



SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR



INSPECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE FÉDÉRALE ET DE LA POLICE LOCALE

RAPPORT ANNUEL ■ ANNÉE 2007 ■



Adresse:

Boulevard du Triomphe, 174
1160 Bruxelles. (Métro DELTA)
Tél: 32 2 676 46 11
Fax: 32 2 676 46 12
Mail: info@aigpol.be
Site internet: www.aigpol.be

Editeur responsable:

Luc CLOSSET, Boulevard du Triomphe, 174
1160 Bruxelles

L'inspection générale remercie la Direction des Relations internes et le Service Traduction à Bruxelles et à Eupen de la police fédérale pour l'aide apportée à l'édition du présent rapport.

Tables des matières

1. —	Avant-propos	2
2. —	Organigramme	4
3. —	La Direction de l'Audit et de l'Inspection (IGIN)	5
3.1	Missions d'audit	5
3.2	Missions d'inspection	11
4. —	La Direction des Enquêtes Individuelles (IGEO)	16
4.1	L'organisation	16
4.2	Les résultats	20
4.3	Statistiques 2007	20
4.4	Améliorer et moderniser	25
5 —	La Direction des statuts (IGST)	28
5.1	Le conseil d'appel	28
5.2	Commission paritaire	32
5.3	Droit disciplinaire	33
5.4	L'Inspection générale et la déontologie	35
5.5	Evaluation des mandataires	35
5.6	Sélection des mandataires	36
5.7	Commission nationale de sélection des officiers supérieurs	37
5.8	Commission de sélection pour les membres du personnel de niveau A	39
5.9	Le brevet de direction	40
6 —	Les postes déconcentrés	68
6.1	Antwerpen	42
6.2	Gent	43
6.3	Liège	44
6.4	Mons	45
7 —	Personnel et logistique	46
7.1	Personnel	46
7.2	Logistique	46
8 —	Activités diverses	47

1 | Avant-propos

Cher lecteur, Chère lectrice,

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

Si tout au long de l'année 2007, notre capacité disponible a été engagée dans nos tâches fondamentales de contrôle, d'inspection, d'enquête, d'audit ainsi que dans des dossiers statutaires, notre souci d'améliorer le fonctionnement des services de police est resté permanent. C'est cette option, à laquelle nous sommes fermement attachés, qui a largement contribué à nous faire percevoir aussi comme un service d'appui.

Grâce à son autonomie fonctionnelle et à son indépendance, l'AIG remplit un rôle objectif dans l'exécution de l'ensemble de ses tâches fondamentales.

L'année 2007 a été une année charnière. Quelques exemples :

- la Loi du 15 mai 2007 sur l'Inspection générale parue au Moniteur Belge du 15 juin 2007. Elle donne une base légale au fonctionnement et à l'indépendance de l'AIG et positionne notre service comme institution externe aux services de police, sous l'autorité des ministres de l'Intérieur et de la Justice;
- un partenariat prometteur avec la nouvelle direction de la police fédérale a pu démarrer;
- Une "fiche de plainte", élaborée en collaboration avec le Comité P, a pu entrer en vigueur;
- Enfin, sur décision gouvernementale, nous avons pu disposer d'un espace mieux adapté à nos besoins dans le bâtiment que nous occupons.

Par ailleurs, les instances judiciaires ont fait de plus en plus fréquemment appel à nos services.

Nous devons aussi nous féliciter de notre coopération avec de nombreuses autorités tant administratives (Gouverneurs de province, Bourgmestres, conseillers communaux, conseillers de police, etc.) que judiciaires (procureurs Généraux, procureurs du Roi, Juges d'instruction, ...) de même qu'avec les cabinets et départements des ministres de l'Intérieur et de la Justice.

Cette coopération a été favorisée par notre recherche permanente de qualité, en toute transparence.

Luc Closset
Inspecteur général



*De gauche à droite: M. Roger Trillet, M. Luc Closset, M. Guido Van Wymersch
et M. Dominique Goemanne*

2 Organigramme

Dans le cadre de la nouvelle Loi sur l'Inspection générale, un nouvel organigramme est en cours d'élaboration.

3 ■ La Direction de l'Audit et de l'Inspection (IGIN)

En 2007, IGIN a continué de façon soutenue ses missions d'audits et d'inspections dont les principales seront évoquées ci-après.

3.1 ■ Missions d'audit

■ Considérations générales

Dans ce domaine d'activités, l'année aura été marquée par le recrutement de deux nouveaux auditeurs (Calog de niveau A). Le stage d'un troisième candidat ne s'étant pas clôturé favorablement, c'est finalement un déficit de 3 Calog de niveau A que nous comptons dans ce domaine d'activité. Nous entretenons l'espoir de pallier cette insuffisance de personnel spécialisé malgré l'annonce de restrictions budgétaires. Ce manque pénalise aussi les postes déconcentrés de l'AIG (Mons, Gand) dont la charge de travail est loin d'être proportionnelle à l'effectif réel du personnel. Seul, celui de Liège a pu exécuter des audits qui ont été d'ailleurs remarqués du fait de leur qualité tout particulièrement appréciée par les autorités commanditaires.

En fait de formation spécialisée, un membre de la cellule centrale de l'audit à Bruxelles a obtenu le brevet de "Certified Internal Auditor"¹, délivré par l'IIA Belgique².

Un autre s'est récemment vu délivrer un «diplôme spécial en risk management» par l'ICHEC de Bruxelles. Cet institut organise également, à l'intention des managers d'entreprises (secteurs privé et public), des ateliers de réflexion et d'échange d'expérience auxquels nos auditeurs participent.

Bien que notre vision et notre méthodologie d'audit figurent déjà dans les précédents rapports annuels, on conseillera utilement la lecture du texte synthétique rédigé par un auditeur de la cellule audit de l'AIG, dans le Journal de la Police – l'Officier de police n° 7, de septembre 2007.

Enfin, l'expertise de l'AIG a été «exportée» par un autre auditeur d'IGIN qui a participé, en qualité de consultant international, à la mise en place d'une Inspection générale de la police nationale au BURUNDI. (mission de l'ONU - janvier/février 2007).

■ Réalisations en matière d'audits.

Le tableau ci-dessous présente les principaux audits conduits depuis 2002 et leur état d'avancement au 31 décembre 2007. Nous distinguons d'une part, les audits réalisés à la demande des autorités habilitées et, d'autre part, ceux qui sont menés d'initiative,

⁽¹⁾ Certificat d'auditeur interne.

⁽²⁾ Institut des auditeurs internes – Institute of Internal Auditors.



F. Adam - Directeur IGIN

dans le cadre de notre plan général d'action, portant plus spécifiquement sur les fonctionnalités 'accueil' et 'intervention' ainsi que sur l'exécution des plans d'action des PZS.

Situation à la fin de l'année 2007

À la demande des autorités compétentes, sur le plan des principaux processus d'organisation

Zones de police	Phase d'exécution ³ de l'audit
Ans St-Nicolas	D
Ath	Clôturé
Ardennes brabançonnnes	Clôturé
Basse-Meuse	D
Beloeil Leuze	Clôturé
Beyne Fléron Soumagne	Clôturé
Buggenhout-Lebbeke	C
Centre Ardenne	D
Dendermonde	Clôturé
Dendermonde ⁴	D
des Trieux	D
Deinze-Zulte	B
Entre-Sambre-et-Meuse	D
Famenne Ardenne	Clôturé
Gaume	D
Kouter	Clôturé
La Louvière	D
LAN	Clôturé
Mouscron	Clôturé
Nivelles Genappe	D
Orneau-Mehaigne	D
Orne-Thyle	C
Rupel	D
Semois et Lesse	Clôturé
Sylle et Dendre	Clôturé
Westkust	D
Wetteren Laarne Wichelen	Clôturé

⁽³⁾ Phase A : phase préparatoire, phase B : phase de terrain, phase C : phase de rapport, phase D : phase de suivi.

⁽⁴⁾ Audit d'évaluation quatre ans après le 1er audit



La zone de police de "Entre Sambre et Meuse" l'implantation de Fosses-La-Ville

D'initiative, sur le plan des fonctionnalités "accueil et intervention"

Zones de police	Phase d'exécution de l'audit
Ans St-Nicolas*	Clôturé
Brugge	Clôturé
Demerdal	Clôturé
Famenne Ardenne	Clôturé
GAOZ	Audit suspendu
Gavers	Clôturé
Hermeton et Heure	D
Lanaken	Clôturé
Lermes	Clôturé
Montgoméry	D
Namur	Clôturé
Orne-Thyle	Clôturé
Wetteren Laarne Wichelen*	Clôturé
Zuiderkempen	Phase D

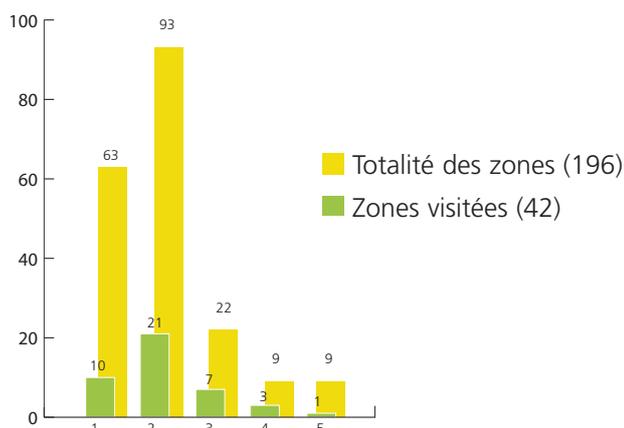
*Portée de l'audit étendue à la demande des autorités.

D'initiative, concernant les plans zonaux de sécurité

Zones de police	Phase d'exécution de l'audit
Bruno	Clôturé
Botte du Hainaut	Clôturé
Dendermonde	Clôturé
Entre-Sambre-et-Meuse	Clôturé
La Mazerine	Clôturé
Tournai	Clôturé
Val de l'Escaut	Clôturé
Waterloo	Clôturé

Le tableau ci-dessous représente le nombre de zones de police que nous avons visitées jusqu'à présent dans le cadre d'un audit, et ce par catégorie de zones. Lorsque dans une zone nous avons effectué plusieurs audits (par exemple à Dendermonde, Famenne Ardenne...), cette zone n'est toutefois comptabilisée qu'une seule fois.

Nombre de zones sélectionnées par catégorie



Les recommandations

Les audits «sur demande» menés dans le courant 2007 ont généré quelque 70 recommandations dont les plus récurrentes portent sur les domaines suivants:

- l'implication du personnel dans le processus décisionnel (management participatif), élément culturel important du développement organisationnel de la police locale;
- la communication interne et externe (inventorier les procédures; documentation et archivage bien organisés; échange d'information sur le plan (inter)zonal et entre les deux niveaux de la police intégrée;...);
- l'organisation des fonctionnalités de l'accueil, du travail de quartier et de l'intervention;
- l'importance de disposer de descriptions de fonctions au sein du corps de police;
- l'orientation du travail vers les résultats (mesure permanente des activités; sondage régulier des parties prenantes; fixer des objectifs;...);

- la fonction du contrôle des activités du personnel par les officiers et les membres du cadre moyen mérite être améliorée en beaucoup d'endroits.

■ Audits de l'exécution des plans d'action des PZS.

En 2007, 8 audits «d'initiative» ont été réalisés dans le cadre de notre plan d'action en matière d'audit. Ils consistaient à analyser la mise en oeuvre des objectifs des plans zonaux de sécurité.

Le but est de vérifier de quelle manière les corps de police locale réalisent de manière effective et efficiente les objectifs figurant dans leurs plans de sécurité respectifs, et comment ils abordent les processus d'information et de communication à ce propos. Le «cycle de la politique policière au niveau local» développé par CGL a été retenu à cette fin.

Les constatations issues des rapports doivent permettre aux responsables politiques de voir de quelle manière la police locale utilise, dans la pratique, l'important instrument de gestion que constitue le plan zonal de sécurité.

Puisqu'il s'agit de «tester une méthode» et quel que soit le but poursuivi, la vérification porte sur un seul objectif opérationnel par plan zonal de sécurité. Ce dernier relève des domaines stratégiques que constituent tant la criminalité (vols) que la circulation routière. De fait, ces thèmes reviennent pratiquement dans tous les plans zonaux de sécurité.

Ces rapports d'audit, très succincts, sont rédigés à partir d'interviews limitées. Un questionnaire commun à toutes les zones de police a été conçu. Etant donné le scope très restreint de ce type d'audit, la phase de terrain est extrêmement réduite. Le chef de corps désigne aux auditeurs les personnes qui sont le mieux à même d'apporter les réponses au questionnaire de vérification. L'évaluation faite par les auditeurs repose donc sur les éléments probants fournis par les responsables rencontrés.



Zone de police 'Orneau-Mehaigne'

⁽⁵⁾ *Le premier cycle de la politique policière au niveau local - évaluation, CGL, octobre 2006. Celui-ci comporte les phases suivantes : planning-exécution- contrôle/évaluation-adaptation.*



Zone de police 'Deinze'

L'évaluation se présente sous la forme d'un tableau synoptique indiquant, pour la phase concernée, si la situation observée est acceptable ou non, au regard des bonnes pratiques en matière de plans d'action. Signalons que, pour ces audits d'initiative, ce sont uniquement des «cotations» qui sont attribuées à chaque phase étudiée. Aucune recommandation n'est formulée; il n'est donc pas prévu d'assurer un quelconque suivi. Il s'agit d'une «photo instantanée» d'une petite partie du fonctionnement de la zone de police.

Le choix des zones a été basé sur le critère géographique et l'effectif du corps de police. D'ici fin 2008, une vingtaine d'autres zones de police seront auditées.

La première série d'audits de l'année 2007 s'est déroulée dans le centre et le sud du pays, hormis une zone de police-test au nord, et ce, en raison du planning très chargé de l'équipe néerlandophone. Le présent rapport ne présente donc qu'une vue partielle, ne concernant que la partie francophone et uniquement des zones de police des catégories 1, 2 et 3 (Tournaisis) à ce jour.

Les premiers constats

- La qualité du travail de conception des plans d'action des zones de police auditées est à souligner bien que, dans certains cas, les traces matérielles de ce travail préparatoire manquent. Des faiblesses au niveau de la vision et de la stratégie relevées dans plusieurs zones de police hypothèquent la (bonne) mise en oeuvre de ces plans.
- Le recueil d'information est réalisé par le biais du moniteur local de sécurité, de rencontres citoyennes ou encore par un diagnostic local de sécurité.
- La phase de planification ainsi que celle de l'exécution des plans d'action ne posent généralement pas de problème. C'est aux niveaux du contrôle et de l'adaptation que l'on déplore souvent un certain désintérêt de la part des gestionnaires, menant au risque de dysfonctionnement et/ou d'absence de résultats.

- Les bulletins de service simplifiés, faciles à remplir et à analyser (tant en matière de roulage qu'en matière de vol), permettent une orientation ciblée des équipes sur le terrain. Ils facilitent grandement le suivi des actions en temps réel et le devoir de rendre compte.
- En matière de roulage, l'existence d'un canevas conçu par le SPF Mobilité et Transport dans le cadre de la «convention pour la sécurité routière» facilite le travail des zones de police. L'attribution des subventions (parfois conséquentes dans le budget des zones de police) étant soumise à l'envoi de documents justificatifs accroît indéniablement le sérieux avec lequel ces documents sont remplis.
- En matière de communication et d'information, on constate que dans plusieurs zones de police l'information est bien répercutée en interne grâce à une bonne collecte de l'information. Les résultats sont souvent largement répercutés vers le public par voie de presse. Le rendre compte vers les autorités reste cependant à améliorer tant il est vrai qu'il n'y a pas toujours de manifestation d'intérêt de la part de ces dernières.
- De plus en plus de corps de police s'inscrivent dans le processus de la qualité, en prenant des dispositions destinées à couvrir les risques de dysfonctionnements identifiés par nos services et/ou résultant d'une autoévaluation (EFQM, par exemple).

3.2 ■ Missions d'inspection

■ Considérations générales

Nous évoquons ci-après les principales missions d'inspection que nous avons réalisées ou entamées en 2007. Pour la réalisation de certaines inspections d'envergure, telles que celle relative au contrôle de la qualité des procès-verbaux et celle relative au plus de bleu dans la rue, nous avons pu bénéficier d'un appui indispensable de la part des postes déconcentrés de l'AIG.

■ Gestion de la capacité hypothéquée (HyCap)

Comme elle le fait depuis 2003, l'AIG a continué à faire rapport au Ministre de l'intérieur sur la mise en oeuvre de l'HyCap, et ce en application du Pt 5.3 de la directive ministérielle MFO-2 du 29-05-2007 (MB du 04-07-2007).

A cette fin, des visites ont encore été effectuées dans les zones, et les Dircos ont une nouvelle fois été invités à fournir certaines données.

En 2007, l'HyCap a été engagée 1012 fois (c'est-à-dire à l'occasion de 1 012 événements) contre 1 048 en 2006, 992 en 2005, 1 070 en 2004 et 1 128 en 2003, ce nombre s'avère donc relativement stable au fil du temps.

A 676 reprises (= dans 67 % des cas contre 68 % en 2006, 66 % en 2005, 54 % en 2004 et 44 % en 2003), il s'agissait de football qui n'a cependant absorbé que 43 % de la capacité HyCap (contre 42 % en 2006, 35 % en 2005, 47 % en 2004 et 41 % en 2003): cela s'explique par le fait qu'il s'agit la plupart du temps d'un engagement limité et même souvent réduit à des spotters (une fois sur cinq); ici aussi, on constate donc une réelle stabilité des chiffres.

Pour constituer ces renforts HyCap, les zones ont été sollicitées 4054 fois par les Dircos (contre 3 822 en 2006, 3 680 en 2005, 4 401 en 2004 et 7 127 en 2003) dans leur fonction de relais des demandes de DAO.

Sur ces 4054 sollicitations, on dénombre 66 cas de non livraison contre 88 en 2006, 47 en 2005, 89 en 2004 et 405 en 2003 ; cette baisse appréciable, qui se manifeste surtout à partir de l'été, correspond avec la mise en place de la 2^{ème} tranche du corps d'intervention.

Comme les années précédentes, c'est le plus souvent l'engagement du personnel dans des événements à caractère local et le manque d'effectifs (surtout en Brabant wallon et dans le Hainaut) qui sont invoqués pour ne pas fournir les renforts demandés.

Pour le pays, les lignes de prestations n'ont pourtant été consommées qu'à concurrence de 35,2 %, ce qui représente 171 FTE, contre 179 en 2006, 188 FTE en 2005, 222 en 2004 et 364 en 2003, soit 0,62 % de la capacité de la police locale.

■ Contrôle de qualité des procès-verbaux

L'AIG a terminé en 2007 une vaste enquête sur le CONTROLE DE QUALITE des PV, et ce tant à la police locale qu'à la police fédérale.

Tout en soulignant le travail réalisé consciencieusement au quotidien par la majorité des personnes responsables de la qualité des PV, des faiblesses ont été relevées dans différents domaines :

- peu de directives internes formalisent ce contrôle ;
- pour la police locale, le contrôle de qualité des PV devrait rencontrer davantage les attentes du parquet, essentiellement en ce qui concerne le caractère complet des PV, le respect des directives du parquet, la qualification des faits, les éléments constitutifs, la qualité des auditions, les délais de transmission et la forme (structure, style, orthographe) ; pour la police fédérale, il s'agit surtout de l'orthographe, de la structure et des délais de transmission ;
- un suivi méthodique et permanent du niveau de qualité des PV au moyen d'indicateurs ou de tableaux de bord, fait le plus souvent défaut.

Pour améliorer la situation, l'AIG suggère une série de mesures tant au niveau des responsables de terrain qu'au niveau des autorités de police fédérale et de police locale.

Cette inspection a fait l'objet d'un rapport qui a notamment été diffusé au Commissaire général de la police fédérale et au Président de la Commission permanente de la police locale et est donc via ces autorités à la disposition de tous les responsables intéressés.

■ Contrôle des missions de rapatriement

En 2007 nous avons continué à contrôler les missions de rapatriement réalisées au départ de Zaventem, et à faire rapport de nos constatations au ministre de l'Intérieur ainsi qu'aux autorités de police responsables en la matière.

28 contrôles de la procédure d'embarquement, contre 24 en 2006, ont été effectués. Nos services ont effectué un seul contrôle discret sur un vol de ligne lors d'une mission vers le Lagos.

8 vols sécurisés ont fait l'objet d'un suivi par les services de l'AIG, dont six durant toute la procédure, c'est-à-dire de l'extraction de la personne à rapatrier jusqu'à la remise de cette personne aux autorités du pays de destination. Les deux autres suivis n'ont porté que sur la procédure d'extraction et d'embarquement.

La diminution tant du nombre de vols sécurisés que du nombre de rapatriements trouve vraisemblablement son origine dans la nouvelle procédure d'asile. La personne à rapatrier est en effet plus clairement et plus rapidement informée de ses droits et obligations, de sorte que lors d'une possible expulsion elle fera plus rapidement usage de la possibilité de départ volontaire.

Année	Nombre de procédures d'expulsions	Nombre d'escortes par LPA/BRUNAT
2007	7.915	659



Zone de police 'Eupen'

■ Inspection relative à la gestion des biens saisis

Dans le cadre de son plan général d'action l'AIG a entamé en 2007 une évaluation des systèmes mis en place au sein des zones de police et de certains services de la police fédérale en vue d'assurer 'la gestion et le suivi de biens saisis en matière judiciaire'. L'objectif de cette inspection était de faire l'inventaire de la situation réelle et de veiller à ce que, là où nécessaire, les mesures adéquates soient prises.

Il nous est paru opportun de faire une distinction suivant l'objet sur lequel la saisie porte. Les catégories suivantes ont ainsi été retenues :

- A. -stupéfiants
- B. -armes
- C. -argent
- D. -objets liés aux constats de faits délictueux
- E. -véhicules

Par catégorie nous nous sommes focalisés sur les systèmes mis en place dans les services de police concernés en vue d'assurer une gestion adéquate des diverses saisies. Lors de nos visites nous avons prêté attention aux initiatives prises en la matière au niveau local (en vue de découvrir d'éventuelles bonnes pratiques), ainsi qu'à la connaissance professionnelle et au sens des responsabilités manifestés par les policiers aux divers échelons.

Dans un souci d'objectivité il a été décidé de visiter 36 zones, réparties selon la catégorie à laquelle elles appartiennent. 27 services de la police fédérale ont été sélectionnés parmi les services spécialisés WPR, SPN, SPC, LPA et FGP.

La phase de terrain, réalisée en deux phases en commençant par les zones de police locales suivies des services de police fédérale, s'est déroulée de janvier à octobre 2007. D'emblée nous avons pu constater que pratiquement aucune zone de police ni aucun service de police fédérale n'étaient en mesure de nous fournir des données correctes et fiables concernant le nombre de biens saisis. Pour éviter une surcharge de travail inutile il nous est toutefois paru inopportun d'exiger que ces données soient collationnées pour l'inspection que nous menions.

Lors du constat de manquements graves ou d'importants risques nous avons immédiatement réagi. Nous en avons parlé avec les dirigeants et suivi de près les mesures prises. Le rapport définitif sera transmis début 2008 aux autorités compétentes.

■ Inspection relative à la présence policière dans la rue

'Plus de bleu et un meilleur bleu dans la rue'

Du 1er avril au 30 novembre 2007 nous avons effectué dans 30 zones de diverses catégories une enquête thématique sur le 'plus de bleu dans la rue'. Après de 11 services

de police fédérale – surtout le services qui tous les jours entrent en contact avec le citoyen - nous avons également vérifié si depuis la réforme de la police plus de bleu et un meilleur bleu a pu être réalisé, et de quelle manière on y est parvenu.

Notre rapport de constat sera transmis début 2008 aux ministres de tutelle. Dès à présent nous pouvons globalement conclure que la police locale a réussi à mettre plus de bleu en rue. Il était également clair que dans chaque zone de police des efforts ont été consentis pour optimiser la qualité des services extérieurs.

La mise à disposition de plus de moyens, la réorganisation des services opérationnels, le recrutement de personnel CALog, l'appui de la police fédérale et les mesures opérationnelles étaient les principales mesures permettant que le bleu disponible soit plus engagé.

Le "meilleur bleu" a pu être réalisé grâce à des mesures structurelles, le contrôle des compte-rendus, des réunions spécifiques et des formations complémentaires.

Quant aux services de la police fédérale, ils n'ont apparemment pas encore pu réaliser les mêmes efforts en matière de recrutement de personnel CALog et d'augmentation du cadre opérationnel. Le statu quo d'avant la réforme a pour conséquence que, d'une manière générale, le "plus de bleu" est plus difficile à réaliser au sein de la police fédérale, même si nous avons également pu constater des exceptions.

■ Inspection relative aux procédures prévues pour prévenir des abus en matière de dépannages

Dans le cadre de notre plan d'action nous avons également entamé en 2007 une inspection portant sur les procédures suivies en cas de dépannages de véhicules. L'objectif de cette inspection était e.a. de vérifier quels sont les systèmes existants tant au sein de la police locale que de la fédérale pour d'une part, garantir que les dépannages se font de manière correcte, d'autre part, détecter et surtout prévenir les éventuels abus.

A cette fin nous avons préparé et utilisé un questionnaire portant sur l'existence de directives internes relatives aux différentes sortes de dépannages mais aussi sur la manière dont certains services de dépannages ont été retenus. L'objectif était de chaque fois rencontrer un responsable de la zone de police ou du service de la fédérale visité, ainsi qu'un homme de «terrain». A chaque visite nous allions également remettre, principalement aux responsables et bien évidemment sans engagement, un résumé des principaux textes législatifs pouvant être utilisés en matière de dépannage de véhicules.

Le planning prévoyait de rencontrer une soixantaine de zones de police et une vingtaine de services de la police fédérale. Nous avons débuté dans le courant du dernier trimestre de l'année 2007.

Les 30 zones de police restantes ainsi que les services de la police fédérale seront visités en 2008 et, après analyse des résultats, le rapport global sera transmis e.a. aux deux ministres de tutelle.

4 ■ La Direction des Enquêtes Individuelles (IGEO)



B. Van Gucht - Directeur IGEO

La direction des enquêtes individuelles est un service opérationnel de l'Inspection générale, responsable des enquêtes judiciaires et administratives à charge et à décharge des membres des services de police. Le service fait aussi de la médiation entre membres des services de police ainsi qu'entre ceux-ci et des particuliers.

4.1 ■ L'organisation

■ Direction

Le directeur assume la direction générale et est assisté d'un adjoint de l'autre rôle linguistique. Celui-ci est le responsable opérationnel et coordonne également les dossiers en français, tandis qu'un coordinateur néerlandophone supervise les dossiers en néerlandais.

Ils possèdent les connaissances nécessaires en matière d'enquêtes judiciaires et fonctionnent aussi comme enquêteurs dans des dossiers ponctuels. Il règne une atmosphère positive au sein du groupe grâce à l'application adéquate des notions d'intégrité, d'impartialité et de loyauté. Les décisions en matière de direction du personnel sont toujours motivées dans l'intérêt d'une ambiance de travail harmonieuse et constructive. Les collaborateurs-enquêteurs sont impliqués dans la gestion et participent régulièrement à des concertations relatives aux objectifs à atteindre.

■ Stratégie et gestion

Le développement d'une bonne stratégie et d'une gestion solide est basé sur une adéquation permanente aux missions légalement dévolues à l'Inspection générale. La créativité et l'esprit d'innovation des collaborateurs sont stimulés par un management participatif afin d'atteindre ensemble les objectifs stratégiques.

Les membres de la direction sont originaires des trois anciens corps; un esprit de groupe a pu être développé par une proche collaboration et la reconnaissance des apports de chacun. Ceci a permis de créer une culture d'entreprise propre.

Les enquêteurs sont très motivés par la prise en compte de la réalisation de leurs propres attentes et par le fait qu'ils disposent d'une liberté d'action suffisante pour collaborer de manière constructive avec les coordinateurs et le directeur.

La direction des enquêtes essaie toujours, dans le cadre de ses activités, de fournir un apport à l'efficacité et l'efficacé des services de police. Une certaine plus-value peut également être apportée à des enquêtes bien déterminées du fait que l'Inspection générale est un service externe aux services de police. D'autre part, le service enquêtes recherche une collaboration étroite avec les responsables et les membres de tous les services de police.

Les enquêteurs de la direction IGEO sont actifs dans tout le pays et il existe aussi une capacité supplémentaire d'enquête au sein des quatre postes déconcentrés. Les coordinateurs ont pour tâche de veiller à la répartition de la charge de travail en matière d'enquêtes.

■ Les enquêteurs

En 2007 la direction IGEO comptait au total 23 membres, dont 12 néerlandophones et 11 francophones. Tous les membres du service effectuent des enquêtes sur le terrain, en plus de leurs éventuelles responsabilités spécifiques au sein de la direction.

Il existe une communication directe entre tous les membres du service.

Une première étape pour atteindre les objectifs dans les dossiers à traiter consiste en un dialogue ouvert à ce sujet et il est fait appel à la créativité et aux possibilités de chaque enquêteur.

L'application des principes de l'«empowerment» permet aux collaborateurs d'obtenir le respect qu'ils méritent ainsi que la possibilité d'appliquer leurs idées à leur niveau afin d'améliorer les méthodes de travail du service. Ils peuvent dès lors fonctionner de manière indépendante moyennant un contrôle final.

■ Les moyens

Les véhicules de service

Les enquêteurs travaillant sur tout le territoire belge, une partie de la capacité est consacrée aux déplacements. La direction IGEO à Bruxelles dispose de cinq véhicules.

Ci-dessous un aperçu du kilométrage des véhicules du service et du nombre de kilomètres parcourus en 2007.

Véhicules IGEO	En service depuis	Kilométrage au 31.12.2007	Parcourus en 2007
IGEO 1	02.07.1998	148.971 km	13.500 km
IGEO 2	13.09.2000	188.437 km	21.300 km
IGEO 3	17.12.2002	139.324 km	23.000 km
IGEO 4 permanence	20.05.2003	151.927 km	23.000 km
IGEO 5	23.02.2007	21.135 km	21.000 km
Nombre total de kilomètres parcourus par les véhicules IGEO en 2007			101.800 km

Outre ses véhicules propres, le service utilise régulièrement les quatre véhicules des services généraux. Il n'existe pas de données statistiques de cet usage.

Le véhicule de permanence doit encore être équipé du matériel de descente nécessaire pour les interventions urgentes.

Informatique

Le service dispose d'un matériel informatique suffisant et adapté pour effectuer les enquêtes de manière professionnelle.

Armement

Les enquêteurs portent toujours les armes mises à leur disposition dans leurs unités d'origine. Il est envisageable de passer à l'avenir à un armement uniforme et discret.

En ce qui concerne l'entraînement en matière de maîtrise de la violence, il est veillé à ce que chaque enquêteur participe au moins quatre fois par an aux exercices de tir prévus.

Afin de respecter la GPI 48, les compétences des responsables internes de la maîtrise de la violence doivent être élargies à «la contrainte sans arme à feu», après quoi les formations complémentaires nécessaires pourront être dispensées au sein du service.

Local d'audition

Un local d'audition est mis à la disposition des enquêteurs; il est doté de l'infrastructure nécessaire à la réalisation de «line up». Ce local doit encore être équipé de l'installation permettant de procéder à des auditions video filmées.

Un second local d'audition sera mis à disposition l'année prochaine.

■ Le fonctionnement

La permanence

L'utilité d'une permanence 24 heures sur 24 a déjà été démontrée depuis son instauration en 2004.

La permanence a été mise en place avec pour but principal de rester à la disposition des autorités judiciaires ou du Ministre de l'Intérieur pour l'exécution urgente d'une enquête administrative, même en dehors des heures de bureau.

Les plaignants qui se présentent en dehors des heures de bureau sont également reçus. L'équipe est toujours composée d'un enquêteur néerlandophone et d'un francophone. Etant donné le nombre de dossiers en cours, ces enquêteurs ne restent cependant pas nécessairement au bureau et effectuent éventuellement des services extérieurs. L'équipe doit cependant pouvoir rejoindre les locaux de l'Inspection générale dans un délai raisonnable.

En 2007 une intervention immédiate d'une équipe d'enquêteurs a été nécessaire dans 13 cas. Ces interventions ont eu lieu principalement à la demande des autorités judiciaires, mais peuvent également se faire à la demande du Ministre de l'Intérieur.

Année	Nombre d'appels	Interventions immédiates
2004	171	17
2005	271	22
2006	251	13
2007	343	13

Ci-dessous un tableau reprenant mensuellement le nombre d'appels.

Mois	Jan	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil	Août	Sep	Oct	Nov	Déc
Appels	33	39	42	22	24	30	27	16	25	27	32	26
Interv. immédiate	2	3	-	1	4	2	1	-	-	-	-	-

Les demandes d'enquêtes judiciaires concernaient principalement des faits d'usage de violence (29), d'arrestations arbitraires (8), de violations du secret professionnel (5) et de faux (5).

Enquêtes judiciaires - Interventions

En 2007 les enquêteurs ont rédigé au total 3 412 procès-verbaux.

En 2007 seize fonctionnaires de police ont été mis à la disposition du magistrat requérant et l'un d'entre eux a été placé sous mandat d'arrêt.

Base de données Oracle

En 2006 le gestionnaire de l'informatique a poursuivi le développement du système Oracle sur base de l'évaluation permanente de son utilisation par les enquêteurs.

En 2007 aussi des adaptations y ont été apportées en fonction des expériences pratiques.

L'art. 11.2° de l'AR du 20 juillet 2001 relatif au fonctionnement et au personnel de l'Inspection générale précise que le service enquêtes est chargé de «l'alimentation et l'exploitation de la banque de données relative aux plaintes et dénonciations, en coordination avec le Comité permanent de contrôle des services de police.»

Conformément à la loi du 15 mai 2007 sur l'Inspection générale et dans le cadre de l'évolution du fonctionnement de l'organisation, la gestion de l'information se retrouvera dans les missions générales.

Services déconcentrés

Suivant l'organigramme de l'AIG un enquêteur est prévu par poste à Anvers, Gand, Liège et Mons. Cette capacité n'est cependant pas suffisante pour permettre de donner suite aux nombreuses plaintes et dénonciations qui y sont reçues. Un supplément de capacité a dû être dégagé au sein des postes afin de satisfaire aux missions et compétences de la direction IGEO.

Ci-dessous un aperçu de la capacité engagée dans les enquêtes par les quatre postes.

Postes déconcentrés	Activités IGEO
Gand	34 %
Liège	60 %
Anvers	60 %
Mons	69 %

4.2 ■ Les résultats

L'appréciation des requérants

Les requérants sont les autorités administratives et judiciaires, les membres des services de police et les particuliers qui déposent plainte. Ils ont un avis sur le déroulement et les résultats des enquêtes effectuées. Leurs remarques sont les indications les plus importantes pour l'amélioration du fonctionnement du service, permettant éventuellement de corriger les procédures. Les responsables et les enquêteurs ont le souci permanent de prendre en compte de manière constructive tout le feedback utile à cette amélioration.

Les durées d'attente pour le traitement d'un dossier, l'accessibilité du service, le temps de réaction de la permanence, la compétence des collaborateurs et la qualité de l'enquête sont des critères directs d'appréciation.

Des critères indirects sont le nombre de plaintes et de remerciements.

L'appréciation des collaborateurs

Il résulte d'une enquête antérieure relative à la satisfaction des collaborateurs que les membres du service sont généralement satisfaits de leurs conditions de travail.

L'appréciation des collaborateurs a été obtenue par une bonne communication interne, une gestion transparente et la participation à la détermination des conditions de travail. L'impact des prestations irrégulières sur la vie privée des collaborateurs a pu être compensée par l'introduction d'un régime de travail souple .

Des critères directs sont les résultats de l'enquête de satisfaction des collaborateurs, la clarté des objectifs et tâches des collaborateurs, le feedback sur les résultats obtenus, les possibilités d'épanouissement et les conditions de travail favorables.

Des critères indirects sont l'absentéisme, les demandes de mutation vers d'autres services, le nombre de plaintes internes et le degré de participation des collaborateurs aux opérations.

L'appréciation par la société

L'inspecteur général estime que le service doit rester discret au sujet des enquêtes en cours. Par conséquent, il n'y a pas de communiqués de presse. Seuls les autorités judiciaires, les représentants officiels et, selon les procédures, les personnes intéressées sont informés en temps utile. Le rapport annuel ne mentionne donc aucun détail sur les enquêtes effectuées, mais se limite à refléter des données statistiques générales.

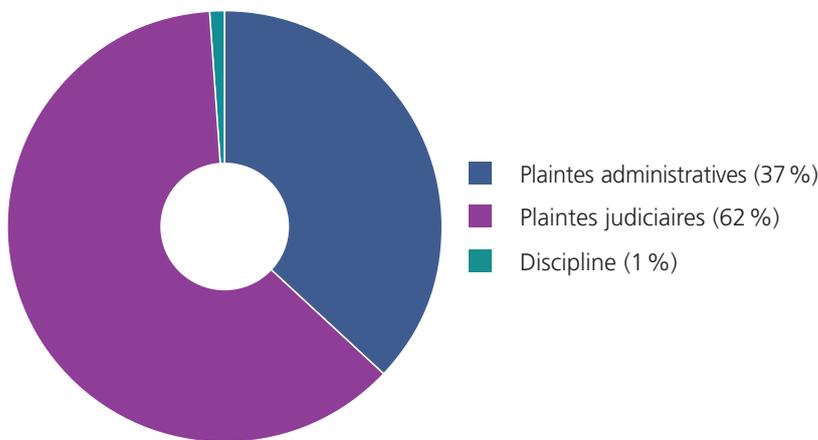
4.2 ■ Statistiques 2007

Le nombre de nouveaux dossiers

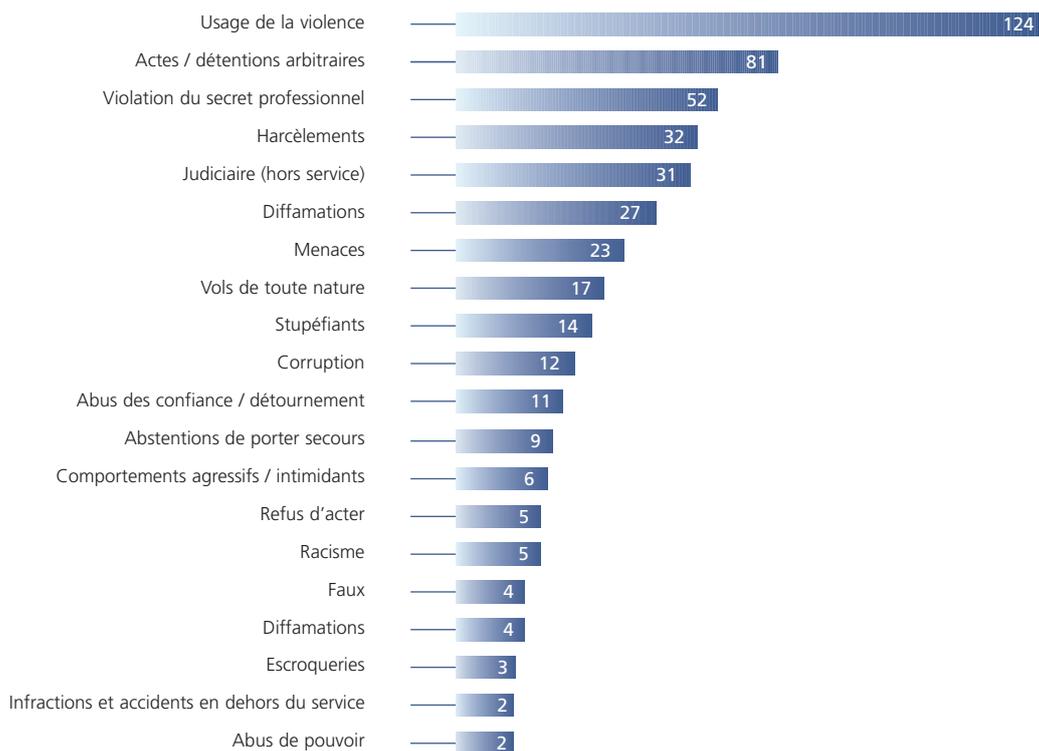
1 079 nouveaux dossiers ont été enregistrés en 2007. Avec le report des dossiers encore non clôturés des années précédentes, la charge de travail pour l'année 2007 comptait au total 1232 dossiers.

Année	Dossiers ouverts	Dossiers clôturés	Dossiers en traitement en 2007
2002	487	487	-
2003	660	642	18
2004	793	776	17
2005	860	831	29
2006	962	873	89
Nombre de dossiers ouverts en 2007			1079
Nombre de dossiers traités en 2007			1232

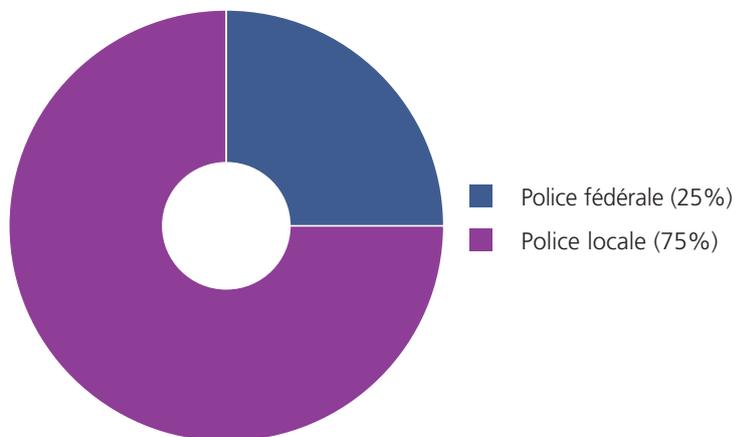
Nature des plaintes et dénonciations



Aperçu des principaux dossiers judiciaires

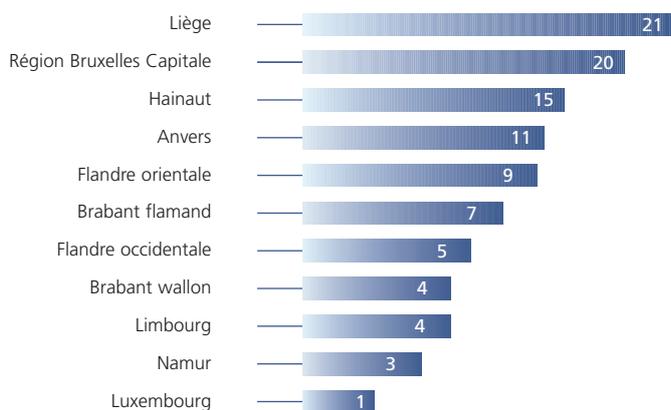


Rapport entre les dossiers d'enquête au sujet de La Police Fédérale et de la Police Locale

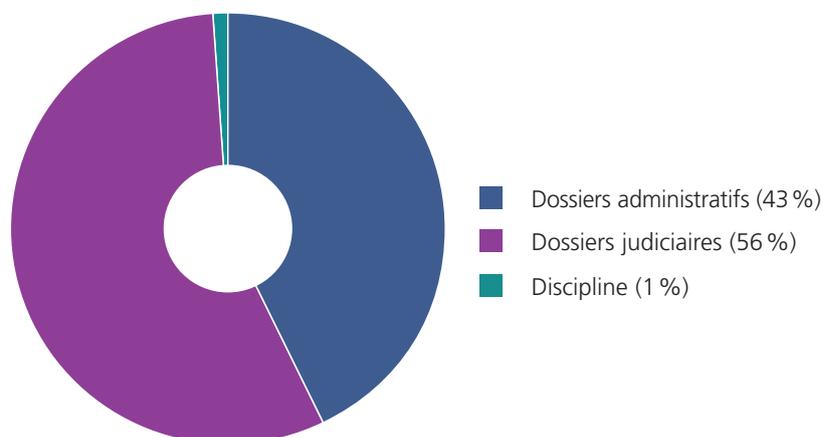


Le diagramme circulaire ne reprend que le rapport entre les dossiers dont l'Inspection générale est saisie et n'est donc pas le reflet du nombre total de plaintes et dénonciations à charge de La Police Fédérale et de la Police locale.

Repartition des dossiers par province + Arrondissement de Bruxelles Capitale



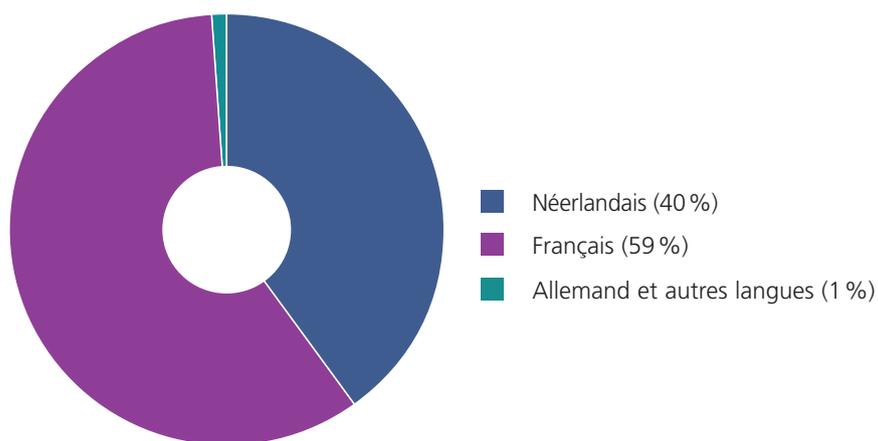
Il s'agit de la répartition en pourcentage des plaintes à charge de la Police Locale
Police Fédérale



Ce diagramme circulaire donne un aperçu des dossiers entrés en 2007, répartis en dossiers administratifs, judiciaires ou disciplinaires.

Sous la dénomination de dossiers disciplinaires entrent les dossiers traités par IGEO à la demande du Conseil de Discipline ou des Chefs de corps dans les cas où il est préférable que le dossier soit traité par un service externe.

Langue du dossier



Il s'agit d'un aperçu des dossiers selon la langue dans laquelle est menée l'enquête.

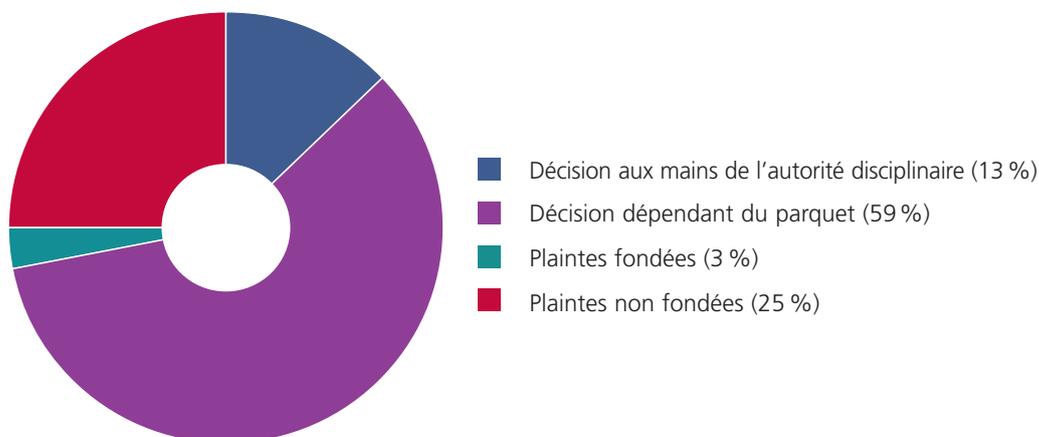
Par rôle linguistique un enquêteur-coordonateur est responsable de la désignation d'un enquêteur-pilote et du suivi de l'enquête.

Police Locale

Arrondissement judiciaire	Type de dossier	Nombre
Région Bruxelles Capitale	Dossier judiciaire	98
Région Bruxelles Capitale	Dossier administratif	58
Arrondissement judiciaire de Huy	Dossier judiciaire	7
Arrondissement judiciaire de Huy	Dossier administratif	3
Arrondissement judiciaire de Gand	Dossier judiciaire	9
Arrondissement judiciaire de Gand	Dossier administratif	15
Arrondissement judiciaire de Mons	Dossier judiciaire	44
Arrondissement judiciaire de Mons	Dossier administratif	18
Arrondissement judiciaire d'Ypres	Dossier judiciaire	1
Arrondissement judiciaire d'Ypres	Dossier administratif	1
Arrondissement judiciaire d'Arlon	Dossier administratif	1
Arrondissement judiciaire d'Arlon	Discipline: art 14bis, 2°	1
Arrondissement judiciaire de Liege	Dossier judiciaire	122
Arrondissement judiciaire de Liege	Dossier administratif	22
Arrondissement judiciaire de Liege	Discipline: art 14bis, 2°	1

Arrondissement judiciaire de Namur	Dossier judiciaire	6
Arrondissement judiciaire de Namur	Dossier administratif	11
Arrondissement judiciaire de Bruges	Dossier judiciaire	10
Arrondissement judiciaire de Bruges	Dossier administratif	12
Arrondissement judiciaire de Louvain	Dossier judiciaire	12
Arrondissement judiciaire de Louvain	Dossier administratif	6
Arrondissement judiciaire de Furnes	Dossier judiciaire	2
Arrondissement judiciaire de Furnes	Dossier administratif	3
Arrondissement judiciaire de Dinant	Dossier judiciaire	3
Arrondissement judiciaire de Dinant	Dossier administratif	5
Arrondissement judiciaire de Bruxelles	Dossier judiciaire	10
Arrondissement judiciaire de Bruxelles	Dossier administratif	26
Arrondissement judiciaire de Hasselt	Dossier judiciaire	7
Arrondissement judiciaire de Hasselt	Dossier administratif	4
Arrondissement judiciaire de Tournai	Dossier judiciaire	12
Arrondissement judiciaire de Tournai	Dossier administratif	7
Arrondissement judiciaire de Courtrai	Dossier judiciaire	3
Arrondissement judiciaire de Courtrai	Dossier administratif	8
Arrondissement judiciaire de Malines	Dossier judiciaire	5
Arrondissement judiciaire de Malines	Dossier administratif	9
Arrondissement judiciaire de Tongres	Dossier judiciaire	4
Arrondissement judiciaire de Tongres	Dossier administratif	10
Arrondissement judiciaire de Tongres	Discipline: art 14bis, 2°	2
Arrondissement judiciaire de Turnhout	Dossier judiciaire	8
Arrondissement judiciaire de Turnhout	Dossier administratif	3
Arrondissement judiciaire de Nivelles	Dossier judiciaire	14
Arrondissement judiciaire de Nivelles	Dossier administratif	15
Arrondissement judiciaire de Verviers	Dossier judiciaire	8
Arrondissement judiciaire de Verviers	Dossier administratif	3
Arrondissement judiciaire d' Anvers	Dossier judiciaire	40
Arrondissement judiciaire d' Anvers	Dossier administratif	22
Arrondissement judiciaire d' Anvers	Discipline: art 14bis, 2°	3
Arrondissement judiciaire de Charleroi	Dossier judiciaire	19
Arrondissement judiciaire de Charleroi	Dossier administratif	21
Arrondissement judiciaire d' Audenaerde	Dossier judiciaire	2
Arrondissement judiciaire d' Audenaerde	Dossier administratif	7
Arrondissement judiciaire de Termonde	Dossier judiciaire	26
Arrondissement judiciaire de Termonde	Dossier administratif	11
Arrondissement judiciaire de Neufchâteau	Dossier administratif	2
Arrondissement judiciaire de Marche-en-Famenne	Dossier judiciaire	2
Arrondissement judiciaire de Marche-en-Famenne	Dossier administratif	3

Résultats des enquêtes



Ce diagramme circulaire donne un aperçu des résultats des enquêtes.

Les dossiers judiciaires clôturés sont repris sous la dénomination «décision aux mains du Parquet».

En ce qui concerne les dossiers administratifs les résultats des enquêtes peuvent être subdivisés en :

- décision aux mains de l'autorité disciplinaire

il s'agit des enquêtes effectuées à la demande d'une autorité disciplinaire ou du conseil de discipline ; elles regroupent la totalité des diverses enquêtes du service IGEO à charge de membres tant de la police fédérale que de la police locale

- plaintes fondées

c'est le cas lorsqu'il apparaît, après enquête, qu'il existe des éléments suffisants pour conclure que le fonctionnaire de police a commis une faute ; le résultat d'une telle enquête est porté à la connaissance de la hiérarchie du fonctionnaire concerné

- plaintes non fondées

ce sont les enquêtes concluant à l'absence ou à l'insuffisance d'éléments de faute à charge du fonctionnaire de police ou du service de police ; les dossiers ne comprenant que «la parole de l'un contre la parole de l'autre» en font également partie.

4.4 ■ Améliorer et moderniser

Depuis le rapport annuel de 2006 divers sujets susceptibles de revêtir de l'importance pour les responsables stratégiques ont été débattus. Celui-ci a été choisi sur base de tendances constatées dans le courant de l'année écoulée et le texte a été rédigé par un enquêteur d'après ses constatations dans la pratique. Le but du service enquêtes est de fournir ici un apport au processus de changement et de modernisation.

Consommation de stupéfiants à la police

Beaucoup de jeunes expérimentent divers types de drogues pendant leurs humanités ou plus tard. Une minorité d'entre eux deviennent des consommateurs réguliers ou

même dépendants. La consommation de stupéfiants est devenue un problème de société qu'on retrouve dans toutes les couches de la société. On remarque aussi que les consommateurs commencent de plus en plus tôt mais également que leur limite d'âge ne cesse d'augmenter vers le haut. L'engagement à la police constitue pour certains une prise de conscience et un tournant lors duquel ils renoncent à l'usage de drogues mais chez d'autres même cette étape ne produit aucun effet.

Il n'est donc pas étonnant que les stupéfiants s'introduisent insidieusement dans une organisation telle que la police. Alors qu'il y a une dizaine d'années, cela se limitait à quelques individus qui importaient leur mode de vie antérieur dans les écoles de police, nous devons malheureusement constater que les individus d'alors sont devenus maintenant de jeunes trentenaires entraînant pas mal de suiveurs dans leur sillage. Une conséquence en est que cette problématique auparavant limitée aux écoles de police, s'étend maintenant aux zones de police. Pour ce que nous en savons, le phénomène concerne principalement les corps de police des grandes villes, étant donné que ces corps recrutent beaucoup de jeunes policiers fraîchement diplômés. Ce phénomène se répand comme une flaque d'huile et nous ne devons pas nous faire d'illusions pour l'avenir.

L'enquête approfondie préalable au recrutement ne permet pas de faire complètement la distinction entre, d'une part, des jeunes qui n'ont jamais consommé de stupéfiants ou ont consommé des drogues douces pendant une période déterminée et, d'autre part, ceux qui ont clairement l'intention de poursuivre leur consommation pendant leur carrière policière et pour qui l'entrée dans la police ne constitue pas un virage.

Alors que la consommation de stupéfiants est généralement acceptée dans certains milieux, les policiers doivent cependant respecter d'autres normes. L'usage de drogues par des policiers, même en dehors de leurs activités professionnelles, reste un tabou. Le code de déontologie des services de police stipule clairement que les membres du personnel «évitent tout comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui peut mettre en péril l'exécution des devoirs de l'emploi ou porter atteinte à la dignité de celui-ci. Ils évitent également tout comportement qui peut ébranler la confiance du public dans la police.»

A ce jour les stupéfiants ne peuvent être obtenus en Belgique que dans le milieu criminel et par des canaux illégaux.

En six ans d'existence, l'Inspection générale de la Police Fédérale et de la Police Locale a mené plusieurs enquêtes en matière de stupéfiants avec implication éventuelle de fonctionnaires de police. Il s'agissait de policiers qui :

- effectuaient de basses besognes au profit du milieu des stupéfiants
- détournaient des stupéfiants saisis pour un usage personnel ou non
- remplaçaient des stupéfiants par d'autres substances avant leur dépôt au greffe
- vendaient des stupéfiants
- commettaient des vols d'argent saisi provenant de délits en rapport avec les stupéfiants
- travaillaient sous l'influence de stupéfiants ou en consommaient en service

Les coupables se situaient le plus souvent dans la tranche d'âge des 20 à 30 ans et poursuivaient généralement leurs activités antérieures ou rechutaient suite à de mauvaises rencontres au sein de leurs cercles d'amis.

Dès lors, nous souhaitons confronter nos jeunes policiers à la réalité en évacuant l'opinion erronée que la Belgique disposerait d'une législation tolérante en matière de stupéfiants.

Bien qu'à l'époque, les media aient fort exagéré et critiqué les adaptations du code pénal et présenté la législation sur les stupéfiants comme trop tolérante, ces adaptations ont en réalité été minimales. C'est ainsi que le cannabis n'est pas dépénalisé et que l'usage et la possession de drogues dures reste punissable. La confusion se situe surtout au plan du cannabis.

En résumé, le cannabis reste un produit interdit par la nouvelle loi sur les stupéfiants. Chaque possession même pour usage personnel (quantité maximum de 3 grammes ou 1 plant cultivé) peut donner lieu à une condamnation. Il faut cependant admettre qu'en ce qui concerne les adultes, la possession et/ou l'usage de cannabis n'entraîne plus nécessairement une sanction pénale.

Il y a lieu de remarquer que le nouveau Ministre de la Justice, Monsieur Jo Vandeurzen, a déclaré vouloir mener une politique plus sévère en la matière.

Il est évident que les parquets se soucient beaucoup, à juste titre, des faits pénaux commis par les policiers. Cet intérêt est logique puisqu'il s'agit de personnes censées prévenir et/ou combattre la criminalité sous toutes ses facettes.

Vu leur qualité et du fait que les policiers remplissent une fonction d'exemple au sein de la société, toute forme de comportement déviant, en contradiction avec le code de déontologie, est inacceptable. De plus, les policiers sont soumis à deux types de sanctions. Outre les poursuites pénales, existent aussi les poursuites disciplinaires. Ces dernières peuvent entraîner pour un policier des conséquences beaucoup plus graves qu'une sanction pénale.

Pour conclure, l'Inspection générale souhaite rappeler clairement que le législateur n'a pas eu l'intention de dépénaliser les stupéfiants. Seuls les possesseurs majeurs d'une très petite quantité de cannabis, pour leur usage personnel, peuvent éventuellement tirer leur épingle du jeu puisqu'on n'attribuera à la poursuite de tels faits que la plus faible priorité. La compétence de décision à ce sujet repose entièrement entre les mains du parquet et n'est, d'après nous, certainement pas d'application pour des gens censés faire respecter la loi.

Cet exposé ne représente que la vision de l'Inspection générale et est basé sur la philosophie du code de déontologie, lui-même lié à diverses réglementations.

Elle n'enlève rien à l'autonomie des autorités disciplinaires qui, au cas par cas, doivent prendre les décisions en tenant compte de tous les éléments de l'enquête, partant de l'idée de base que l'usage de stupéfiants constitue un tabou pour les policiers, même en dehors de la sphère de travail.

Ce raisonnement implique la nécessité de doter les autorités disciplinaires des outils légaux nécessaires à une telle politique en matière de stupéfiants.

A cette fin, une adaptation et un renforcement de la loi du 13/05/1999, relative au statut des membres du personnel des services de police, sont nécessaires.

5 ■ La Direction des statuts (IGST)



A. Schotthey - Directeur IGST

Dans le cadre de l'excellence dans la fonction de police, l'application correcte et adéquate de la déontologie et de la discipline est primordiale. Dans le même ordre d'idées, un suivi sérieux des membres du personnel via un système d'évaluation efficient est nécessaire. C'est pourquoi, il est donc évident que l'Inspection générale, et plus spécifiquement la direction des statuts, attache beaucoup d'importance à la déontologie et à la discipline au sein de la police.

Pendant l'année écoulée, quasi la moitié de la capacité disponible au sein d'IGST (40 %) a été consacrée aux deux thèmes précités. La discipline a reçu la plus grande attention (26 %). En plus des avis d'expert fournis par quelques membres d'IGST au conseil de discipline, IGST a pris part à des séances d'informations sur la discipline dans différentes provinces. Lors de ces journées, une explication a été fournie aux autorités disciplinaires et aux autres personnes intéressées quant à l'application correcte de la procédure disciplinaire.

La charge de travail dans le domaine «évaluations des mandataires» a été plutôt limitée en 2007. La plupart des mandataires ont obtenu le renouvellement de leur mandat dans le courant de l'année 2006. En conséquence, la capacité investie en cette matière passa de 25 % en 2006 à environ 6 % en 2007. Mais il faut noter, qu'entre-temps un nombre de procédures ont débuté pour la sélection des nouveaux mandataires. Cela concerne notamment la désignation du nouveau commissaire général (sélection déjà commencée en 2006) et de deux directeurs généraux au sein de la police fédérale. En outre, un certain nombre de services de police locale, et ce pour diverses raisons, étaient à la recherche d'un nouveau chef de corps. La capacité libérée à IGST a été dévolue à ces nouvelles tâches.

En ce qui concerne le mandat de l'Inspecteur général de l'Inspection générale, il a été remédié à l'annulation de sa nomination par le Conseil d'Etat.

Pour finir, signalons que dans le courant de l'année 2007, une première formation pour l'obtention du brevet de direction a été organisée. Cette formation est une condition pour la promotion au grade de commissaire divisionnaire. Etant donné que l'Inspecteur général préside le jury qui décide de l'admission à la formation, IGST a préparé les séances du jury en analysant les dossiers des candidats. IGST a également fourni un soutien technique au secrétariat du jury qui est assuré par DGS.

5.1 ■ Le Conseil d'Appel

La loi du 16 mars 2006 concernant la modification de certaines règles de base en matière d'évaluation des membres du personnel des services de police fut déjà publiée au Moniteur Belge en 2006. Il fallut encore attendre une adaptation de l'AR PJPOL pour

en avoir une exécution définitive. Contre toute attente, cette publication n'eut pas lieu dans le courant de 2007. Entre-temps, les évaluateurs et responsables finaux furent formés et l'exécution de la nouvelle procédure fut mise en route.

La première période d'évaluation devait débuter entre le 01 avril 2005 et le 30 septembre 2006. Les premiers entretiens d'évaluation pouvaient donc au plus tôt se dérouler en mars 2007. Vraisemblablement, la plupart des responsables reportèrent le début des périodes d'évaluation. En 2007, le conseil d'appel ne reçut en effet qu'une seule requête (néerlandophone) contre une évaluation «insuffisant» émise selon la nouvelle procédure. Le conseil d'appel abordera cette requête lors de sa première séance de 2008.

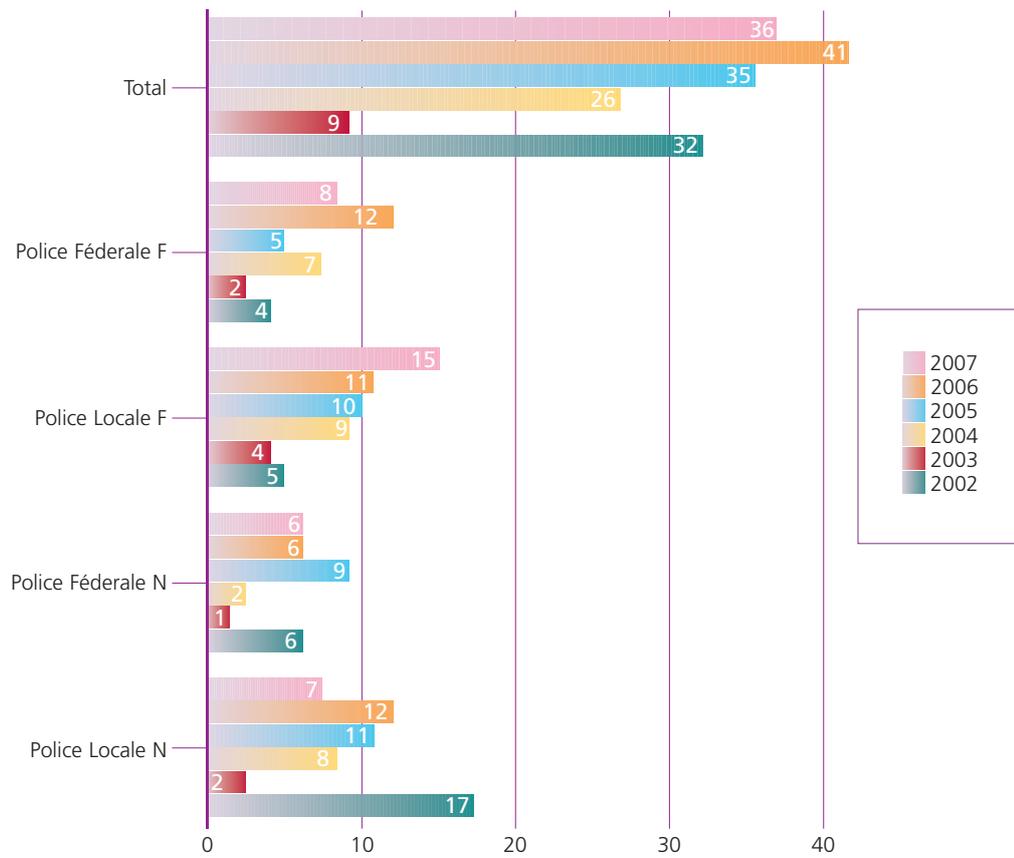
Le conseil d'appel fut donc confronté à des requêtes contre des avis défavorables qui ont encore été rédigés selon des dispositions transitoires des circulaires ministérielles GPI 11 et 11bis. Le principal problème qui s'est posé fut la question de savoir dans quelle mesure le conseil d'appel, lors de sa prise de décision, pouvait ou devait tenir compte des dispositions non encore publiées. C'est pourquoi, via des notes et le site Web de la police fédérale, il fut porté à la connaissance du personnel que celui ou celle qui était en possession d'un formulaire d'avis avec la mention «Bon» conservait cet avis jusqu'à sa première évaluation en régime. Dans les cas où un membre du personnel recevait un avis défavorable alors qu'auparavant il avait reçu un avis favorable, le conseil d'appel décida de considérer le dernier avis comme inexistant et de confirmer l'avis favorable antérieur.

■ Requetes reçues

Le nombre de requêtes reçues est resté quasi identique aux deux années précédentes. Le nombre d'évaluation selon la nouvelle procédure fut dans le courant de 2007 très limité. Toutes les évaluations doivent avoir été traitées avant fin octobre 2008 (la période pour l'appel devant le responsable final inclus). Ceci pourrait avoir comme conséquence une augmentation sensible du nombre de dossiers devant le conseil d'appel. Tous les membres du personnel de la police intégrée doivent en effet être obligatoirement évalués (ce qui n'était pas le cas les précédentes années). De plus, il n'y a pas que la possibilité d'appel contre la mention finale «Insuffisant» qui est une source de contentieux mais aussi celle contre deux mentions partielles «Insuffisant».

Evolution des requêtes reçues depuis 2002

Requetes	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Différence 2006
Police Locale N	17	2	8	11	12	7	- 5
Police Fédérale N	6	1	2	9	6	6	0
Police Locale F	5	4	9	10	11	15	+ 4
Police Fédérale F	4	2	7	5	12	8	- 4
Total	32	9	26	35	41	36	- 5



Evolution des requêtes reçues depuis 2002

Langue	Origine	Raison	Déjà traitée		Recevable		Décision prise		
			OUI	NON	OUI	NON	Bon	Insuff.	
13 N	7 PolLoc	0 Promotion							
		4 Avanc. Baré.	3	1	3		3		
		3 Mobilité	3		2	1	1	1	
		0 Autres							
	6 PolFed	2 Promotion	2		2		1	1	
		3 Avanc. Baré.	3		3		2	1	
		1 Mobilité		1 ⁶					
		0 Autres							
	Total N			11	2	10	1	7	3
	23 F	15 PolLoc	0 Promotion						
10 Avanc. Baré. ⁷			9	1	9		2	2	
3 Mobilité			2	1	2		1		
2 Autres			2			2			
8 PolFed		4 Promotion ⁸	4		4		3		
		4 Avanc. Baré. ⁹	4		4		3	1	
		0 Mobilité							
		0 Autres							
Total F			21	2	19	2	9	3	
Total N + F			32	4	29	3	16	6	

■ Dossiers traités

Un avis défavorable ne fut confirmé que dans 15 % des dossiers traités. Dans tous les autres cas, une mention finale «Bon» a été attribuée. Dans 24 % de ces cas, le fondement a été que l'intéressé avait reçu préalablement un avis favorable et que dès lors l'avis défavorable est considéré comme inexistant. Dans les autres cas, il s'agissait d'une modification principalement due au fait que le dossier ne contenait pas suffisamment de pièces pour motiver un avis défavorable.

⁽⁶⁾ La requête fut retirée avant son traitement par le conseil d'appel.

⁽⁷⁾ La requête a déjà été traitée par le conseil d'appel mais la décision sera seulement prise lors de la première séance de 2008.

Le conseil d'appel décida de considérer 4 avis comme inexistants car il existait des avis favorables antérieurs qui ont été confirmés par le conseil d'appel.

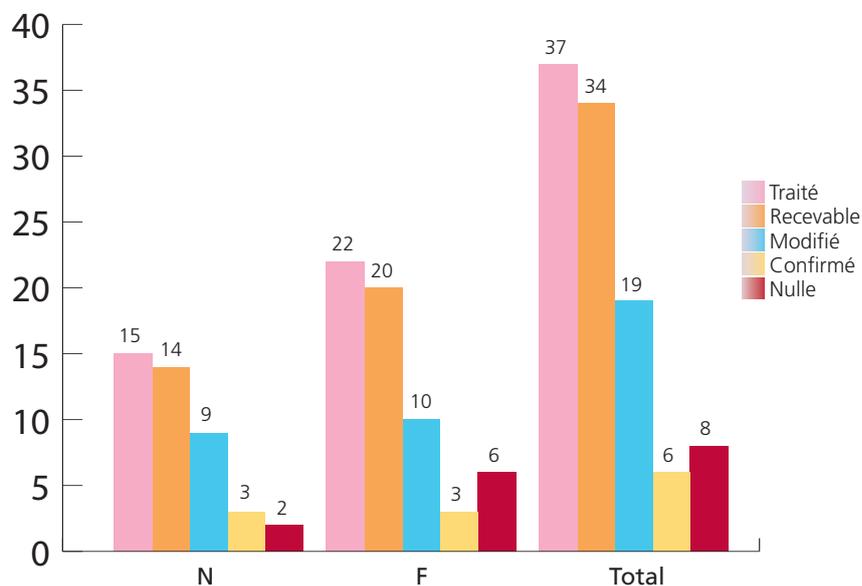
⁽⁸⁾ Un avis a été considéré comme inexistant parce qu'un avis antérieur favorable existait déjà. Cet avis antérieur a été confirmé par le conseil.

⁽⁹⁾ Un avis a été considéré comme inexistant parce qu'un avis antérieur favorable existait déjà. Cet avis antérieur a été confirmé par le conseil.

Dossiers déclarés recevables + mentions finales modifiées

	Traité	Recevable	%	Modifié	%	Confirmé	%	Annulé	%
N	15	14	94%	9	65%	3	21%	2	14%
F	22	20	91%	10	50%	3	15%	6	30%
Total	37	34	92%	19	56%	6	18%	8	24%

Remarque: une requête fut déjà traitée en 2007 devant le conseil d'appel mais la décision a été reportée à la première séance de 2008.



Conclusion

Six ans après le lancement de la nouvelle structure policière, la procédure d'évaluation se trouve encore dans une phase de transition. Le coup de feu devant le conseil d'appel se déroulera probablement dans le courant de l'année 2008. Le nombre de dossiers à traiter donnera un aperçu du pourcentage de fonctionnaires de police qui, selon leurs supérieurs, fonctionnent de manière insuffisante. Le nombre de requêtes va probablement être supérieur aux autres années. Le conseil devra donc développer une procédure claire et opérationnelle pour pouvoir traiter de manière efficiente toutes les requêtes introduites et ce, dans un délai raisonnable. L'organisation policière n'a pas intérêt à ce que des procédures, par lesquelles la situation statutaire du membre du personnel reste incertaine, traînent trop longtemps.

5.2 La commission paritaire

Le directeur du recrutement et de la sélection de la police fédérale peut décider de ne pas admettre un candidat fonctionnaire de police parce que celui-ci ne satisfait pas à

la condition spécifique: «être de conduite irréprochable». L'intéressé peut introduire un appel contre cette décision auprès du Ministre de l'Intérieur qui basera sa décision sur l'avis demandé à la commission paritaire. Seuls, cinq candidats ont introduit un appel contre la décision négative du directeur du recrutement et de la sélection auprès du Ministre de l'Intérieur.

■ Des avis émis

Une seule séance fut organisée en 2007, suite à une modification dans la composition de la commission paritaire. Lors de cette séance, six dossiers ont été traités (3F et 3 N). Bien que deux dossiers n'étaient légalement pas recevables, la commission paritaire a tout de même décidé de fournir un avis sur le fond au ministre. Ces avis étaient tous les deux négatifs pour les candidats visés. Dans trois cas, la commission donna un avis favorable au ministre, concernant l'admission du candidat. Dans les autres cas, la commission paritaire était d'avis que le directeur du recrutement et de la sélection avait à juste titre estimé que le candidat n'était pas de conduite irréprochable et de ce fait, ne remplissait pas les conditions d'admission à la police.

Aperçu des dossiers

Dossiers	Dossiers "N"	Dossiers "F"	Total
Appels introduits en 2007	4	1	5
Dossiers irrecevables*	1	1	2
Avis émis	3	3	6
Défavorable	1	2	3
Favorable	2	1	3

** Concernant deux appels irrecevables, un avis a toutefois été émis par la commission paritaire, qui était négatif dans les deux cas.*

5.3 ■ Droit disciplinaire

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

■ Rôle de la direction des statuts

Lors des séances du conseil de discipline, l'inspecteur général est représenté dans sa fonction d'expert par un membre de la direction des statuts. Chaque dossier disciplinaire est examiné en profondeur et fait l'objet d'un avis motivé. Dans une première phase, la légalité de la procédure suivie est à chaque fois vérifiée. Dans une seconde phase, une analyse sur le fond des faits mis à charge est effectuée et il est vérifié si la sanction disciplinaire proposée est en corrélation avec la lourdeur des faits qui peuvent

être reprochés à l'intéressé. Il va de soi, qu'au moment des débats, la vision de l'Inspection générale évolue en fonction des débats et des nouveaux éléments révélés en séance.

■ Dossiers traités

En 2007, 87 dossiers disciplinaires ont fait l'objet d'un avis. Ceci représente une augmentation de 11 avis par rapport à 2006.

Tous les dossiers ne sont pas traités en une seule séance. Ceci a pour conséquence que les membres IGST ont participé en 2007 à 126 séances – 13 de plus qu'en 2006 – et que 89 rapports ont été rédigés.

2006	Calog	AP	INP	INPP	CP	CDP	Total
Dossiers francophones	3	4	27	7	1	0	42
Dossiers néerlandophones	3	1	26	11	4	0	45
Total	6	5	53	18	5	0	87

Des 87 dossiers traités, 62 concernaient un membre de la police locale. 25 dossiers disciplinaires concernaient un membre de la police fédérale. Là où en 2006 le rapport fédéral-local était encore de 1 pour 5, il est en 2007 de 1 pour 3.

■ Demandes d'exécution d'une enquête préalable

Le conseil de discipline ou l'autorité disciplinaire peut adresser, sur base de l'article 27 de la loi disciplinaire, une requête afin d'exécuter ou de compléter une enquête préalable par l'Inspection générale. Ceci ne peut se faire que si elle estime qu'il y a des motifs sérieux de ne pas la confier à l'autorité hiérarchique. Lorsqu'une telle requête est adressée à l'Inspection générale, IGST examine si cette dernière est justifiée.

En 2007, 10 requêtes ont été adressées à l'Inspection générale afin d'exécuter une enquête préalable. Après analyse, quatre de ces requêtes ont été refusées par l'Inspecteur général parce qu'il n'y avait pas de motifs sérieux pour que l'autorité disciplinaire supérieure ne puisse pas exécuter l'enquête par ses propres moyens. Ces décisions n'ont pas été contestées et n'ont donc pas fait l'objet d'un appel auprès du ministre de l'intérieur. Dans les six autres cas, l'enquête préalable a été confiée à la direction des enquêtes individuelles (IGEO).

■ Points d'attention en matière de procédure disciplinaire

La procédure en général reste la cause principale pour laquelle un dossier disciplinaire ne peut être clôturé avec le résultat escompté. Rares sont les cas pour lesquels la procédure disciplinaire est arrêtée parce que les arguments de défense au fond ont pu convaincre les autorités disciplinaires de mettre fin aux poursuites. Il est superflu de

reprendre ici les nombreuses remarques qui ont déjà été faites dans les rapports annuels précédents, elles restent toutes pertinentes. En outre, les problèmes concernant la composition d'un dossier disciplinaire de qualité ont été, et ils le seront encore en 2008, expliqués dans le détail lors de journées d'information provinciales. L'Inspection générale, le SPF Intérieur et DSJ (service juridique de la police fédérale) y ont exposé de manière très pratique comment éviter les obstacles de procédure. Le compte-rendu de ces journées reprendra l'ensemble des exposés très circonstanciés et constituera, enfin nous l'espérons, une aide utile lors de l'application de la procédure disciplinaire. Vu que les dernières journées d'information se dérouleront en juin 2008, la publication de ces rapports n'est pas attendue avant la seconde moitié de 2008.

5.4 ■ L'Inspection générale et la déontologie

L'Inspection générale a collaboré à l'enquête scientifique qui a été menée par la KUL¹⁰ en ce qui concerne le projet de «boîte à outils» en déontologie policière. Un membre d'IGST était présent aux trois réunions tenues sur ce sujet en 2007. Entre-temps, les enquêteurs ont transmis leur rapport «Stratégies d'implémentation pour le code de déontologie des services de police: une «boîte à outils» pour une politique d'intégrité moderne au SPF Intérieur.

Comme stipulé dans le rapport annuel 2006, l'Inspection générale est toujours prête à offrir sa collaboration aux travaux de la commission déontologie. Malheureusement, nous devons constater que cette commission ne s'est pas réunie en 2007. On attend avec beaucoup d'intérêt la prochaine séance de travail.

5.5 ■ Evaluation des mandataires

Tous les mandataires, tant de la police fédérale que de la police locale, ont été nommés dès le début de la mise en place de la nouvelle police intégrée. La grande majorité d'entre eux ont donc été, suite à leur demande de renouvellement de mandat, évalués à la fin de 2005 (76) ou dans le courant de l'année 2006 (161). L'année 2007 était dès lors, sur le plan des évaluations des mandataires, une année très calme.

Du côté néerlandophone, 6 Chefs de Corps ont encore reçu une évaluation finale en 2007. Cinq d'entre eux se sont vu attribuer par la commission d'évaluation la mention «bon», ce qui impliquait le renouvellement de leur mandat. Un Chef de Corps a reçu la mention finale «satisfaisant» ce qui, suite à une récente adaptation de la législation, signifie que son mandat devient vacant. Le Chef de Corps concerné peut lui-même postuler l'emploi et se trouve alors en concurrence avec les autres candidats.

Trois Chefs de Corps francophones ont également demandé le renouvellement de leur mandat et ont dû, dans ce cadre, se soumettre à une évaluation finale. Ils ont tous reçu une mention «bon» et leur mandat a pu être renouvelé.

⁽¹⁰⁾ Prof. Dr. Maesschaelk, Prof. Dr. Hutsebaut, E. Devis: «Stratégies d'implémentation pour le code de déontologie des services de police: une "boîte à outils" pour une politique d'intégration moderne», K.U.L., 2007, Rapport disponible via www.besafe.be ou infodoc@ibz.fgov.be.

5.6 ■ Sélection des mandataires

■ Sélection du Commissaire général de la police fédérale

Fin 2006, le mandat du Commissaire général de la police fédérale (abréviation: CG) était vacant. Comme déjà signalé dans le rapport annuel précédent, la Direction des statuts a, durant les derniers mois de 2006, effectué un important travail de préparation afin que la sélection du nouveau Commissaire général se déroule d'une manière efficiente, sérieuse et surtout objective. L'Inspecteur général était en effet désigné comme président de la commission de sélection. De plus, le Directeur de la Direction des statuts a rempli le rôle de secrétaire de cette commission.

La sélection et la désignation du CG devait se déroulé avant le 1er mars 2007. En raison du court laps de temps durant lequel l'entièreté de la procédure devait être accomplie, tous les membres de la Direction des statuts se sont, d'une manière intensive, chargés d'apporter le soutien administratif nécessaire au président et au secrétaire de la commission de sélection.

La sélection proprement dite s'est tenue en janvier 2007. La commission de sélection a tout d'abord examiné la recevabilité des candidats. Après quoi elle a procédé à l'audition des candidats. In fine, après délibération et classement des candidats aptes, la commission de sélection a transmis sa proposition au Ministre de l'Intérieur.

■ Sélection des directeurs généraux

En mars 2007 est paru l'appel aux candidatures pour le mandat de Directeur général de la Direction générale de la police administrative et pour le mandat de Directeur général de la Direction générale de l'appui et de la gestion de la police fédérale.

Bien que l'Inspection générale n'était pas directement impliquée dans la procédure de sélection pour ces mandats vacants, le Commissaire général de la police fédérale a, comme président de ces deux commissions de sélection, demandé la collaboration de la Direction des statuts vu le know-how et la connaissance que possède cette direction en matière de sélections. Durant les mois de mars et avril 2007, la Direction des statuts a de ce fait fourni un appui considérable au Commissaire général dans le cadre de la sélection des deux directeurs généraux.

■ Sélection des Chefs de Corps de la police locale

En 2007, la composition de la commission de sélection locale pour l'emploi de Chef de Corps a été modifiée. L'Inspecteur général est désormais assesseur dans cette commission.

Pour la Direction des statuts, cela implique qu'elle procède à l'analyse et à l'examen des candidatures. Elle communique ensuite à l'Inspecteur général toutes les informations et

documentations pertinentes au sujet de la zone de police et des différents candidats. En 2007, deux commissions de sélection pour un mandat de Chef de Corps se sont réunies, dans lesquelles l'Inspecteur général a siégé. Il s'agissait ici exclusivement de sélections de Chefs de Corps francophones. En Flandre, ce n'est qu'à la fin de 2007 qu'a débuté la procédure de sélection pour trois emplois vacants de Chef de Corps de la police locale. Les sélections proprement dites auront lieu en 2008.

5.7 ■ Commission nationale de sélection des officiers supérieurs

Les procédures d'avancement barémique pour l'accession aux échelles de traitement O7 et O8 qui ont débuté en 2006 se sont poursuivies en 2007. Pour ce qui concerne l'année de référence 2004, seules les réclamations introduites devaient encore être traitées en 2007. Ceci a été réalisé lors de la séance du 22 janvier 2007.

Trois candidats (1N-2F) à l'échelle de traitement O7 ont introduit une réclamation. La commission de sélection les a jugées toutes trois non fondées. Parmi les candidats pour l'accession à l'échelle de traitement O8, deux (F) ont introduit une réclamation. Ici également, la commission a considéré qu'elles n'étaient pas fondées.

■ Séances de la commission de sélection – année de référence 2005

La commission nationale de sélection a tenu deux séances en 2007. Lors de la première séance, le 21 février 2007, la commission a examiné la recevabilité des candidatures et a procédé à la comparaison des titres et mérites des candidats.

Pour l'accession à l'échelle de traitement O7, 86 officiers supérieurs ont introduit leur candidature. Dix candidats l'avaient déjà présentée pour l'année de référence 2004. Parmi les 76 candidatures restantes, quatre ont été jugées non recevables. Conformément au quota fixé préalablement par le Ministre de l'Intérieur, la commission a proposé une liste de 18 candidats à l'avancement barémique vers l'échelle de traitement O7.

La commission a reçu 25 candidatures à l'accession à l'échelle de traitement O8. Trois candidats s'étaient déjà présentés pour l'avancement barémique pour l'année de référence 2004. Parmi les 22 candidatures restantes, une a été jugée non recevable. Conformément au quota fixé, la commission a proposé 9 candidats au Ministre de l'Intérieur.

La commission nationale de sélection a reçu 7 réclamations contre ses propositions au Ministre de l'Intérieur. Cela concernait 6 candidats non retenus (5N + 1F) pour l'avancement vers l'échelle de traitement O7 et 1 (F) pour l'avancement vers l'échelle de traitement O8. Lors de sa séance du 16 avril 2007, la commission a estimé qu'aucune des réclamations n'était fondée et a dès lors également confirmé les propositions faites.

Le Ministre de l'Intérieur a suivi la commission dans ses propositions et accordé aux candidats proposés l'avancement barémique prévu.

■ Candidatures O7

Chiffres globaux

Candidatures	2001	2002	2003	2004	2005
Nombre total	28	42	47	23	86
Irrecevables	4	4	3	9	4
Nbr réellement examiné	24	23	14	14	72
Candidats recommandés	15	15	10	10	18
Candidats non recommandés	9	8	4	4	54

Fédéral/Local

Candidatures	2001		2002		2003		2004		2005	
	Fed	Loc								
Introduites (nombre total)	15	13	22	20	24	23	11	12	57	29
Irrecevables	3	1	3	1	3	0	5	4	4	0
A examiner	12	12	9	14	2	12	6	8	49	23
Candidats recommandés	10	5	9	6	2	8	4	6	11	7
Candidats non recommandés	2	7	0	8	0	4	2	2	38	16

■ Candidatures O8

Chiffres globaux

Candidatures	2001	2002	2003	2004	2005
Introduites (nombre total)	17	24	25	12	25
Irrecevables	0	0	0	5	1
A examiner	17	15	7	7	21
Candidats recommandés	9	9	3	4	9
Candidats non recommandés	8	6	4	3	12

Fédéral/Local

Candidatures	2001		2002		2003		2004		2005	
	Fed	Loc								
Introduites (nombre total)	9	8	13	11	14	11	6	6	12	13
Irrecevables	0	0	0	0	0	0	4	1	0	1
A examiner	9	8	9	6	4	3	2	5	12	9
Candidats recommandés	4	5	6	3	1	2	0	4	6	3
Candidats non recommandés	5	3	3	3	3	1	2	1	6	6

■ Réclamations introduites

Année		Nombre	Fondée
2001	07	3	0
	08	5	0
2002	07	0	
	08	1	0
2003	07	0	
	08	4	0
2004	07	3	0
	08	2	0
2005	07	6	0
	08	1	0

5.8 ■ Commission de sélection pour les membres du personnel de niveau A

Jusqu'avant l'entrée en vigueur du nouveau statut Calog, le 01 janvier 2007, la commission nationale de sélection transmettait au ministre de l'intérieur la liste des membres du personnel de niveau A qui entraient en ligne de compte pour l'octroi de l'échelle barémique AA4 et A4A.

La police fédérale (service Calog) lança le 22 septembre 2006 encore un appel aux candidats pour les années de référence 2004 et 2005. Des modifications dans la composition de la commission de sélection ont conduit à ce qu'elle ne puisse se réunir la première fois que le 4 octobre 2007. La commission y a statué sur la recevabilité et le contenu des candidatures pour l'année de référence 2004. Une seconde réunion a eu lieu le 6 décembre 2007 pour analyser les candidatures pour l'année 2005. Un membre du personnel a interjeté appel contre la décision d'irrecevabilité de la candidature. Ceci a eu pour conséquence que fin 2007, la procédure pour l'octroi des échelles barémiques AA4 et A4A pour les années de référence 2004 et 2005 n'a pas encore pu être clôturée.

Il n'y aura en principe pas d'appel à candidature pour l'année de référence 2006. La raison est très technique: les candidats qui obtiendraient conformément à une sélection pour cette année de référence une échelle barémique supérieure, AA4 ou A4A, y auraient droit à partir du 01 janvier 2007. Mais à cette date le nouveau statut Calog, doté de nouvelles échelles barémiques, est entré en vigueur.

5.9 ■ Le Brevet de direction

■ Cadre légal et réglementaire

Il est prévu dans la loi Exodus¹¹ qu'un membre du personnel qui souhaite être promu au grade de commissaire divisionnaire de police doit être en possession du brevet de direction. Le brevet de direction¹² est délivré au terme d'une formation de promotion. Pour être autorisé à participer à cette formation de promotion de CDP, le candidat doit avoir été jugé apte par un jury. Ce jury est constitué par l'Inspecteur général (où un de ses inspecteurs généraux adjoints désignés par lui), le directeur général DGS, deux commissaires divisionnaires de la police fédérale et trois commissaires divisionnaires de la police locale. L'Inspecteur général est président de ce jury.

Le jury évalue l'aptitude du candidat sur base de :

- a) l'examen de l'habileté professionnelle telle qu'elle apparaît dans le dossier personnel du candidat et sur sa carrière;
- b) l'avis sur le potentiel du candidat à exercer la fonction de commissaire divisionnaire;
- c) l'interview de sélection au travers duquel le jury apprécie si le candidat correspond aux exigences du profil de commissaire divisionnaire de police.

Avant le déroulement de l'épreuve d'aptitude par le jury, une épreuve de sélection est organisée sous la forme d'une épreuve écrite, si et seulement si le nombre de candidat autorisé comptabilise plus de deux fois et demi le quota fixé par régime linguistique.

■ Etat de la procédure de sélection «brevet de direction» pour la session 2006

Le ministre de l'Intérieur a fixé un quota de 33 places néerlandophones et 27 places francophones pour la formation de promotion CDP - session 2006.

Comme le nombre de candidats était supérieur au nombre de places prévues, un examen de sélection a été organisé préalablement, sur base de connaissances générales professionnelles. Les candidats ayant réussi cette épreuve ont été classés par ordre

⁽¹¹⁾La loi Exodus est la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police.

⁽¹²⁾L'arrêté royal du 12 octobre 2006 déterminant le brevet de direction requis pour la promotion au grade de commissaire divisionnaire de police a été publié au Moniteur belge du 26 octobre 2006.

décroissant des résultats obtenus et leurs candidatures ont été remises au jury.

Ensuite, les candidats ont été admis à des épreuves mesurant leur potentialité et leur expérience dans le domaine du management¹³ devant une commission ad hoc; sur base de ces épreuves, le jury a reçu un avis très détaillé.

■ L'appréciation du jury

Après réception des résultats de l'épreuve de type «assessment», le jury a commencé, sous la présidence de l'Inspecteur général, à apprécier l'aptitude des candidats. Cet examen s'est déroulé en respectant l'ordre décroissant de classification et ce, jusqu'à atteindre le quota fixé (33 N et 27 F).

Au total, 80 candidats se sont présentés dans le courant du mois de septembre 2007 (42 Néerlandophones et 38 Francophones) devant le jury; avant que le quota des places disponibles n'ait été atteint. L'appréciation du jury était pour la plupart des candidats (84 %), identique à l'avis de la commission précitée. Le jury estima tout de même qu'un nombre de candidats avec un avis d'assessment défavorable, étaient aptes, en tenant compte de tous les éléments. Certains candidats avec un avis favorable ont par contre été considérés comme inaptes par le jury. En plus des résultats à l'épreuve de potentialité, le jury tenait en effet compte dans son appréciation, de l'aptitude des candidats, de leur expérience professionnelle, de leurs compétences et leurs connaissances acquises pendant leur carrière et de la correspondance entre le profil du candidat et le profil demandé pour la fonction de commissaire divisionnaire de police.

■ Description des tâches d'IGST

La tâche de la direction des statuts pour l'obtention du brevet de direction consiste à rassembler pour l'Inspecteur général, tous les éléments utiles sur la carrière, les fonctions exercées, les mérites, la qualité, les formations, les rapports d'évaluation et avis, etc. des candidats. A cet effet, IGST a utilisé toutes les informations pertinentes disponibles à l'Inspection générale ou celles mises à sa disposition dans le cadre de cette procédure. On vise ainsi notamment les résultats de l'épreuve de potentialité ou le dossier personnel des candidats concernés.

⁽¹³⁾ Il s'agit d'épreuves de type «assessment center».

6 ■ Les postes déconcentrés

Chaque année les postes déconcentrés transmettent un rapport d'activités à la direction centrale de l'AIG.

Ce rapport porte tant sur leurs activités propres, notamment l'entretien de contacts au niveau local, que sur celles qu'ils exécutent dans le cadre des activités plus spécifiques des services centraux. Citons parmi ces dernières :

- la réalisation d'enquêtes judiciaires ou administratives suite à des plaintes ou dénonciations ;
- la participation à des missions d'inspection coordonnées par IGIN ;
- la réalisation d'audits.

Rappelons que, ce faisant, les postes déconcentrés constituent un appui irremplaçable pour les services centraux de l'AIG.

Pour chaque poste nous résumons ci-après les principales activités déployées en 2007.

6.1 ■ Antwerpen



*Antwerpen
Boomsteenweg, 180,
2610 Antwerpen (Wilrijk).
Tél. : 03 829 70 03
Fax. : 03 829 70 05
antwerpen@aigpol.be*

1. La répartition des activités se présente comme suit pour ce qui concerne les matières entrant dans la sphère d'intérêt de respectivement IGEO et IGIN :

- 60 % pour les enquêtes individuelles, dont 7 % pour les enquêtes administratives
- 7 % pour des missions d'audit ou d'inspection.

Le poste n'a effectué dans le domaine de l'audit et de l'inspection aucun nouvel audit mais a participé aux enquêtes relatives au contrôle de la qualité des procès-verbaux et à l'augmentation de la présence policière sur le terrain. Dans le domaine des enquêtes individuelles, la situation accuse une légère augmentation par rapport à l'année précédente. Elle se présente comme suit au niveau des :

- dossiers clôturés: 49 judiciaires, 19 administratifs et 1 non déterminé.
- dossiers nouveaux: 47 judiciaires, 19 administratifs et 1 dont la nature est encore à déterminer.
- dossiers en cours: 10 judiciaires et 2 administratifs.

En ce qui concerne tant les enquêtes administratives que judiciaires, les conclusions des années antérieures restent d'actualité bien que cette année, le grand nombre de plaintes concernait la situation au sein de la police des chemins de fer d'Anvers Nord.

2. Le poste d'Anvers a par ailleurs procédé à 23 interviews à l'occasion d'autres missions. Il a également continué à entretenir les contacts avec les directeurs coordinateurs, les directeurs judiciaires, les chefs de zone et les responsables des services de contrôle interne.

6.2 ■ Gent



Gent
Ketelvest, 2
9000 Gent
Tél.: 09 269 26 60
Fax.: 09 223 58 45
gent@aigpol.be

1. La répartition des activités se présente comme suit pour ce qui concerne les matières relevant des domaines d'IGEO et d'IGIN :

- 47 % pour les enquêtes judiciaires et 23 % pour les enquêtes administratives
- 2 % pour les audits et 2 % pour les inspections

En ce qui concerne plus précisément les audits et inspections, le poste a participé à l'audit de la zone de police de Westkust et à une enquête administrative dans la zone Spoorkin.

Quant aux enquêtes individuelles, précisons que le poste a dressé 220 procès-verbaux dans le cadre des dossiers judiciaires, soit pratiquement le double par rapport à l'année précédente. En matière d'enquêtes administratives, 132 dossiers ont été gérés, ce qui constitue globalement un statu quo par rapport à l'année précédente.

2. Le contact a par ailleurs été entretenu avec les zones et avec les différents mandataires, et ce malgré le déficit en personnel résultant du départ, en septembre, d'un des quatre membres du poste vers la police maritime d'Ostende.

6.3 ■ Liège



*Liège.
Quai Mercelis, 35,
4020 Liège
Tél. : 04 340 20 30
Fax. : 04 340 20 34
liege@aigpol.be*

1. La charge de travail liée aux enquêtes individuelles s'accroît, puisqu'elle occupe 60 % des activités, 35 % étant réservés aux missions d'audit et d'inspection.

Ainsi, sur le plan des audits et inspections, le poste a terminé l'audit de la zone de police de Centre-Ardenne et a réalisé un second audit global dans la zone Orneau-Méhaigne.

Le suivi des audits des zones de police Gaume et Beyne-Fléron -Soumagne a été exécuté en parallèle.

En matière d'enquêtes individuelles, 173 nouveaux dossiers dont 20 à caractère administratif, soit une hausse de 7 % par rapport à 2006, ont été enregistrés. Ce qui fait atteindre à nouveau des plafonds et ce malgré la banque de données Oracle dont l'usage se révèle trop lent.

Les plaintes concernent les coups et blessures (22 %), les abus d'autorité et les actes arbitraires (18 %), les harcèlements et menaces (13 %), les violations du secret professionnel. (9 %). A noter également que, faute d'accord des parties, la procédure de médiation n'a pu être mise en pratique malgré les efforts déployés dans les domaines administratif et judiciaire.

2. Dans le domaine de la Direction des Statuts, aucune activité spécifique n'est à mentionner, étant donné qu'elles sont intégrées dans les missions locales de contact et d'actualisation des informations, comme la rencontre avec 26 mandataires, et la participation fort intéressante comme observateur aux évaluations EFQM de la zone de Malmédy.

6.4 ■ Mons



Mons.
Avenue Général de Gaulle, 91 Bte 15
7000 Mons
Tél. : 06 532 41 30
Fax. : 06 532 41 34
mons@aigpol.be

1. Au poste de Mons la répartition des activités se présente comme suit pour ce qui concerne les matières relevant des domaines d'IGEO et d'IGIN :

- 68 % pour les enquêtes individuelles
- 3 % pour les inspections et 1,5 % pour les audits.

Dans le domaine des audits et inspections, le poste s'est vu obligé de se limiter à assurer le suivi des audits déjà réalisés, étant donné la réduction des effectifs dû au départ à la retraite du chef de poste. Le poste a toutefois participé à l'inspection relative à la présence policière sur le terrain, ainsi qu'à celle concernant le contrôle de la qualité des procès-verbaux. En matière d'enquêtes individuelles, les chiffres démontrent que leur nombre ne cesse d'augmenter. Pour 2007 il s'élève à 90 dossiers judiciaires et 30 dossiers administratifs, soit un total de 120 dossiers, alors qu'en 2005 ce total était encore de 48, pour augmenter en à 91 en 2006.

Une seule procédure de médiation a été tentée à la demande expresse d'un plaignant mais n'a pas été poursuivie. Il faut dire que la médiation n'est pas acceptée par les policiers qui considèrent que c'est déjà admettre implicitement une responsabilité dans le conflit.

2. Au cours de l'année 2007 le poste a rencontré 20 chefs de corps de la province, ainsi que différents responsables de la police fédérale. Une rencontre a également été organisée avec les procureurs du Roi de Charleroi et Tournai. Le poste a continué à participer aux réunions des services de contrôle interne de l'arrondissement judiciaire de Mons.

7 ■ Personnel et logistique

7.1 ■ Personnel

La cadre organique de l'AIG prévoit à l'heure actuelle 96 unités.

En 2007 trois membres du personnel ont été admis à la retraite, tandis que sept nouveaux membres du personnel ont rejoint nos rangs. Un membre de l'AIG a été détaché vers un service de la police fédérale.

Le service du personnel, réorganisé en 2006 et composé du gestionnaire du personnel et de deux secrétaires aux ressources humaines, assure les différents aspects liés à la gestion du personnel. En 2007 ce service a été tout particulièrement attentif au suivi des formations proposées aux membres du personnel. Un plan global de formation a été confectionné.

Des membres du personnel ont également assisté à des séminaires organisés tant dans le royaume qu'à l'étranger et certains ont même suivi des formations spécialisées de longue durée.

7.2 ■ Budget

Le budget total de l'AIG s'élève à 7 138 000 euro répartis comme suit :

- 6 410 000 euro en frais de personnel
- 527 000 euro en frais de fonctionnement (informatique comprise)
- 201 000 euro en investissements (informatique comprise).

7.3 ■ Logistique

En plus de la gestion quotidienne, le service logistique, avec le concours du service informatique ainsi que d'autres personnes de l'institution, a pu mener à bien les travaux, le déménagement et l'emménagement de la direction des statuts et du Conseil de Discipline.

En effet, vu l'augmentation du cadre organique (de 10 unités) accordée en 2006, l'AIG a obtenu une prise en location supplémentaire de 300m² ainsi que plus ou moins 80m² de locaux à archives dans le bâtiment qu'elle occupe.

Ces 300m² ont permis d'aménager 10 bureaux supplémentaires au 2^{ème} étage du même bâtiment.

Le Conseil de Discipline est venu s'installer à la même adresse et a ainsi bénéficié de l'appui logistique et informatique nécessaire.

L'augmentation du cadre organique dont question ci-dessus avait également permis une augmentation du parc de véhicules de deux unités en 2006. Les crédits 2007 ont permis l'achat d'un de ces deux véhicules.

Des travaux d'aménagement ont également été effectués afin de sécuriser la salle d'attente pour les différents visiteurs.

8 ■ Activités diverses

En 2007, l'Inspection a poursuivi sa réorganisation interne tenant compte des dispositions de la nouvelle loi relative à l'Inspection générale.

Les réunions de direction en province auprès des postes déconcentrés se sont poursuivies.

Tout a été mis en oeuvre afin que les différentes dispositions en vigueur en matière de sécurité au travail, de protection de la santé des travailleurs, ainsi que celles contre la violence et le harcèlement, soient strictement d'application au sein de l'AIG.

L'Inspection a participé aux réunions de l'«International Association of Chiefs of Police», organisées en avril et octobre 2007 respectivement à Amsterdam et New-Orléans, ainsi qu'à la réunion des «European Partners against corruption» qui s'est tenue à Helsinki.

Sur le plan national, l'AIG a poursuivi ses contacts tant avec le Conseil fédéral de police, l'Organe de contrôle de la gestion informatique policière ainsi que le Comité P. Des rencontres régulières ont eu lieu avec le Commissaire général de la police fédérale, les directeurs généraux, les chefs de zone, ainsi que les nombreuses autorités administratives et judiciaires.

L'Inspection générale a accueilli de nombreux visiteurs, en provenance notamment de services de police ou de contrôle de France, de Pologne, de Turquie et du Burundi.