					
		0 Autre					
		Total N =	3	0	2	1	
10 F	7 Locale	0 Promotion					
		2 Barémique	2		2		
		2 Mobilité	2		1	1	
		0 Autre	2	1	1		1
	3 Fédérale	1 Promotion					
		0 Barémique					
		1 Mobilité	3		2	1	
		0 autre					
		Total F =	9	1	6	2	1
		Total n+F =	12	1	8	3	1

Aperçu concernant la recevabilité des requêtes + les mentions finales modifiées

	Traité	Recevable	%	Modifié en 'bon'	%
N	3	3	100,00	2	66,67
F	10	9	90,00	6	60,00
Total	13	12	92,31	8	61,54



5.2.5. Conclusion

Tout comme l'an dernier, les avis défavorables traités en 2004 par le Conseil d'appel ont été essentiellement émis dans le cadre d'un avancement barémique conformément à la carrière barémique ou à la suite d'une demande de mobilité ou promotion.

Huit des douze mémoires recevables, soit 2/3 d'entre eux ont été convertis par le Conseil d'appel en mention finale "bon". La motivation de la modification repose presque toujours sur l'absence d'éléments concrets suffisants dans le dossier d'évaluation. Les avis émis reposent encore trop souvent sur des considérations générales.

Enfin, nous pointons que le nouveau système d'évaluation, tel que prévu dans l'arrêté Mammouth (PJ Pol), sera d'application dès le 1^{er} avril 2005. Toutefois, la procédure d'évaluation telle que décrite dans la GPI 11 reste d'application tant que le membre du personnel n'a pas été évalué dans le cadre du nouveau système. Dès lors, il demeure important que les responsables (finals) continuent à prendre en considération les règles de procédure de la GPI11 de la manière la plus rigoureuse possible lorsque la procédure d'avis doit être appliquée.

5.3 Commission paritaire

5.3.1. Généralités

Quiconque souhaite devenir fonctionnaire de police ou agent auxiliaire doit être de conduite irréprochable, ce qui est précisé aux articles IV.I.4 à IV.I.6 y compris du PJPol. Le directeur du recrutement et de la sélection de la police fédérale décide, sur la base d'une enquête de milieu et d'antécédents du candidat, si cette personne satisfait aux conditions spécifiques d'admission. Si le directeur prend une décision négative pour le candidat pouvant impliquer que ce dernier ne soit pas admis aux formations policières ou qu'il ne

puisse être mis en place que dans un territoire limité, l'intéressé peut aller en appel de cette décision auprès du ministre de l'Intérieur. Avant de prendre une décision à ce sujet, le ministre demande l'avis de la commission paritaire. Cette commission, composée conformément aux dispositions de l'article IV.1.20 PJPol, est présidée par l'inspecteur général. Le secrétariat de la commission est assuré par le Service Statuts.

Début décembre 2004, l'attention du ministre a été attirée sur le fait que les mandats des membres de la commission paritaire arrivaient à terme le 18 février 2005. Afin de garantir la continuité dans le traitement des dossiers, le président de la commission paritaire a demandé au ministre de prolonger ces mandats le plus rapidement possible ou de désigner de nouveaux membres.

5.3.2. ■ Requêtes introduites et traitées

En 2004, 14 recours ont été déposés auprès du ministre de l'Intérieur contre des décisions négatives du directeur du recrutement et de la sélection de la police fédérale. La commission paritaire a déjà émis un avis pour six de ces dossiers. En outre, la commission paritaire a aussi formulé un avis pour six dossiers déposés en 2003 auprès du ministre par des candidats fonctionnaires de police ou agents auxiliaires. La commission paritaire a également traité deux dossiers pendants depuis 2002. La commission doit encore rendre un avis dans neuf dossiers de candidats fonctionnaires de police ou agents auxiliaires qui ne seraient pas de conduite irréprochable.

5.3.3. ■ Avis émis

En 2004, la commission paritaire s'est réunie à six reprises aux dates suivantes: le 12 février, le 29 avril, le 7 juin, le 23 septembre, le 26 octobre et le 13 décembre.

Dans neuf des quatorze dossiers traités, la commission paritaire a conseillé au ministre de l'Intérieur de ne pas suivre la décision du directeur du recrutement et de la sélection et d'estimer toutefois que le candidat membre du personnel concerné était de conduite irréprochable. Cette situation traduit un revirement par rapport à 2003: à ce moment, la commission paritaire avait rendu, dans la majorité des dossiers traités, un avis concordant avec celui du directeur du recrutement et de la sélection de la police fédérale.

Aperçu des dossiers

Dossiers	Requêtes introduites	Avis émis	Défavorable	Favorable	En traitement le 31/12/2004
Néerlandophones	8	5 (a)	1	4	7 (c)
Francophones	6	9 (b)	4	5	2 (d)
Total	14	14	5	9	9

(a) 2 dossiers introduits en 2002, 2 dossiers introduits en 2003 et 1 dossier introduit en 2004.

(b) 4 dossiers introduits en 2003, 5 dossiers introduits en 2004

(c) 1 recours déposé en 2003, 6 recours déposés en 2004

(d) 1 recours déposé en 2002 (couplé à une procédure judiciaire), 1 recours introduit en 2004

5.3.4. ■ Constatations et mesures prises

En 2003, la durée moyenne de traitement par dossier pour lequel la commission paritaire rendait un avis s'élevait à 7,5 mois. En 2004, cette durée moyenne est passée à 10 mois. Il convient toutefois de remarquer que la commission paritaire n'a pu clôturer qu'en 2004 plusieurs dossiers pendants depuis quelques années. Force est de constater que les recours francophones introduits en 2004, à une exception près, ont également tous pu être traités en 2004. En ce qui concerne ces dossiers, la durée moyenne de traitement par la commission paritaire était inférieure à 6,5 mois.

En ce qui concerne les dossiers néerlandophones, aucun dossier déposé en 2004 n'a pu être traité cette même année, à une exception près.

Ces dossiers ont fait l'objet d'une concertation entre le président de la commission paritaire et le directeur du recrutement et de la sélection de la police fédérale. Les protagonistes en sont arrivés à la conclusion que la durée de traitement des dossiers pourrait se voir diminuée par une constitution rigoureuse des dossiers et un suivi précis des demandes de pièces judiciaires auprès des parquets sur la base desquelles sont compilés les dossiers présentés à la commission paritaire.

En 2004, la commission paritaire a été confrontée dans plusieurs dossiers à des candidats membres du cadre opérationnel ayant un passé, parfois limité, de consommateur de drogues. Nous pouvons affirmer qu'en ce qui concerne ces dossiers, la commission paritaire n'a pas considéré cet élément à la légère. Ainsi, dans un dossier où le candidat affirmait ne plus avoir consommé de stupéfiants depuis très longtemps, la commission paritaire a même proposé à l'intéressé de se soumettre volontairement à un test drogue.

5.4 ■ Droit Disciplinaire

5.4.1. ■ Un rôle toujours plus actif

Comme les autres années, les membres du Service Statuts, en leur qualité d'experts, ont représenté l'inspecteur général lors de chaque séance du conseil de discipline. Ces personnes ont également traité les contestations qui se posaient pour le calcul des prestations de service pour une défense dans un dossier disciplinaire. Toutefois, l'année dernière se distingue clairement des autres années parce qu'à côté de ces deux missions légales, une importante capacité a été consacrée aux matières disciplinaires suivantes.

Il convient avant tout de mentionner les activités du groupe de travail qui est chargé de l'étude minutieuse du statut disciplinaire. L'an dernier, ce groupe de travail, qui a vu le jour suite à la proposition et sous la présidence de l'inspection générale, s'est penché sur les problèmes les plus pressants en matière de règlement disciplinaire.

Des efforts particuliers ont également été consentis en terme de communication des informations relatives à la réglementation disciplinaire. En effet, les membres du Service Statuts, en étroite collaboration avec essentiellement des membres du conseil de discipline, ont pris part à différentes sessions d'informations et plusieurs documents relatifs au conseil de discipline ont été publiés. En agissant de la sorte, l'objectif poursuivi était de

tenter de sensibiliser et de convaincre toutes les parties qui pouvaient être impliquées un tant soit peu dans le traitement des dossiers disciplinaires de la nécessité de régler ces dossiers avec la qualité requise. Les conseils formulés dans le présent rapport annuel se situent dans ce contexte.

Il faut aussi indiquer qu'à la demande des autorités disciplinaires ou du conseil de discipline, les services de l'inspection générale peuvent être chargés de mener des enquêtes dans le cadre d'une procédure disciplinaire. C'est une possibilité à laquelle le conseil de discipline a recouru en particulier. L'exécution de ces enquêtes est confiée au service enquêtes de l'inspection générale. De la sorte, toute interférence avec la mission de l'expert du conseil de discipline est exclue.

5.4.2. ■ Précisions quant au point de vue de l'inspecteur général dans une affaire disciplinaire

Il est légalement précisé que le représentant de l'inspecteur général est entendu lors de la séance du conseil de discipline en tant qu'expert. Dans la pratique, cette audition consiste en la remise et la lecture du rapport d'experts rédigé sur la base du dossier disciplinaire tel qu'il a été envoyé au conseil de discipline par les autorités disciplinaires. Si de nouveaux éléments sont mis en avant lors des débats devant le conseil de discipline, le représentant de l'inspecteur général adaptera oralement ou par écrit le rapport d'experts.

En conséquence, le point de vue de l'inspecteur général relève du débat préalable à la délibération du conseil de discipline. Ainsi, nous pouvons affirmer par exemple que le point de vue de l'inspecteur général est équivalent à celui des autres parties, l'autorité disciplinaire ou le membre du personnel concerné. Le conseil de discipline regroupe les différents points de vue et les traite avec le sien dans un avis global.

Dans quelques arrêts récents, le Conseil d'Etat a estimé que le rapport d'experts de l'inspecteur général est destiné au conseil de discipline et que ce conseil de discipline doit l'intégrer dans l'élaboration de sa décision. Si l'autorité disciplinaire se range à l'avis du conseil de discipline dans un dossier précis, elle ne doit plus le motiver.

Nous ne pouvons cependant pas en déduire que le point de vue de l'inspecteur général est totalement facultatif. Au contraire, lorsque le conseil de discipline et l'autorité disciplinaire ne partagent pas le même point de vue dans un dossier disciplinaire, le point de vue de l'inspecteur général peut même revêtir une importance capitale dans l'évaluation du dossier disciplinaire par le Conseil d'Etat. C'est ainsi que dans un arrêt récent⁹, le Conseil d'Etat a rejeté le recours en suspension qu'un fonctionnaire de police démis avait introduit. En dépit de l'avis du conseil de discipline de ne pas imposer la démission mais une rétrogradation dans l'échelle de traitement en guise de sanction disciplinaire, le Conseil d'Etat a estimé que la décision du bourgmestre de congédier le fonctionnaire de police ne semblait manifestement pas injustifiée. A cet égard, le Conseil d'Etat renvoie au point de vue du représentant de l'inspection générale qui avait également proposé la démission d'office comme sanction disciplinaire appropriée pour le fonctionnaire de police. Dans son arrêt, le Conseil d'Etat a estimé que le conseil de discipline n'avait avancé aucun argument pour ne pas suivre le point de vue motivé de l'inspection générale.

⁹ Conseil d'Etat, *Van Haandel*, n° 135.028 du 20 septembre 2004.

Par contre, lorsque le point de vue du conseil de discipline et celui de l'inspection générale coïncident, ce qui est le cas dans la majorité des dossiers disciplinaires, le rapport d'experts de l'inspection générale viendra renforcer davantage l'autorité de l'avis du conseil de discipline. L'autorité disciplinaire doit comprendre que, certainement dans ces dossiers disciplinaires, il ne sera pas aisé de trouver une motivation convaincante si elle voulait s'écarter de l'avis du conseil de discipline.

La présence d'un représentant de l'inspection générale lors des débats du conseil de discipline offre encore d'autres avantages. La remise d'un rapport d'experts écrit à toutes les parties leur permet encore d'adapter, rectifier ou éclaircir leur vision et leur point de vue au cours de la procédure devant le conseil de discipline. De cette manière, des lacunes peuvent être palliées ou parfois l'autorité disciplinaire propose même de ne plus mettre certains faits à la charge du membre du personnel visé par la procédure disciplinaire. La défense d'un membre du personnel a déjà pu recourir utilement et à plusieurs reprises au contenu du rapport d'experts. Puisque le point de vue de l'inspecteur général fait souvent l'objet de discussions, le conseil de discipline pourra finalement mieux motiver son avis en tenant compte des arguments supplémentaires qui ont été développés par les différentes parties en réaction au point de vue de l'inspecteur général. C'est la raison pour laquelle la manière active dont le représentant de l'inspecteur général prend part aux débats est généralement perçue comme un enrichissement et une amélioration de la qualité des séances devant le conseil de discipline.

L'analyse des dossiers disciplinaires et la présence d'un représentant de l'inspection générale au cours des débats devant le conseil de discipline constituent en fin de compte une source d'informations pour l'inspection générale. Ces informations peuvent ensuite être utilisées dans le cadre des différentes missions qui incombent à l'inspection générale par rapport au contrôle des services de police.

5.4.3. ■ Interventions des autorités disciplinaires

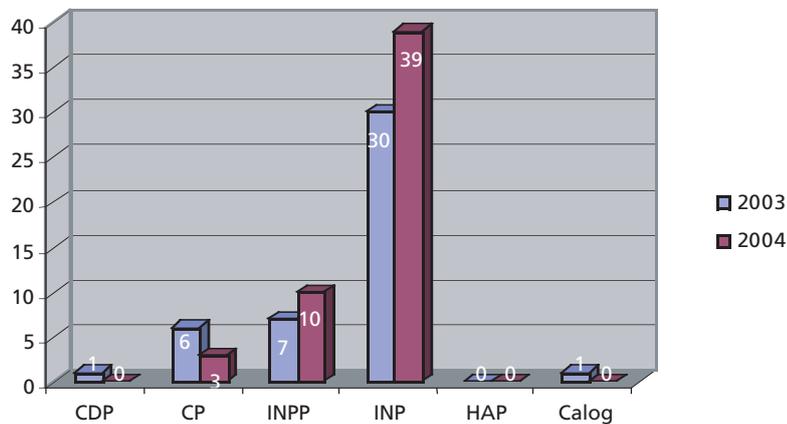
Les statistiques ci-dessous indiquent le nombre de dossiers disciplinaires traités et leur répartition par catégories de grades¹⁰. Par dossiers traités, il faut entendre les dossiers pour lesquels le représentant de l'inspecteur général a été entendu devant le conseil de discipline et qui ont ensuite été pris en délibération.

L'augmentation légère et constante du nombre de dossiers traités par la chambre néerlandophone du conseil de discipline se poursuit. Cette tendance ne s'observe pas à la chambre francophone.

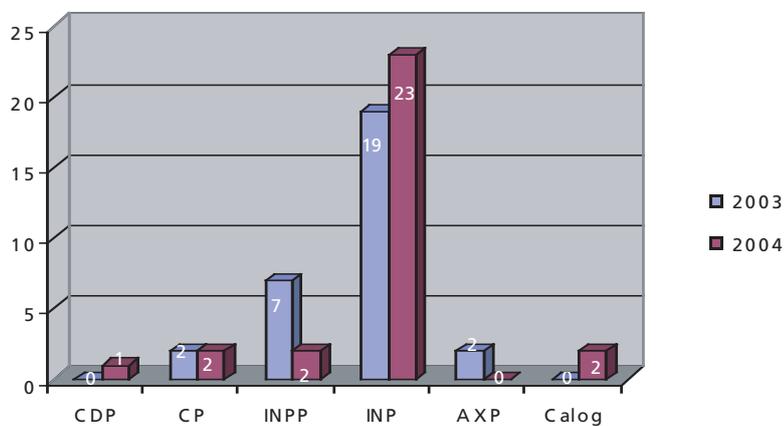
En ce qui concerne la chambre germanophone, en 2004 comme au cours des années précédentes, aucun dossier n'a été traité.

⁽¹⁰⁾ Abréviations: CDP: commissaire divisionnaire de police, CP: commissaire de police, INPP: inspecteur principal de police, AXP: agent auxiliaire de police, Calog: membre du personnel du cadre administratif et logistique/militaire

Dossiers disciplinaires traités par la chambre néerlandophone du conseil de discipline (52 en 2004 - 45 en 2003 – 38 en 2002) – Répartition par catégories de grades



Dossiers disciplinaires traités par la chambre francophone du conseil de discipline (30 en 2004 - 34 en 2003 – 25 en 2002)



Sur la base des données relatives au nombre de dossiers disciplinaires traités, il est possible de faire quelques constatations. Dans 10 des 30 dossiers qu'elle a traités, la chambre francophone a estimé qu'il n'était pas possible de prononcer une sanction. La chambre néerlandophone en est arrivée à une conclusion identique dans 15 des 52 dossiers traités. Cela signifie que dans 30 % des procédures disciplinaires intentées, on estime qu'aucune sanction disciplinaire ne peut être infligée. Par rapport à l'an dernier, le constat est identique.

Une procédure disciplinaire engagée indique que l'autorité disciplinaire dispose d'indices suffisants à propos de faits qui se sont produits, qui constituent une transgression disci-

plinaire et par rapport auxquels il convient d'infliger une sanction. Une procédure disciplinaire requiert un travail si considérable qu'on peut supposer que les autorités disciplinaires n'en intenteront pas si elles n'ont pas la certitude que celle-ci débouchera sur une sanction disciplinaire. Dans ce contexte, une "marge d'erreur" de 30 % est encore trop élevée.

Vous trouverez ci-après un aperçu succinct des raisons pour lesquelles on a jugé qu'il n'était plus possible d'infliger une sanction disciplinaire. La raison principale de chaque dossier a été recherchée et seule celle-ci est mentionnée.

Motif de proposition d'abandon d'une sanction disciplinaire	Chambre néerlandophone	Chambre francophone
Violation obligation de respect des délais	6 dossiers	3 dossiers
Arrêt de la procédure disciplinaire par l'autorité	-	2 dossiers
Autorité partielle	-	1 dossier
Autorité incompétente	4 dossiers	-
Violation des droits de la défense	-	1 dossier
Membre du personnel ne faisant plus partie de la police	-	1 dossier
Fait ne constitue pas de transgression disciplinaire ou non imputable au membre du personnel	3 dossiers	1 dossier
Fait non prouvé	2 dossiers	-
Autres	-	1 dossier

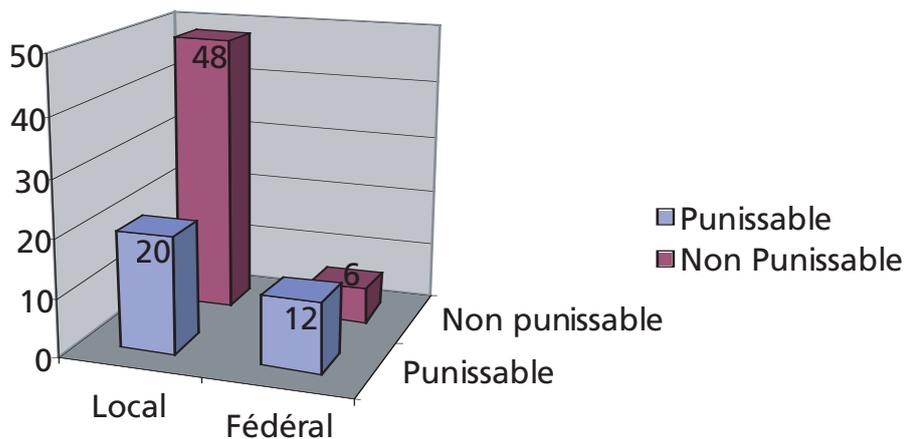
Par violation des délais à respecter obligatoirement, on vise l'application des dispositions des articles 38 à 38sexies y compris et de l'article 56 de la loi disciplinaire. En ce qui concerne l'article 56 en particulier, qui précise qu'une procédure disciplinaire doit être intentée dans les 6 mois qui suivent la prise de connaissance des faits, un récent arrêt du Conseil d'Etat a apporté des éclaircissements relatifs à la phrase "en cas d'information judiciaire ou de poursuites pénales pour les mêmes faits". Dans un tel cas, le délai d'expiration peut être postposé pour le lancement d'une action disciplinaire jusqu'au moment de la prise de connaissance de la décision finale de l'autorité judiciaire. Cette procédure n'implique toutefois aucune obligation d'attendre chaque fois la clôture du dossier sur le plan judiciaire. Dans le cadre de son autonomie, une autorité disciplinaire peut à tout moment intenter une procédure disciplinaire, même si les faits sont encore en cours d'analyse au niveau judiciaire.

5.4.4. ■ Besoin d'une plus grande qualité dans le traitement des dossiers disciplinaires

Une répartition par corps en ce qui concerne les dossiers disciplinaires pour lesquels le conseil de discipline a recommandé de ne pas infliger de sanction donne l'aperçu suivant: en ce qui concerne la chambre francophone, 80 % de ces dossiers proviennent de corps

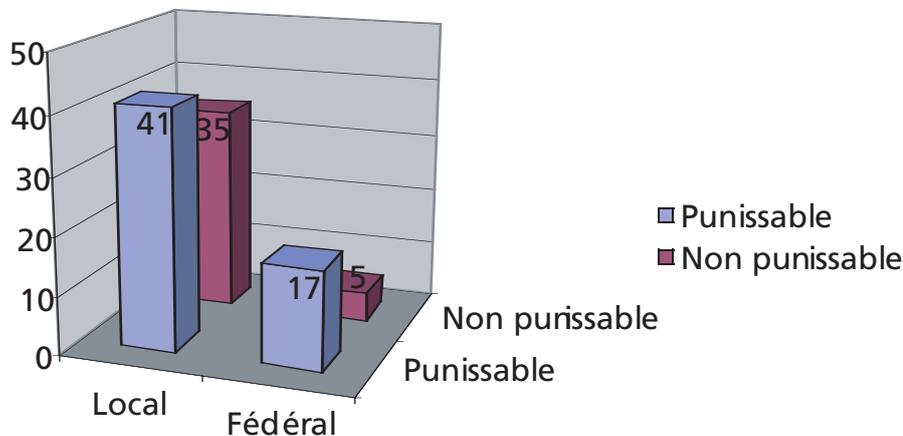
de la police locale. Du côté néerlandophone, ce pourcentage s'élève à 93 %. Pour affiner les chiffres précédents, nous avons réalisé une analyse par dossier disciplinaire pour lesquels des faits disciplinaires répréhensibles parfois multiples ont été cités. Nous avons vérifié, pour chaque fait mis à charge si le fait en lui-même aurait pu déboucher sur une sanction disciplinaire.

Chambre francophone: aperçu du nombre de faits considérés comme punissables au niveau disciplinaire



Pour les 30 dossiers disciplinaires introduits devant la chambre francophone, 86 faits ont fait l'objet de poursuites disciplinaires. 18 faits sont à mettre au compte de la police fédérale et 68 à celui de la police locale. De ces 18 faits commis par des fonctionnaires de police fédérale, nous avons estimé que 12 (66%) pouvaient donner lieu à une sanction disciplinaire. Sur un total de 68 faits disciplinaires signalés par les autorités disciplinaires de la police locale, seuls 20 faits (29%) pouvaient être effectivement sanctionnés.

Chambre francophone: aperçu du nombre de faits considérés comme punissables au niveau disciplinaire



Du côté néerlandophone, le nombre moyen de faits poursuivis au niveau disciplinaire par dossier disciplinaire est clairement inférieur: 52 dossiers disciplinaires ont été ouverts pour 98 faits. La police fédérale a poursuivi 22 faits, tandis que la police locale en a poursuivi 76. Selon le conseil de discipline, la police fédérale pouvait infliger une sanction disciplinaire pour 17 de ces 22 faits. En d'autres termes, 77 % des faits répréhensibles ont été prouvés par les autorités disciplinaires, constituaient effectivement une transgression disciplinaire et ont été poursuivis correctement au niveau de la procédure de sorte qu'une sanction disciplinaire a pu être imposée. Au niveau local, ce pourcentage ne s'élève plus qu'à 54 % parce que, selon le conseil de discipline, seulement 41 des 76 faits poursuivis pouvaient déboucher sur une sanction disciplinaire.

Sur la base de l'analyse précédente et des graphiques y afférents, l'intérêt des membres du personnel d'avoir la possibilité d'introduire un recours en reconsidération devant le conseil de discipline apparaît clairement. En ce qui concerne les dossiers qui ont été traités par le conseil de discipline, nous constatons aussi que la qualité moyenne des dossiers disciplinaires de la police locale peut être considérablement améliorée.

5.4.5. ■ La qualité plutôt que le respect des dispositions formelles

A cette occasion, il convient également de nuancer quelque peu l'image selon laquelle les autorités disciplinaires rencontrent des difficultés dans l'application de la procédure disciplinaire. Dans de nombreux cas, le conseil de discipline et l'inspection générale estiment que les faits n'étaient pas suffisamment prouvés ou qu'ils ne constituaient pas de transgression disciplinaire. A ce sujet, il manque généralement aux autorités disciplinaires une capacité d'évaluation correcte.

La recherche de la qualité doit représenter un souci permanent aux yeux de chaque autorité. La tendance de plus en plus observée des autorités disciplinaires à se faire assister devant le conseil de discipline ou se faire représenter par des collègues juristes ou des avocats ne permet pas toujours de déceler toutes les anomalies que comporte un dossier disciplinaire. A cet égard, nous nous devons d'émettre la recommandation suivante. Les autorités disciplinaires qui se font représenter doivent veiller à ce que leur représentant dispose non seulement des connaissances suffisantes du dossier disciplinaire, mais soit aussi suffisamment familiarisé avec le statut disciplinaire des services de police et le fonctionnement dans la pratique du service de police concerné. Le conseil de discipline est encore trop souvent obligé de prévoir une séance supplémentaire pour le même dossier disciplinaire parce que le représentant de l'autorité ne peut répondre aux questions telles que la situation des faits dans un contexte plus large du fonctionnement et de l'organisation du service de police concerné.

Le fait d'infliger une sanction disciplinaire appropriée ressortit à la notion de qualité. L'an dernier, l'inspection générale a, malheureusement, de nouveau pris connaissance de dossiers disciplinaires, généralement de la police locale pour lesquels la sanction disciplinaire prononcée était légère alors que ces faits ont été pénalement sanctionnés d'une peine correctionnelle. Les remarques des juges dans leurs verdicts quant au caractère intolérable des faits commis par des fonctionnaires de police et les réprobations similaires exprimées par le ministère public, ont été ignorées par les autorités disciplinaires. Elles ont continué

à infliger des sanctions légères pour de tels faits. Au moins en ce qui concerne les faits punissables devant un tribunal correctionnel d'une peine d'emprisonnement de plus de 6 mois, l'autorité disciplinaire devrait évaluer à chaque fois de manière approfondie s'il ne serait pas adéquat de formuler une proposition de sanction disciplinaire lourde.

5.4.6. ■ Groupe de travail discipline

Comme nous l'avons communiqué dans le rapport annuel 2003, un groupe de travail ci-après appelé groupe de travail discipline, a vu le jour. Celui-ci s'est penché sur le cadre légal relatif au règlement disciplinaire dans les services de police. Au terme de 23 réunions, ce groupe de travail a clôturé, fin 2004, un premier rapport comprenant un certain nombre de propositions d'adaptations de la réglementation disciplinaire. Ce document a été envoyé au ministre de l'Intérieur.

Le point de départ des travaux du groupe de travail peut être décrit de la manière suivante: la finalité de la réglementation disciplinaire vise à infliger aux policiers, qui ont commis des faits qui constituent une transgression disciplinaire, la sanction disciplinaire appropriée et ce, au terme d'un procès disciplinaire équitable. Le groupe de travail a néanmoins constaté jusqu'à présent, que ce double objectif était trop peu atteint et ce, pour diverses raisons.

En ce qui concerne l'aspect de la sanction disciplinaire appropriée, le groupe de travail a constaté, au sein de la police intégrée, d'importantes disparités en matière de poursuites et de sanctions des transgressions disciplinaires. En fonction de l'autorité disciplinaire, certains faits relativement graves ne sont pas poursuivis au niveau disciplinaire, ne sont punis qu'une d'une sanction disciplinaire légère ou donnent parfois lieu à de lourdes sanctions disciplinaires.

Quant à l'aspect "procès disciplinaire équitable", le groupe de travail est également arrivé à la conclusion que le pouvoir de décision discrétionnaire des différentes autorités disciplinaires entrave considérablement une interprétation univoque et l'application correcte des règles de procédure contenues dans la loi disciplinaire. Cet aspect négatif est renforcé par le fait que les autorités disciplinaires ne tiennent généralement pas suffisamment compte des principes généraux de bonne gestion. Enfin, le groupe de travail a constaté une forte augmentation de la tendance à infliger, en dehors de toute règle de procédure, des mesures d'ordre au lieu de sanctions disciplinaires. Cette tendance accroît le déficit déjà existant de la notion de "procès disciplinaire équitable".

Les solutions proposées par le groupe de travail visent à exclure au maximum les dysfonctionnements exposés ci-dessus. Pour ce faire, le groupe de travail ne porte pas préjudice aux options de base du législateur: les aspects tels que l'autonomie des autorités disciplinaires, une procédure disciplinaire brève et rapide sont conservés.

Dans un premier temps, le groupe de travail a opté pour l'attribution d'un rôle plus actif au conseil de discipline. En effet, cet organe est le mieux placé pour apporter la plus importante contribution en vue d'atteindre la finalité de la réglementation disciplinaire décrite ci-dessus. Dans le système actuel, le conseil de discipline n'est compétent que pour les dossiers qui lui sont soumis à la demande du membre du personnel. D'un point de vue statistique, le conseil de discipline n'intervient que dans quelque 13% de tous les dossiers disciplinaires. Afin d'étendre l'impact du conseil de discipline en tant que levier vers une

jurisprudence disciplinaire uniforme, le groupe de travail a proposé que tous les dossiers disciplinaires pour lesquels l'autorité souhaite infliger une lourde sanction disciplinaire soient d'office soumis au conseil de discipline pour avis. Quelques autres propositions ont également été formulées en rapport avec le fonctionnement et la composition du conseil de discipline.

Une seconde série de propositions concerne exclusivement les délais de procédure. Plusieurs propositions visent à uniformiser ces délais, faciliter leur application et d'éclaircir les sanctions en cas d'inobservation.

D'autres adaptations proposées concernent, entre autres, les avis émis par des autorités externes et la prise de connaissance ou notification des pièces de procédure.

5.4.7. ■ Conclusion

L'an dernier, nous avons perçu une évolution évidente dans la manière dont l'inspection générale a exercé ses compétences dans le domaine de la réglementation disciplinaire. Dans l'exercice des compétences qui lui ont été exclusivement confiées - concrètement, cela signifie essentiellement le rôle d'expert devant le conseil de discipline - l'inspection générale tente de sensibiliser les autorités à la nécessité de l'amélioration de la qualité dans le traitement des dossiers disciplinaires. Mais, par le biais d'autres activités telles que des sessions d'information, des publications ou en tant que membre du groupe de travail discipline, l'inspection générale met son expérience à la disposition des services de police et de ses différentes autorités. En agissant de la sorte, l'inspection générale souhaite contribuer de manière constructive à la réalisation de la finalité d'un système disciplinaire pour les services de police telle que décrite par le groupe de travail discipline.

5.5 ■ Evaluation des mandataires

Le statut de la police intégrée prévoit qu'au sein de la nouvelle structure policière, un certain nombre de fonctions clés seront attribuées par mandat. Ces désignations sont principalement intervenues au cours des années 2001 et 2002. Les premières évaluations des mandataires devaient dès lors intervenir en 2004.

Les articles VII.III.1 à VII.III.137 de l'AR du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (ci-après appelé PJPol), contiennent les différentes règles relatives aux mandats, parmi lesquelles aussi l'évaluation des mandataires pour lesquels une commission spécialement créée est compétente. L'évaluation des "primo-mandataires" (AR du 30 octobre 2000) est régie par l'AR du 5 décembre 2003 et la circulaire ministérielle GPI 41 du 24 décembre 2003 (MB 31.12.2003).

L'évaluation du mandataire mesure principalement la manière dont le mandataire a fonctionné et dans quelle mesure il a atteint les objectifs fixés préalablement avec les moyens mis à sa disposition. Elle a particulièrement pour but de faire ressortir si le mandat peut être prolongé ou s'il doit y être prématurément mis fin (Art. VII.III.86 PJPol).

Deux types d'évaluation sont prévus :

1. **L'évaluation finale** des mandataires qui sollicitent le renouvellement de leur mandat a lieu au plus tard six mois avant la fin du premier terme du mandat de 5 ans.

2. L'évaluation intermédiaire a lieu au cours de la troisième et de la huitième année du mandat en cours. Il convient de faire la distinction entre les deux formes d'évaluation intermédiaire :

2.1. L'évaluation intermédiaire générale prévue dans le PJPol qui s'applique aux commissaires divisionnaires mandataires.

De commun accord avec le mandataire, la commission d'évaluation peut décider de ne pas effectuer cette évaluation intermédiaire. Cette décision doit être mentionnée dans un document repris dans le dossier du mandat en cours.

2.2. L'évaluation intermédiaire spécifique applicable aux primo-mandataires ayant le grade de commissaire de police et qui ont été commissionnés au grade de commissaire divisionnaire de police (sur la base soit de l'article 1er de l'AR du 24.10.2002, soit de l'art. 3 de l'AR du 19.04.2002).

Cette évaluation (de promotion), si elle est favorable, constitue une condition essentielle pour les mandataires précités en vue de leur promotion au grade de commissaire divisionnaire de police (voir art. 33 de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police).

Rôle de l'inspection générale, de l'inspecteur général et du service statuts.

A l'exception de la commission d'évaluation du commissaire général de la police fédérale, l'inspecteur général (ou son représentant) fait partie de toutes les commissions d'évaluation. Il siège soit en tant que membre ordinaire, soit en tant que président.

Dans les cas où l'inspecteur général est président de la commission d'évaluation, le Service Statuts est chargé de l'organisation et de la préparation des séances. Par ailleurs, un membre du service est désigné comme secrétaire. Sur la base des avis et directives des membres de la commission, le membre du Service Statuts, de commun accord avec le président et les membres, rédige un projet de rapport d'évaluation. Ce document est toujours remis avant la séance au mandataire concerné.

Le Service Statuts prend toujours en charge la préparation du dossier pour l'inspecteur général ou son représentant. Cette tâche consiste principalement à :

- récolter et compiler toutes les informations disponibles relatives au mandataire tant auprès de ses services que du Comité P ;
- analyser et commenter le rapport synoptique établi par le mandataire ;
- émettre un avis motivé à l'inspecteur général ou à son représentant.

Il convient ici de signaler le rôle essentiel que les postes déconcentrés ont joué dans l'évaluation des mandataires. Grâce à la place particulière qu'ils occupent au sein de notre organisation, ils ont pu communiquer de nombreuses informations très précieuses sur le travail des différentes zones de police et sur le fonctionnement des DirCo et des DirJud. De cette manière, il est possible, entre autres, de vérifier si toutes les données communiquées dans le rapport synoptique concordent avec la réalité. Aux yeux du Service Statuts et de l'inspecteur général, les postes déconcentrés représentent le lien indispensable avec la réalité du terrain.

Dans le cadre de l'évaluation d'un mandataire, l'inspection générale peut se renseigner auprès des autorités judiciaires et administratives, des collaborateurs immédiats se trouvant sous l'autorité du mandataire ainsi qu'auprès de quiconque peut fournir des informations utiles à l'évaluation du mandataire.

5.5.1. ■ Commission d'évaluation où siège l'inspecteur général en tant que Président

L'inspecteur général préside les commissions d'évaluation des directeurs coordonateurs administratifs (DirCo) et des directeurs judiciaires (DirJud) des services déconcentrés de la police fédérale.

a) L'évaluation des commissaires divisionnaires DirCo - DirJud.

Vu le contexte spécifique de la mise en place des "primo-mandataires", les délais à respecter et la capacité limitée, l'inspecteur général, en tant que président de la commission d'évaluation, a pris l'initiative de proposer aux intéressés de ne pas procéder à une évaluation intermédiaire à condition qu'aucun élément négatif à la charge des mandataires concernés n'ait été avancé et que tous les membres de la commission marquent leur accord.

Cette proposition a été faite à 33 CDP (17 DirCo et 16 DirJud). Seul un DirCo (rôle linguistique français) l'a refusée et a demandé à être évalué. L'évaluation de l'intéressé réalisée par la commission d'évaluation s'est avérée favorable.

La Commission a estimé, pour un seul commissaire divisionnaire de police, qu'il était nécessaire de réaliser une évaluation intermédiaire. Au terme de celle-ci, la Commission a décidé que le mandataire ne donnait pas satisfaction et a transmis le dossier au Ministre de l'Intérieur.

b) L'évaluation des commissaires, commissionnés commissaires divisionnaires DirCo - DirJud.

Tous les commissaires "primo-mandataires" ont été commissionnés au grade de commissaire divisionnaire. Si leur évaluation est favorable, trois ans après leur commissionnement, ils sont nommés à ce grade.

En 2004, 17 commissaires divisionnaires commissionnés (8 DirCo en 9 DirJud) ont été soumis à une évaluation intermédiaire. Il est apparu à la commission que chacun d'eux donnait satisfaction dans l'exercice de sa fonction. Ils ont été nommés au grade de commissaire divisionnaire.

En 2005, deux directeurs judiciaires devront encore être évalués.

Un DirCo a pris sa retraite avant d'être soumis à son évaluation intermédiaire. Dès lors, son commissionnement au grade de CDP n'a pas été converti en une nomination. Entre-temps, son successeur a été désigné. Il s'agit d'un commissaire qui ne sera toutefois pas commissionné au grade de commissaire divisionnaire et qui n'entrera pas en ligne de compte pour une nomination à ce grade étant donné qu'il n'est pas primo-mandataire.

5.5.2. ■ Commission d'évaluation où siège l'inspecteur général en tant que membre

a) Chefs de corps police locale

Les commissaires divisionnaires

Sur les 72 CDP, un seul a été soumis à une évaluation (à sa demande). Il a obtenu une évaluation favorable.

Une proposition de non-évaluation a été remise à 52 CDP. Tous ont marqué leur accord. Les 19 dossiers restants doivent être traités dans le courant de cette année.

Les commissaires commissionnés commissaires divisionnaires

Un commissaire de police a été désigné chef de corps dans 123 zones de police. En 2004, 53 d'entre eux ont déjà été soumis à une évaluation intermédiaire. La commission d'évaluation a estimé que tous les mandataires concernés donnaient satisfaction dans l'exercice de leur fonction, à une exception près. La commission a jugé que ce chef de corps de police locale ne pouvait se voir décerner une évaluation favorable parce qu'il ne donnait pas satisfaction dans l'exercice de sa fonction.

Tous les autres chefs de corps ont été nommés au grade de commissaire divisionnaire.

Fin 2004, 42 dossiers pour lesquels la séance de commission est prévue dans le courant 2005, étaient déjà en préparation.

b) Directeurs police fédérale

Les évaluations des directeurs de la police fédérale ne seront organisées que dans le courant de l'année 2005.

c) Directeurs généraux et directeurs généraux adjoints police fédérale

L'inspecteur général a siégé dans les commissions d'évaluation.

5.5.3. ■ Constatations générales, remarques et commentaires

Nous avons donc constaté trois cas où l'évaluation a été négative et un seul, à l'heure actuelle, a débouché sur la cessation du mandat du fonctionnaire concerné. Tous les autres mandataires évalués donnaient satisfaction dans leur fonction. Ce constat s'explique probablement par le fait que le commissionnement des différents mandataires avait été précédé d'une vaste procédure de désignation au cours de laquelle les candidats avaient été soumis à un sérieux screening.

Malgré le fait que la majorité des mandataires exercent leur fonction comme il se doit, l'inspection générale souhaite ne pas limiter sa contribution à une sorte de présence "pour la forme" lors des séances. Par sa participation à toutes les commissions, l'inspection générale est le seul organe capable d'établir la comparaison entre les différents mandataires, services et corps. A partir des connaissances acquises de la sorte, l'inspection générale tente toujours, en tant qu'évaluateur neutre et objectif, de transmettre des impulsions positives aux mandataires. Les adaptations proposées doivent non seulement être bénéfiques au service ou corps concerné, mais aussi à l'organisation policière dans son ensemble.

En dépit de l'importante charge de travail que les évaluations des mandataires représentent, l'inspection générale souhaite continuer à jouer à l'avenir un rôle important et particulier au cours de ces procédures. Là où les autres membres de la commission travaillent toujours plus ou moins en collaboration avec le mandataire concerné ou du moins ont avec lui des contacts professionnels réguliers, l'inspection générale demeure tout à fait

neutre et objective par rapport au mandataire et au service qu'il doit diriger. La vision avancée par l'inspection générale repose uniquement sur des constatations et des informations recueillies au sein de ses propres services ou auprès d'autres services tels que le Comité P.

Enfin, il convient de remarquer qu'une évaluation approfondie tant du système de mandat que du système d'évaluation qui y est associé sera aussi à l'ordre du jour.

5.6 ■ Commission nationale de sélection des officiers supérieurs et la commission nationale de sélection pour les membres du personnel niveau A (sauf quand il précise, le texte ci-dessous s'applique aux deux commissions)

5.6.1 ■ Situation

Officiers supérieurs

L'accès aux échelles de traitement O7 et O8 est réglé aux articles VII.II.28 à VII.II.38 et VII.II.39 à VII.II.49 du PJPol. Quant à l'appel à la candidature relatif aux années 2001, 2002 et 2003, il a fait l'objet de la note N°DGP/DPMO/2238 du 22/12/2003 .

Faisant suite à cette note, la commission s'est réunie les 13 et 18 mai 2004 dans le but de se fixer au préalable une méthode de travail pour la sélection des candidats.

CALOG Niv A

L'accès pour le personnel CALOG Niv A aux échelles de traitement AA4 & A4A est réglé aux articles VII.IV.26 à VII.IV.39 du PJPol. Quant à l'appel à la candidature relatif à l'année 2003, il a fait l'objet des notes N°DGP/DPMC-4650-7914 du 22/12/2003 et DGP/DPMC-4650-8121 du 15/01/2004.

La commission s'est réunie le 15 juin 2004 afin de se fixer au préalable une méthode de travail.

5.6.2 ■ Missions de la commission

D'après les textes légaux, la commission de sélection est chargée d'examiner la recevabilité des candidatures et de comparer les titres et mérites.

Pour être valable la candidature doit répondre aux prescriptions de l'appel à la candidature, c'est-à-dire comporter :

- > une attestation d'ancienneté de traitement suffisante
- > une note dans laquelle le candidat expose ses titres et mérites

et avoir été envoyée par lettre recommandée ou remise contre accusé de réception.

Enfin, l'échelle de traitement supérieure n'est pas octroyée si la dernière évaluation porte la mention "insuffisant".

Après l'examen de la recevabilité, la commission communique sa décision aux candidats et procède ensuite à la comparaison des titres et mérites.

A l'issue de cette comparaison - qui s'effectue sur base du dossier personnel, de l'évaluation et du dossier de candidature - la commission établit une proposition motivée d'augmentation d'échelle de traitement reprenant, d'une part dans l'ordre de leur aptitude, les candidats recommandés par elle et d'autre part, les candidatures qui ne sont pas recevables ou qui ne sont pas recommandées par elle.

Après examen des réclamations – et un nouvel examen de la recevabilité et/ou de la sélection – elle communique sa proposition motivée au ministre.

Ni la loi du 26-04-2002, ni l'AR du 30-03-2001 (PJPol), ni l'appel aux candidatures ne faisait mention de la méthode à utiliser pour rencontrer la mission légale.

Vu le nombre de candidats, vu l'obligation de comparer effectivement les titres et mérites des différents candidats, tenant compte que ces derniers ressortent des 3 corps de police qui existaient avant la réforme, la commission a constaté que pour remplir sa mission elle devait se fixer des critères de comparaison qui tiennent compte des fonctions occupées par les officiers supérieurs (ou par les membres du personnel de niveau A) dans leur corps d'origine et ce, afin de lui permettre d'opérer une sélection effective, objective et équitable.

Officiers supérieurs

Le nombre de candidats recommandés ne peut dépasser le nombre des emplois à conférer fixé par le ministre et qui, pour chacune des années prises en compte (2001, 2002 et 2003), s'élevait à 15 pour les candidats 07 et à 9 pour les candidats 08.

CALOG Niv A

Le nombre de membres de personnel de niveau A qui entrent en ligne de compte pour l'accession aux échelles de traitement AA4/A4A a été fixé à 10 pour l'année 2003.

5.6.3. ■ Critères de sélection

Le choix des critères découle d'une approche cohérente de la commission qui se réfère à un profil global attendu de l'officier supérieur (ou du membre CALOG Niv A) dans lequel elle a fixé certaines priorités comme, entre autres, l'exercice de la fonction qui repose sur une approche managériale et une attitude qui accorde une part importante à la gestion du personnel et aux aspects de la communication.

Un système de cotation et de pondération (défini au préalable) permet à la commission de quantifier l'évaluation des critères et d'obtenir ainsi un classement des candidats.

Les candidats qui à l'issue de cette comparaison obtiennent des résultats identiques sont départagés par la commission après examen de leurs anciennetés.

5.6.4. ■ Seuil minimal

La commission ne doit pas nécessairement recommander un nombre de candidats équivalent au quota fixé par le ministre. Elle peut se fixer un seuil minimal de sélection. Ce point de vue fut confirmé par les services juridiques de la police fédérale (consultés sur base de la circulaire GPI 17 bis).

Pour le fixer, la commission a décidé lors des réunions préparatoires de faire appel (par

analogie) à la technique du t-score déjà utilisée lors de la sélection des candidats agents auxiliaires et candidats inspecteurs (voir art IV.28 AEPol).

5.6.5. ■ Réunions de sélection

Après approbation de la méthode de travail, du principe du seuil minimal (et de son calcul), des critères et de leur pondération, la commission a entamé la sélection des candidats.

Officiers supérieurs

La sélection précitée s'est déroulée en 2004 pour les années 2001, 2002 en 2003. Toutefois, pour 2002 et 2003 la commission a veillé à ce que la procédure de l'année précédente soit d'abord clôturée (c-à-d, après l'écoulement des délais pour l'introduction des réclamations et leur examen par la commission).

Lors des sélections relatives aux années 2001 et 2002, les résultats obtenus n'ont pas nécessité l'application du principe du seuil minimal puisque les résultats des candidats repris dans le quota fixé (15 pour les 07 et 9 pour les 08) par le ministre étaient supérieurs au seuil calculé suivant le t-score .

Officiers supérieurs et CALOG Niv A

Pour l'année 2003 (officiers supérieurs et CALOG), la commission a été contrainte d'appliquer le principe du seuil minimal dans la mesure où le nombre de résultats supérieurs au seuil minimal était inférieur au quota fixé par le ministre.

Les décisions sur la recevabilité des candidatures, l'évaluation des candidatures et l'approbation des résultats par candidat ainsi que le classement final ont été obtenus à l'unanimité .

Une fois la procédure de sélection clôturée et le courrier adressé aux intéressés, la commission, par la voie de son président, a transmis les dossiers au Ministre de l'Intérieur pour décision et poursuite de la procédure de nomination des candidats recommandés.

5.6.6. ■ Candidature 07

Chiffres globaux

Candidatures	2001	2002	2003
Introduites (nombre total)	28	42	47
Augmentation ¹¹		+ 14	+ 5
Irrecevables	4	4 ¹²	3 ¹³
A examiner	24	23	14
Candidats recommandés	15	15	10
Cand non recommandés	9	8	4

⁽¹¹⁾ Nouveaux candidats

⁽¹²⁾ Les mêmes candidatures qu'en 2001

⁽¹³⁾ Déjà irrecevables en 2001 et en 2002

Fed¹⁴/Pol Loc

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

5.6.7. ■ Candidature 08

Nombre globaux

Candidatures	2001	2002	2003
Introduites (nombre total)	17	24	25
Augmentation ¹⁵		+ 7	+ 1
Irrecevables	0	0	0
A examiner	17	15	7
Candidats recommandés	9	9	3
Cand non recommandés	8	6	4

Fed¹⁴/Pol Loc

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

5.6.8. ■ CALOG (candidatures 2003)

Nombre total	13
Irrecevables	3
A examiner	10
Candidats recommandés	9
Candidats non recommandés	1

⁽¹⁴⁾ Services qui ne ressortent pas de la police locale

⁽¹⁵⁾ voir renvoi 1

⁽¹⁶⁾ voir renvoi 4

Fed¹⁷/Pol Loc

	Fed	Loc
Nombre total	11	2
Irrecevables	3	0
A examiner	8	2
Cand recommandés	8	1
Cand non recommandés	0	1

5.6.9. ■ Réclamations introduites

Année	Cand	Nombre
2001	07	3
	08	5
2002	07	0
	08	1
2003	07	0
	08	4
CALOG	1	

Toutes les réclamations ont été déclarées non fondées par la commission.

⁽¹⁷⁾ voir renvoi 4

6 ■ Postes d'inspection déconcentrés

Nos postes déconcentrés d'Anvers, Gand, Liège et de Mons, constituent des services essentiels pour favoriser les contacts avec les citoyens, les autorités judiciaires et administratives, ainsi qu'avec les services de police locaux et déconcentrés de la police fédérale.

Leur existence est de mieux en mieux connue comme en témoigne l'augmentation du volume des affaires. Chargés aussi des mêmes tâches que les services centraux, et ayant apporté dès le début un soutien à ceux-ci, les postes déconcentrés apportent maintenant davantage leur spécificité et ne perdent jamais de vue leur mission de contact.

A l'exception du poste de Gand, pour lequel une solution est en vue, les postes sont situés géographiquement en dehors de bâtiments occupés par des services de police.

L'informatisation des postes s'est développée avec son cortège de problèmes résolus progressivement par l'unique informaticien de l'AIG et l'appui de quelques agents ayant de bonnes notions d'informatique.

Un système autonome pour toute l'AIG est par ailleurs en cours d'installation, ce qui devra résoudre à moyen terme l'ensemble de la problématique.

Décrire les activités de manière exhaustive est un travail difficile, chaque poste s'intégrant progressivement dans la réalité régionale. C'est pourquoi le rapport ne détaillera par poste que certains aspects.

6.1 ■ Poste déconcentré d'Antwerpen

A l'occasion de missions diverses, les contacts avec les autorités responsables en matière de police se sont poursuivis, plus particulièrement aussi avec les directeurs coordonnateurs, les directeurs judiciaires et les responsables des carrefours d'information de l'arrondissement dans le cadre de l'évaluation du fonctionnement des services de police au profit du Conseil fédéral de police.



Mia Vertriest, Dirk Welvaert, Michel Rosseneu, Patrick De Bruyn

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

La collaboration avec IGIN s'est essentiellement manifestée au niveau de l'exécution des audits, puisque trois audits ont été entamés ou clôturés dans les zones de police de Zuiderkempen, Lanaken, Gaoz. En outre, des réunions préparatoires ont été tenues pour l'exécution en temps opportun d'un audit de la zone Rupel, sur instruction du ministre de l'Intérieur.

En matière d'inspection, le poste n'a pu exécuter que des missions ponctuelles, en marge de devoirs judiciaires, comme par exemple la conservation des armes de service dans une division de la zone de police Anvers.

6.1.2. ■ Collaboration avec le service des enquêtes individuelles (IGEO)

La capacité du poste a été absorbée en grande partie par les enquêtes individuelles, le nombre d'enquêtes individuelles réalisées par le poste déconcentré d'Anvers ayant doublé par rapport à l'année précédente. En 2004, le poste a ainsi bien sûr poursuivi le traitement des dossiers antérieurs, mais il a aussi traité 105 plaintes nouvelles :

■ 50 dossiers administratifs ont été ouverts: 20 % pour la zone de police Anvers et 10 % pour l'unité de circulation provinciale. Ces plaintes concernent principalement le comportement, la politesse et la manière d'intervenir des policiers. Compte tenu du fait qu'en l'absence de témoins c'est souvent la parole du plaignant contre celle du policier, et que la finalité exacte du plaignant n'est pas toujours connue, il est souvent difficile de déterminer ce qui s'est exactement passé: 10 % des plaintes ont toutefois été considérées comme fondées ou résultant d'un dysfonctionnement.

■ 55 dossiers judiciaires ont été traités dont la majorité à Anvers vu la grandeur de l'agglomération.

Aucune conclusion ne peut être tirée de l'origine géographique des plaintes. Quant à la nature des faits dénoncés, il n'y a pas de tendance particulière: tout au plus peut-on constater que les plaintes concernent souvent des faits de violation du secret professionnel ou la manière de traiter le citoyen

A remarquer que le poste a demandé au Parquet d'informer l'autorité de police du suivi des plaintes en vue de la poursuite éventuelle de l'action disciplinaire

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

Dans le cadre des évaluations, des contacts ont été pris avec les officiers concernés et les considérations utiles ont été communiquées à IGST.

Des contacts ont également été organisés avec le service de contrôle interne de la ZP Anvers, pour améliorer l'échange d'information en matière de plaintes et d'enquêtes disciplinaires.

6.1.4. ■ Personnel

Le cadre de quatre fonctionnaires de police est complet.

Outre la formation barémique, les fonctionnaires ont participé à la journée à thème le

23 avril 2004 à Anvers "Het zoonal veiligheidsplan", le 25 juin 2004, à la journée d'étude d'études "Deontologie en integriteit bij de politie", le 14 septembre 2004 à la journée d'études "Op straffe van tucht".

La formation "Videoverhoor" a été suivie par un inspecteur en novembre 2004 à l'Ecole fédérale de police.

6.1.5. ■ Logistique

Le poste a pu s'installer début juin dans ses nouveaux locaux sur le territoire du quartier Valaar, mais en dehors de la zone occupée par les services de police. Néanmoins une entrée particulière doit encore être installée pour permettre un accès direct au service.

6.2 ■ Poste déconcentré de Gent

Les contacts avec les autorités administratives et judiciaires ont été maintenus à l'occasion notamment d'enquêtes, de journées d'études, de rencontres sporadiques. Le but était de continuer à informer les interlocuteurs des missions et du travail de l'inspection générale.

6.2.1. ■ Activités en rapport avec l'inspection (IGIN)

Le poste a participé activement à l'audit des zones de police de Wetteren, Gavere, Brugge.

6.2.2. ■ Collaboration avec le service des enquêtes individuelles (IGEO)

Durant l'année 2004, le service a traité 15 dossiers judiciaires et 18 administratifs.



Jean-Pierre Caenepeel, Lieven Meulenijzer, Roland Huyge, Jean-Pierre Verlaeke

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

Le poste a recueilli de manière diverse les informations utiles dans le cadre de l'évaluation des mandataires ainsi que pour les nominations, les promotions des commissaires divisionnaires.

6.2.4. ■ Personnel

Dans le courant de l'année 2004 deux membres ont quitté le poste déconcentré de Gent, et ont été remplacés le 1^{er} juin 2004 par deux nouveaux. En outre la place de chef de service est restée vacante toute l'année et a donc été assurée ad intérim par le membre restant.

Nonobstant cette situation, les agents ont participé à des journées d'études en matière de procédure disciplinaire et suivi des cours de l'Institut de formation de l'administration fédérale.

6.2.5. ■ Logistique

Le service est encore logé dans un complexe de la police fédérale. Le déménagement vers des locaux situés en dehors de ceux de la police est prévu en 2005.

6.3 ■ Poste déconcentré de Liège

L'activité du poste de Liège s'inscrit dans les grands secteurs d'activités de l'Inspection générale.

Le nombre de visiteurs a augmenté de manière significative. Malgré une permanence



Jean-Luc Dessart, Eric Adam, Yves Luppens, Daniel Cremer.

tous les mercredis matins, beaucoup se présentent spontanément ; d'autres contactent le service préalablement par téléphone qui peut alors fixer un rendez-vous.

C'est pourquoi le central du poste est, durant les heures de service, dévié vers un GSM lorsque le personnel est sur le terrain.

Le poste a aussi spécifiquement visité 20 mandataires en vue de maintenir le contact et actualiser les informations.

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

Le poste a finalisé trois audits :

- deux audits de fonctionnement: ZP Beyne, Fléron, Soumagne et ZP Ans.Saint-Nicolas;
- un audit portant sur les fonctionnalités 'accueil' et 'intervention' dans la ZP Famenne Ardenne.

Ayant exécuté ces tâches en quasi-autonomie, le poste n'a été impliqué dans aucune mission d'inspection.

6.3.2. ■ Collaboration avec le service des enquêtes (IGEO)

Pour l'année 2004, le poste a enregistré 21 dossiers à caractère administratif et 100 dossiers judiciaires, soit 20 % d'augmentation.

130 dossiers ont été clôturés soit 60 % de plus par rapport à 2003.

586 procès-verbaux ont été rédigés dont 48 initiaux.

Vu cette situation, il a été demandé en octobre à IGEO Bruxelles de ne plus envoyer de dossiers.

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

Malgré un effort de sensibilisation, seuls quelques mandataires fédéraux candidats divisionnaires ont adressé des documents significatifs alimentant l'AIG en informations pertinentes dans une perspective d'évaluation permanente.

6.3.4. ■ Personnel

Le poste a fonctionné à effectif complet durant toute l'année 2004.

Les officiers se sont consacrés en priorité aux audits et les inspecteurs à l'exécution des enquêtes individuelles et des plaintes.

Le chef du poste a poursuivi son activité d'expert ou de personne ressource à l'École fédérale des officiers dans les modules de formation barémique en management général et appliqué dans des plans d'action.

6.3.5. ■ Logistique

Le poste est implanté dans des locaux propres à l'intérieur d'un immeuble de la Régie des bâtiments occupé également par du personnel du Service fédéral Intérieur (Registre national).

Cette implantation donne satisfaction.

6.4 ■ Poste déconcentré de Mons

Le poste n'a pu en-dehors des missions des grands secteurs de l'AIG avoir des contacts spécifiques avec les autorités administratives et judiciaires.



Jean-Pierre Pauwels, Michel Leblanc, Jean-Claude Kowalski, Renaud Dhuy.

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

Le poste a collaboré à l'audit de la ZP Sylle Dendre et a réalisé l'audit d'initiative portant sur les fonctionnalités 'accueil' et 'intervention' de la ZP Lermes. Deux audits sur demande ont également été réalisés dans les ZP de Ath et des Trieux.

6.4.2. ■ Collaboration avec le service des enquêtes individuelles (IGEO)

Le poste a clôturé 24 dossiers judiciaires et 7 administratifs. 237 procès-verbaux ont été dressés, dont 11 initiaux.

Vu la nette augmentation du nombre de dossiers judiciaires à traiter, le chef de poste a pris l'option, en octobre 2004, de transmettre les dossiers administratifs aux chefs de corps des zones en les priant de communiquer le résultat de l'enquête dans un délai raisonnable.

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

Le poste a rédigé et transmis 25 rapports d'information.

6.4.4. ■ Personnel

Le poste a fonctionné à effectifs complets. Tous ont suivi des formations en matière de discipline, et d'analyse des besoins en formation.

6.4.5. ■ Logistique

Le poste dispose de locaux spécifiques dans un quartier facilement accessible au public.

7 ■ Personnel et logistique

7.1 ■ Personnel

Le cadre organique de l'AIG prévoit toujours 86 membres du personnel. Une demande d'extension du cadre vu les missions nouvelles octroyées au service n'a finalement pas été honorée suite à une décision du Gouvernement prise lors du contrôle budgétaire

Par contre, le cadre a pu être complété. Les emplois vacants ont été publiés via la mobilité et la commission de sélection a dû se réunir à plusieurs reprises.

En 2004, le cadre a pu être complété alors qu'en 2003 il ne comportait que 78 unités.

La formation étant considérée comme fondamentale et dès lors encouragée, le personnel a pu suivre des formations et assister à des conférences et des séminaires.

Les premières mesures ont été prises pour l'organisation de l'évaluation du personnel à partir du 1^{er} avril 2005.

7.2 ■ Logistique

Le secrétariat, outre les fonctions habituelles de ce type de service, a développé tout particulièrement la fonction accueil et la communication interne.

Installée dans ses locaux, l'AIG a pu y accueillir différentes commissions.

En matière de communication externe, la brochure "Un service de contrôle au profit du citoyen" a été diffusée à plus de 70 000 mille exemplaires.

Le site internet de l'Inspection générale <http://www.aigpol.be/> est visité mensuellement par plus de 600 personnes.

Le budget initial de l'AIG pour l'année 2004 prévoyait un montant de 6 005 000 euro réparti comme suit:

- frais de personnel: 5 163 000 euro
- frais de fonctionnement: 522 000 euro
- frais d'investissement: 320 000 euro

L'AIG a acquis un nouveau logiciel Oracle ainsi que les droits y afférents. Oracle permettra d'avoir une base commune avec les postes déconcentrés. Le Comité P disposant déjà d'un programme identique, celui-ci permettra des échanges d'informations en garantissant l'indépendance dans la transmission des données.

Le parc automobile a été augmenté de quatre véhicules.

8 | Divers

L'Inspection générale a assisté à deux réunions internationales.

1. Réunion d'experts de l'Union européenne sur les valeurs morales des fonctionnaires de police les 24 et 25 juin 2004 à La Haye.

Le commissaire divisionnaire Béni VAN GUCHT, chef du service des enquêtes individuelles, y représentait l'AIG.

2. Réunion des services de contrôle de l'Union européenne, du 24 au 26 novembre 2004 à Vienne. L'Inspecteur général adjoint Roger TRILLET y a participé.

