



SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR



INSPECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE FÉDÉRALE ET DE LA POLICE LOCALE

RAPPORT ANNUEL ■ 2009 ■

Adresse:

Boulevard du Triomphe, 174
1160 Bruxelles. (Métro DELTA)
Tél: 32 2 676 46 11
Fax: 32 2 676 46 02
Mail: info@aigpol.be
Site internet: www.aigpol.be

Editeur responsable:

François Adam
Boulevard du Triomphe, 174
1160 Bruxelles

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

Table des matières

1	Avant-propos	4
2	La Direction de l'Audit et de l'Inspection (IGIN)	5
2.1	Activités d'audit	5
2.2	Activités d'inspection	9
3	La Direction des Enquêtes Individuelles (IGEO)	16
3.1	Organisation	16
3.2	Statistiques 2010	21
3.2	Améliorer et moderniser	26
4	La Direction des statuts (IGST)	38
4.1	Le Conseil d'appel	38
4.2	La Commission paritaire	40
4.3	Droit disciplinaire	41
4.4	L'inspection générale et la déontologie	43
4.5	Evaluation des mandataires	44
4.6	Sélection des mandataires	46
4.7	« Evaluation » du système actuel d'évaluation.	47
5	Les postes déconcentrés	48
5.1	Anvers	48
5.2	Gand	49
5.3	Liège	49
5.4	Mons	50
6	Personnel – Budget – Logistique	51
6.1	Personnel	51
6.2	Budget	51
6.3	Logistique	51
7	Activités diverses	52

1 - Avant-propos

Chers lecteurs

Voici le rapport annuel 2009 de l'Inspection générale de la police fédérale et la police locale (AIG).

Comme les années précédentes, les différents services de l'AIG ainsi que les postes déconcentrés ont essayé de fournir un travail de qualité avec comme objectif d'améliorer le fonctionnement des services de police notamment en exécutant leurs tâches essentielles et leurs activités annexes de manière professionnelle.

L'année 2009 a été marquée par une série de restrictions budgétaires drastiques ce qui a notamment eu pour effet que le nombre d'heures prestées a dû être réduit et que certains membres partis à la retraite, n'ont pas été remplacés.

En dépit de ces contraintes budgétaires, l'AIG a tenté dans la mesure du possible de répondre aux attentes des différentes autorités et partenaires, tant internes qu'externes. Ainsi, la collaboration avec certaines autorités a encore été renforcée.

2009 a aussi été l'année où l'inspecteur général, Luc CLOSSET et l'inspecteur général adjoint, Roger TRILLET ont été admis à la retraite.

Nous sommes conscients que nos efforts doivent être poursuivis afin d'apporter une aide constructive à l'amélioration du paysage policier.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

L'inspecteur général a.i.
François Adam



Alain Lemasson

Beni Van Gucht

Alain Schottey

François Adam

2 - La Direction de l'Audit et de l'Inspection

2.1- Activités d'audit

Généralités

En dépit d'une situation largement déficitaire dans les services centraux de l'AIG à Bruxelles et de l'importante charge de travail des postes déconcentrés dans les autres domaines d'activités de l'AIG, les audits se poursuivent en plus des missions réalisées sur ordre du Ministre de l'Intérieur et à la demande d'autorités de police locale compétentes. Une file d'attente s'est donc ainsi formée.

On constate de la part des autorités de police locale un regain d'intérêt pour les activités d'audit de l'AIG. Les collègues et les conseils de police demandent pratiquement toujours à être informés des constatations faites. De même, ils réservent un intérêt croissant au suivi des recommandations.

A ce sujet, plusieurs chefs de corps ayant fait l'objet d'un audit ont également demandé l'appui des auditeurs pour mener à bien la mise en oeuvre des recommandations et améliorer le fonctionnement de leur zone. Cette phase de l'audit alourdit ainsi de plus en plus la charge de travail d'un dossier d'audit. Dans deux dossiers, l'autorité de tutelle est même intervenue pour que l'AIG effectue un suivi d'audit plus poussé après avoir constaté que les impulsions des zones concernées s'avéraient insuffisantes.

En matière d'avis, l'AIG s'en tient aux normes professionnelles internationales de l'IIA¹ prévoyant que "les auditeurs peuvent donner des conseils pour autant qu'ils s'abstiennent de toute responsabilité de management".

Les bonnes pratiques relevées par les auditeurs lors des audits sont communiquées aux autres chefs de corps confrontés à des problèmes similaires, ce qui contribue à un fructueux échange de connaissances dans tout le pays.

Pour maintenir leur niveau de connaissances, les auditeurs participent régulièrement à des journées d'étude, à des groupes de discussion et d'échange d'expériences en matière d'audit, de contrôle interne et de fonctionnement d'organisations.

Aperçu des audits par autorité et par composante de la GPI examinée (septembre 2002 – décembre 2009)

Le tableau ci-dessous visualise les composantes de la police intégrée où des audits ont été effectués par l'AIG depuis le début des activités d'audit en septembre 2002. L'autorité qui a pris l'initiative de la mission est également précisée.

Il est clair que ce sont surtout les chefs de corps et les bourgmestres qui manifestent le plus d'intérêt.

Vu le nombre relativement élevé des audits sur initiative, on pourrait en déduire erronément que la cellule audit de l'AIG dispose d'une grande liberté de décision.

En réalité, il ne s'agit que de deux séries d'audits thématiques menés dans un petit groupe de zones de police réparties sur tout le pays, la première portant sur les fonctionnalités accueil et intervention et la seconde concernant la méthodologie utilisée dans le plan zonal de sécurité (2008 – 2009). De cette façon, il était possible d'évaluer à des moments précis quelques aspects du fonctionnement policier en engageant une capacité plutôt réduite.

¹ *Institute of internal auditors*

Entre-temps, la réduction de la capacité de la cellule audit, l'intérêt croissant pour les audits et l'alourdissement des phases de suivi ont réduit à zéro la marge d'initiative de l'AIG dans ce domaine.

	Sur ordre		Sur demande								D'initiative		
	1		2		3		4		5		6		
	Pol Loc	Pol Fed	Pol Loc	Pol Fed	Pol Loc	Pol Fed	Pol Loc	Pol Fed	Pol Loc	Pol Fed	Pol Loc	Pol Fed	
A	1	1	3	-	-	1	0	0	0	0	0	6	0
B	1		33	-	-	0	0	0	0	0	0	26	0
C	0	0	0	-	-	2*	0	0	0	0	0	-	-

* ces demandes n'ont pas été honorées soit parce qu'elles émanaient d'un responsable non compétent pour faire une demande d'audit soit parce que la problématique évoquée ne consistait pas en une matière d'audit (il s'agissait plutôt de difficultés interpersonnelles).

Légende:

1. sur ordre d'un Ministre de tutelle
2. sur demande d'un bourgmestre et/ou d'un collège de police et/ou d'un chef de corps de la police locale
3. sur demande d'une autorité compétente de la police fédérale (CG, DG)
4. sur demande d'une autorité judiciaire
5. sur demande d'une autorité administrative (autre que bourgmestre ou collège de police)
6. sur demande de l'AIG, après accord préalable des Ministres de tutelle et qui s'inscrit dans un plan général d'action

A - exécution d'audit planifiée en 2010

B - audit en cours d'exécution en 2009 ou exécuté antérieurement

C - audit non exécuté

Audits menés sur ordre ou à la demande des autorités compétentes et portant sur les principaux processus d'organisation	Phase d'exécution de l'audit
1. Buggenhout-Lebbeke	D
2. Centre Ardenne	D
3. Termonde	D
4. Deinze-Zulte	D
5. Entre-Sambre-et-Meuse	D
6. Famenne-Ardenne ²	D
7. Les Collines	C
8. Lowazone	D
9. Orneau-Mehaigne	D
10. Orne-Thyle	D
11. Polder	D
12. Rupel ³	Clôturé fin 2009
13. Semois et Lesse ⁴	D
14. Schelde-Leie	A
15. Tirlemont - Hoegaarden	B
16. Westkust	D

Audits d'initiative (plan zonal de sécurité)	Phase d'exécution de l'audit
1. Zone de police 'Les Arches'	C
2. Zone de police 'Seraing-Neupré'	C

Légende

A: phase de préparation - B: phase de terrain - C: phase de rapportage - D: phase de suivi

Recommandations

Les audits exécutés en 2009 ont à nouveau généré quelques recommandations. Les plus récurrentes, comme les années précédentes, portent sur les domaines suivants :

- l'implication du personnel dans le processus décisionnel (gestion participative) comme élément culturel important dans le développement de l'organisation à la police locale;
- la communication interne et externe (gestion de la documentation et archivage; échange d'informations aussi bien au niveau (inter)zonal et qu'entre les deux niveaux de la police intégrée ; ...);

² La portée de l'audit demandé par les autorités compétentes était limitée à la fonctionnalité circulation

³ Entre-temps le collège de police a demandé un nouvel audit pour fin 2010

⁴ La portée de l'audit demandé par les autorités compétentes était limitée à la fonctionnalité GRH

- l'organisation des fonctionnalités accueil, travail de quartier et intervention;
- l'importance de disposer de descriptions de fonctions adéquates;
- l'orientation du travail vers les résultats (mesure des activités, sondage des parties concernées, fixation d'objectifs,; ...);
- la fonction contrôle des activités du personnel par les officiers et les membres du cadre intermédiaire, qui mérite souvent d'être améliorée ;
- le style de leadership (chefs trop peu disponibles et trop peu à l'écoute) ;
- la structure formelle d'organisation qui ne correspond pas souvent avec le cadre dans lequel les activités sont planifiées, exécutées, maîtrisées et contrôlées;
- des procédures non conviviales ou inexistantes.

Divers

A la demande du chef de corps de Louvain, les auditeurs ont mené une enquête de fonctionnement à propos de la façon dont les faits délictueux sont traités. Vu que cette mission s'inscrivait dans le cadre d'un objectif stratégique de la zone dans le domaine du management de l'enquête, les auditeurs ont également interviewé des membres du parquet du procureur du Roi et les juges d'instruction de Louvain.

Le rapport, qui contient une dizaine de points d'amélioration, est actuellement discuté avec les responsables de la zone de police. Le but est qu'un groupe de travail de la zone utilise les résultats de cette « photographie » pour avancer concrètement vers une sorte de management de l'enquête (pour 2012).

A la demande du bourgmestre et du chef de corps de la zone de police de Brasschaat, les auditeurs ont effectué en 2008 un sondage global et anonyme parmi le personnel et ce dans 11 domaines (comme le leadership, la gestion, le management du personnel, la communication interne, le management du changement,....). En même temps, les divers commentaires des membres du personnel avaient été rassemblés.

Début 2009, les résultats et les conclusions ont été présentés à certains partenaires concernés : au bourgmestre, au chef de corps, au CCB⁵, à des représentants du conseil communal et à tout le personnel. En outre, l'AIG suit la mise en oeuvre des recommandations d'un audit qui avait été effectué antérieurement par une firme privée dans la zone.

A la demande du chef de corps de la zone de police Polder, un exposé pratique a été donné en mars 2009 (une demi-journée) au chef de corps, à ses officiers et aux CA-Log Niv A concernant les principes et l'application d'un système de maîtrise interne et qui donne aux responsables la quasi certitude que leur organisation policière est 'sous contrôle' et que les objectifs peuvent être atteints.

⁵ Comité de concertation de base

2.2 - Missions d'Inspection

Enquête relative aux délais d'intervention et aux types de dispatching

En 2008, l'AIG a reçu du Ministre de l'Intérieur de l'époque une double mission:

- 1° une enquête sur les délais d'intervention en cas d'appels urgents;
- 2° une analyse des effets des différentes options en matière de dispatching sur le fonctionnement opérationnel de la police intégrée

Les conclusions de ce rapport peuvent être résumées comme suit :

Les délais d'intervention en cas d'appels urgents ne font que rarement l'objet de plaintes formelles. Compte tenu de ce fait et au terme de l'enquête qui a été menée, on peut affirmer avec une quasi-certitude qu'aucun problème important ne se pose.

Pour déterminer les délais d'intervention en cas d'appels (de secours) urgents, il existait un problème de définition.

La définition actuelle des « appels urgents » sur base de la nomenclature des CIC (priorités 0 à 3) ne donne pas satisfaction.

L'analyse des données chiffrées en la matière et l'enquête qui a été menée ont néanmoins révélé des manquements concernant la clarté, la formalisation et la rigueur au niveau de l'application des procédures aux différents niveaux de gestion (stratégique, opérationnel et d'exécution). Par conséquent, le fonctionnement global peut encore être optimisé.

Même si dans nos pays voisins il n'existe pas de standards concernant les délais d'intervention, il nous semble toutefois recommandé d'envisager la fixation de normes (générales ou différenciées), sous forme d'objectifs à atteindre.



En tout, 18 opportunités d'amélioration ont été retenues pour ce volet.

Le « libre choix » du type de dispatching a comme conséquence que dans la réalité, des modèles diversifiés subsistent. Nous les avons cartographiés. Ce « libre choix » du type de dispatching (CIC intégré versus Dispatch/S autonome) présente des avantages et des inconvénients, mais un fonctionnement policier intégré nécessite des systèmes radio, de communication et d'information centralisés et intégrés. Le défi pourrait consister à réduire au minimum les inconvénients et à optimiser les avantages, afin de ne pas compromettre le fonctionnement opérationnel intégré de la police.

La qualité du flux de communication et d'information entre les prestataires et les bénéficiaires des services mérite une attention particulière. Là où les processus existants comportent une obligation d'information, il y a lieu d'en maximaliser la réciprocité et/ou le caractère contraignant.

Compte tenu de ce qui précède et de tous les éléments d'enquête en faveur ou contre le dispatching autonome ou le dispatching CIC, on pourrait procéder sans plus à la fixation de standards s'appliquant à tous les dispatchings (délais de call-taking et de dispatching).

Néanmoins, il ne faut pas perdre de vue que la problématique des interventions et des dispatchings dépasse l'aspect purement policier car elle est tributaire d'une politique notamment déterminée par les conseils et les collèges de police, les plans de sécurité, etc.....

Pour ce volet, 8 opportunités d'amélioration ont été formulées.

Chaque intéressé peut consulter le rapport final sur le site de l'AIG, rubrique rapports.

Sécurité des armes à la police

Cette inspection a été effectuée d'initiative dans le but de procéder au suivi de deux inspections antérieures dont l'une relative à la sécurité des armes et autres matériels sensibles, et l'autre relative à la gestion et au traitement des objets saisis.

La présente inspection était limitée à la police locale du fait que pour l'année 2010, la police fédérale a prévu un budget afin de s'attaquer au problème et de remédier à la situation actuelle.

La situation à la police fédérale sera donc évaluée ultérieurement.

Au total, 48 commissariats répartis dans 27 zones de police ont été visités.

En général et comparativement aux inspections précédentes, la situation s'est améliorée.

Cela n'empêche que des améliorations sont possibles dans plusieurs domaines.

- Dans 93,5 % des endroits visités, les armes sont conservées dans un coffre-fort, une chambre d'armes, un dépôt d'armes ou une armoire de sécurité.

Malgré cela, dans 6,5 % des cas, des armes ont été retrouvées dans des bureaux ou des armoires.

- 38 bâtiments visités ne sont pas ouverts 24/24 heures, ce qui implique qu'ils doivent être munis d'une alarme électronique, et la permanence policière avec laquelle il existe un lien direct, doit être occupée 24/24 heures.

De ces 38 bâtiments, 8 ne possédaient pas d'alarme et 5 n'avaient pas de liaison directe avec une permanence de police.

- Mis à part ce qui précède, quelques manquements infrastructurels ont été constatés ainsi que parfois un manque de protection des armes dans les véhicules de service.

Les chefs de corps ou les responsables doivent continuer à veiller à l'application des législations et des réglementations en vigueur dans le but de sensibiliser leur personnel dans le domaine de la sécurité des armes.

Triptyque de l'indentification judiciaire

Au cours de l'année 2007, l'organe de contrôle de la gestion de l'information policière (COC), a réalisé une étude sur la qualité de l'information dans la banque de données nationale (BNG).

Comme les résultats de cette étude était inquiétants, et conformément aux dispositions légales (Art 44/7 de la loi du 05/08/1992 sur la fonction de police et AR du 30/05/2002 déterminant les conditions d'exercice des missions du COC), le COC a sollicité début 2008 l'assistance de l'AIG pour poursuivre l'enquête sur le terrain dans ce domaine. Un nombre représentatif de services de la police fédérale et de la police locale ont ensuite été visités.



Comme les résultats de cette enquête, tant à la police fédérale qu'à la police locale, n'étaient toujours pas satisfaisants, il a été convenu entre le COC et l'AIG, de l'étendre en 2009 à tous les services de la police fédérale et de la police locale.

Il ne faut pas oublier que la recherche et l'enquête judiciaire dépendent en grande partie du bon fonctionnement de la gestion de l'information.

L'importance de cette enquête a été soulignée lors d'une intervention au Sénat le 13 mars 2009 lors de laquelle le Ministre a été informé de ce qu'il ressortait du rapport annuel 2008 du comité P que sur 12 383 personnes arrêtées, ne figuraient en BNG dans 78% des cas aucune photo, dans 73% des cas aucune notice individuelle et dans 60% des cas aucune empreinte digitale.

Le rapport d'inspection de l'AIG d'octobre 2008 sur «les nouveaux venus à la police locale » a également mis en évidence des lacunes dans le domaine de la gestion de l'information.

En effet, 73% des inspecteurs récemment diplômés qui ont été sondés, reconnaissent leur manque de formation dans ce domaine, et 87% des chefs de corps ont affirmé que les jeunes diplômés n'avaient que peu voire aucune connaissance des directives dans ce domaine.

L'arrêté ministériel du 24 octobre 2002 « portant règlement général des études relatif aux formations de base des membres du personnel du cadre opérationnel des services de police » prévoit pour la formation de l'agent et de l'inspecteur, un nombre limité d'heures dans le cadre de la gestion de l'information en général et de la MFO-3 en particulier.

A l'aide du registre des privations de liberté (voir l'article 33 bis de la LFP), l'AIG a effectué un certain nombre de contrôles sur les personnes qui ont été soit arrêtées, soit mises à la disposition des autorités judiciaires ou de l'office des étrangers.

On a examiné si ces personnes, comme prévu dans la MFO-3, étaient bien reprises en BNG avec une photo, une notice individuelle et leurs empreintes digitales.

La MFO-3 va cependant plus loin que les arrestations et/ou les mises à disposition et doit également être appliquée aux personnes qui ont été entendues et pour lesquelles un lien avec un fait concret prouvé a pu être démontré.

Une comparaison entre les constatations de 2008 et 2009 pour les services de la police fédérale montre que si aucune photo n'était prise en 2008 dans 47% des cas, ce pourcentage était tombé à 25 % en 2009.

En ce qui concerne les empreintes digitales, c'est encore plus frappant : alors qu'il n'y avait pas de prise d'empreintes dans 74% des cas en 2008, le résultat n'était plus que de 13 % en 2009.

On remarque également un changement positif dans les services de police locale. En 2008, il n'y avait pas de photo dans 49% des cas et pas d'empreintes digitales dans 61% des cas. En 2009, les résultats étaient de 23 % pour les photos et 34% pour les empreintes digitales.

Dans les zones contrôlées qui étaient équipées d'un livescan avant 2009, il n'y avait pas de prises d'empreintes digitales dans 16% des cas.

Suite à des réactions de certains services contrôlés, il s'avère qu'il n'est pas toujours possible de satisfaire à toutes les conditions imposées par la MFO-3; c'est notamment le cas pour des verbalisants qui pour diverses raisons, manquent de temps

Le plus souvent, la non-exécution du triptyque est cependant due à un manque de formation et à l'état d'esprit des rédacteurs.

En outre, il y a souvent un manque de contrôle de la qualité du travail judiciaire.

La MFO 3 fixe un délai pour la transmission des empreintes digitales, mais pas pour les photos. De même, si la notice individuelle (NI) n'est pas rédigée via ISLP ou FEEDIS mais par un autre système ou manuellement, il n'y a pas de délai prévu pour l'envoi au CIA de la copie de la NI avec le PV correspondant.

De même, rien n'est prévu dans la MFO-3 quant à l'attitude à adopter par les fonctionnaires de police lorsqu'une personne refuse de collaborer à la rédaction du triptyque.

Sur base de nos constatations de 2008 et des résultats enregistrés en 2009, il est clair que la situation s'est améliorée.

En 2010, un certain nombre de services de la police fédérale et de la police locale ont à nouveau été visités. Les résultats sont en cours d'exploitation.

RECOMMANDATIONS

Des améliorations, des clarifications et des simplifications doivent être apportées aux procédures, aux applications informatiques, à la formation de base et à la motivation des rédacteurs de même qu'aux modalités de contrôle dans les zones et les services de la police fédérale. Cela ressort d'ailleurs des réponses des chefs de corps et les chefs de service de la police fédérale.

La sensibilisation du personnel peut se faire par des membres du SJJ (AFIS) qui par leur expertise en la matière, peuvent fournir par arrondissement judiciaire une formation complémentaire et contribuer ainsi à une meilleure compréhension de la gestion de l'information.

Aussi bien dans FEEDIS que dans ISLP, on doit trouver un système dans lequel le rédacteur du procès-verbal est techniquement obligé de compléter la notice individuelle.

Cette implémentation permettrait de simplifier les possibilités de contrôle de la hiérarchie et du gestionnaire fonctionnel.

Si cela n'est pas techniquement réalisable, le rédacteur du procès-verbal devrait se voir imposer l'obligation d'indiquer in fine de son PV que le triptyque a été complété.

Afin d'effectuer des contrôles à intervalles réguliers, il serait souhaitable que le CIA et les gestionnaires fonctionnels puissent à la fois demander un historique des photos et des empreintes digitales. Actuellement, cette extraction n'est pas possible.

En outre, le SJJ (AFIS) devrait fournir automatiquement un feed-back sur la qualité des empreintes digitales reçues.

On pourrait envisager d'inclure la possibilité pour le rédacteur d'adapter ou de compléter le cas échéant les caractéristiques de la notice individuelle qui se trouve déjà dans la BNG.

Entre les services de la police fédérale et les zones de police, ainsi qu'entre les zones de police elles-mêmes, on pourrait établir des protocoles d'accord pour l'achat et l'utilisation des livescans.

La disponibilité permanente de ces appareils ne devrait pas être perdue de vue.

Une formation complète et un contrôle permanent à tous les niveaux avec le feedback nécessaire, peuvent contribuer à une amélioration significative de la collecte des informations. A cette fin, une plus grande implication des chefs de zone et des responsables de service est nécessaire.

SPC

En 2009, l'AIG a été amenée à effectuer une inspection sur le fonctionnement des services de la SPC (la police des chemins de fer) de la police fédérale, et à cet effet, 6 postes ont été visités.

Cette inspection, qui a eu lieu en juin et juillet 2009, a mis certains problèmes en évidence, dont la communication interne et externe, et l'infrastructure qui laisse à désirer à certains endroits.

L'AIG a formulé les propositions d'amélioration nécessaires.

Le chef de service de la SPC s'est engagé à prendre les initiatives qui s'imposent afin de remédier à la situation. L'AIG assurera le suivi.



Contrôle des missions de rapatriement

L'AIG a procédé en 2009 à des contrôles de missions de rapatriement par la Police des voies aériennes LPA/BRUNAT. Nos constatations et conclusions ont été transmises au Ministre de l'Intérieur et aux autres autorités compétentes.

12 contrôles relatifs à la procédure d'embarquement sur des vols réguliers ont été effectués. Tous les vols (5) sécurisés (Special Flights) ont fait l'objet d'un suivi portant sur l'ensemble de la mission, c'est-à-dire à partir du briefing ou de l'extraction de la personne devant être rapatriée jusqu'à sa remise aux mains des autorités du pays de destination.

Les membres de l'AIG ont constaté que l'usage des moyens de contrainte a toujours été conforme à la réglementation existante et s'est limité au strict minimum pour assurer la sécurité des rapatriés, des passagers et des escorteurs.

Au cours des contrôles, aucune irrégularité n'a été constatée à l'égard des membres du personnel de LPA/BRUNAT.

Année	Nombre de procédure d'éloignement ⁶	Nombre d'escorte effectuée par LPA/BruNat ⁷
2009	6192	720

La directive 2008/115/CE du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relative aux normes et procédures communes applicables dans les Etats membres au retour des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier⁸, prescrit que les Etats membres de l'UE doivent prévoir un « système efficace de contrôle du retour forcé ».⁹

A cette fin, l'article 20.1 de cette même directive prévoit que les Etats membres doivent faire entrer en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires au plus tard le 24 décembre 2010.

Dans ce cadre, l'AIG a été désignée comme l'instance chargée d'assurer ce « système efficace de contrôle du retour forcé », notre mission de contrôle des rapatriements redoublant ainsi d'importance.

A cet effet, la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers sera donc adaptée et assortie d'un A.R. officialisant cette désignation.

⁶ Données obtenues via DGA/DAC/IPAN

⁷ Idem

⁸ Journal Officiel de l'Union Européenne du 24.12.2008, L 348/98 e.a.

⁹ Art. 8.6 de la directive.

Événements s'accompagnant d'actes de violence

Faisant suite à la GPI 62, l'AIG est chargée de la surveillance, de la gestion et de l'analyse qualitative et quantitative des événements s'accompagnant d'acte de violence, avec ou sans usage de l'armement policier.

Après contact avec les différents acteurs concernés, il appert que chaque incident n'est cependant pas signalé aux services compétents malgré les prescriptions de la GPI 62.

Sur base des données qui sont actuellement disponibles, il est impossible d'effectuer une analyse adéquate.

Pour cette raison l'AIG transmettra en 2010 via Infozone, un rappel en vue de sensibiliser aussi bien la police fédérale que la police locale à l'importance de rapporter les incidents dont question.

Gestion de la capacité hypothéquée (HYCAP)

En application du Pt 5.3 de la directive ministérielle MFO-2 du 29-05-2007 (MB du 04-07-2007), l'AIG a continué à s'intéresser aux principaux obstacles rencontrés dans le cadre de la mise en œuvre de l'Hycap.

A l'évidence, ceux-ci se focalisent sur la problématique des grèves dans les prisons.

En effet, sur les 41 cas de non livraison de l'Hycap en 2009 (contre 57 en 2008, 66 en 2007, 88 en 2006, 47 en 2005, 89 en 2004 et 405 en 2003), on compte 17 refus (et non des impossibilités) de fournir ces renforts pour remplacer les gardiens de prison. Sans ce problème, on pourrait donc conclure que la livraison de l'Hycap ne pose pratiquement plus de difficultés.

Par ailleurs, certains signaux ont amené l'AIG à proposer de clarifier et/ou d'harmoniser certaines dispositions de la MFO-2 (Pts 4.5 et 5.1) ainsi qu'à se pencher sur les modalités réelles de mobilisation des renforts.

Ces points sont débattus au sein du groupe de travail MFO-2 chargé de proposer les adaptations qui s'imposent.



Déontologie

En mars 2009, le Ministre de l'Intérieur a manifesté la volonté de suivre de près l'évolution de la situation en matière de déontologie.

Dans ce cadre, il a été demandé qu'à l'occasion de ses diverses missions, l'AIG accorde systématiquement l'attention voulue à l'application des principes déontologiques tant à la police fédérale qu'à la police locale, et qu'elle en fasse régulièrement une évaluation.

La récolte des données en rapport avec cette mission a donc été organisée au sein de l'AIG et a débuté le 1er mai 2009. Elle s'articule essentiellement autour de cinq grands types d'atteinte aux principes déontologiques qu'une analyse de diverses sources statistiques a fait ressortir. Il s'agit des faits découlant de la consommation d'alcool, des comportements nuisant à la qualité du service, des abus de prérogatives, de certaines infractions pénales liées à l'exercice du métier, et de certaines attitudes et comportements tant pendant le service que dans le cadre de la vie privée.

Un premier rapport de synthèse des constatations sera rédigé en mai 2010.

Zones de police déficitaires

En exécution de l'Art 6.2.15. §2 de l'AR PJ Pol, l'AIG a commencé à se pencher sur la situation des zones dont l'effectif du cadre opérationnel est déficitaire.

Pour rappel, le cadre opérationnel comprend les fonctionnaires de police (CDP, CP, INPP et INP) et les agents de police.

Par déficitaire, il faut entendre un effectif réel inférieur à la norme telle que fixée par l'AR du 05-09-2001 (régulièrement adapté) déterminant l'effectif minimal du personnel opérationnel et du personnel administratif et logistique de la police locale.

Fin novembre 2009, l'AIG a adressé une demande d'informations aux zones qui, sur base des données de DGS – DSP (coordination mobilité et détachements), présentaient un déficit à la date du 01-10-2009.

L'exploitation des réponses et la rédaction d'un rapport destiné à la Ministre de l'Intérieur sont en cours.

Cette mission aura un caractère récurrent. Plus d'informations dans le prochain rapport annuel.

3 - La direction des Enquêtes Individuelles

La direction des enquêtes individuelles est un service opérationnel de l'Inspection Générale qui traite les plaintes et les dénonciations. Les enquêteurs mènent des enquêtes judiciaires et administratives à charge et à décharge des membres du personnel des services de police.

Sur base d'un rapport motivé l'autorité disciplinaire peut demander à la direction une enquête préalable. L'inspecteur général décide pour chaque demande si une enquête sera effectuée. Vu la capacité de la direction, les enquêtes préalables sont effectuées uniquement lorsque l'autorité disciplinaire ordinaire même est concernée, lorsque l'autorité disciplinaire ne dispose pas de l'expertise nécessaire ou s'il existe une raison pour que l'enquête ne puisse pas être effectuée en interne.

Pour les plaintes en rapport avec des faits qui ne constituent pas des délits, la direction procède également à des médiations aussi bien entre des membres des services de police qu'entre des fonctionnaires de police et des citoyens. La procédure de médiation exige l'accord de toutes les parties personnellement concernées par le litige et, en cas d'issue favorable, exclut toute autre procédure disciplinaire ou administrative.

3.1- L' Organisation

3.1.1 Direction

Le directeur est chargé de la gestion générale de la direction et est assisté par un adjoint appartenant à l'autre régime linguistique. Ce dernier est le responsable opérationnel et supervise également la gestion des dossiers francophones. Un coordinateur néerlandophone supervise les dossiers en néerlandais.

Les deux coordinateurs veillent à la répartition de la charge de travail entre la direction des enquêtes individuelles et les quatre postes déconcentrés.

3.1.2 Stratégie et politique

IGEO s'occupe des dossiers pour lesquels l'intervention d'une organisation externe aux services de police représente une plus-value ; par exemple : les enquêtes délicates, les dossiers de fraude, les incidents de tir, etc. En outre, elle favorise une collaboration étroite avec les services de contrôle interne des zones de police ainsi qu'avec le service de contrôle interne de la police fédérale.

Au moment de traiter les plaintes et les dénonciations, IGEO tient compte de la responsabilité de première ligne des mandataires et des responsables de la police fédérale et locale qui disposent à cet effet d'un service de contrôle interne.

Cette fonction de contrôle interne a pour but d'améliorer la qualité sur base d'une analyse des processus de l'organisation et du fonctionnement individuel des collaborateurs. L'analyse des erreurs et des dysfonctionnements contribue à une amélioration importante de la qualité.

3.1.3 Les Enquêteurs

Les membres d'IGEO sont originaires des trois anciens corps et leurs expériences individuelles leur permettent d'intervenir dans tous les types d'enquêtes.

En 2009, IGEO se composait de 22 membres, dont 11 néerlandophones et 11 francophones, qui effectuaient des services extérieurs. Tous les membres opérationnels du service procèdent à des enquêtes sur le terrain, en plus de leurs éventuelles responsabilités spécifiques au niveau de la gestion.

3.1.4 Moyens

Véhicules de service

Les enquêteurs travaillent sur l'ensemble du territoire belge, ce qui implique qu'une partie de la capacité est consacrée aux déplacements. IGEO dispose de cinq véhicules propres et utilise en outre régulièrement des véhicules des services généraux. En 2009 ils ont parcouru près de 130.000 km.

Informatique

Le service dispose de suffisamment de matériel informatique adéquat permettant de mener les enquêtes de manière professionnelle.

Armement

Les enquêteurs portent encore les armes que les unités d'origine ont mises à leur disposition. Les anciennes armes de types différents doivent être remplacées par un armement uniforme et discret.

Local d'audition

Les enquêteurs disposent de deux locaux d'audition, dont un est équipé de l'infrastructure nécessaire pour effectuer un line up. L'aménagement du local devra se poursuivre en 2010 afin de permettre des auditions audiovisuelles.

3.1.5 Fonctionnement

Généralités

Diverses instances et personnes font appel aux services d'IGEO.

Dans certains cas, les syndicats s'adressent à IGEO dans le cadre de la défense des intérêts de leurs membres.

En 2009, des services diplomatiques étrangers ont également fait appel au service afin de se faire expliquer le fonctionnement du système judiciaire.

Il arrive que la personne qui prend contact soit impliquée dans un dossier judiciaire et désire obtenir des conseils à ce sujet. Il est évident que l'AIG ne s'immisce pas dans des dossiers judiciaires en cours et dirige la personne vers les autorités judiciaires ou vers le fonctionnaire de police responsable du service concerné.

Les administrations du SPF Justice et du SPF Intérieur ont également fait appel à IGEO en 2009 afin de demander une intervention urgente de médiation ou pour effectuer une enquête préalable.

Des avocats s'adressent parfois directement à IGEO pour y déposer une plainte mais il va de soi qu'il appartient au magistrat titulaire de désigner le service qui effectuera la suite d'enquête.

Lorsque des personnes désirent directement déposer plainte pour harcèlement sur le lieu de travail, l'enquêteur IGEO leur explique d'abord la procédure interne qu'il y a lieu de suivre avant de déposer une plainte judiciaire.

Certains plaignants s'adressent simultanément aux différents services d'inspection et aux autorités. IGEO veille dans ce cas à éviter un double emploi avec le Comité Permanent P ainsi qu'avec les services de contrôle interne.

La direction IGEO se tient au courant des informations diffusées par les médias et, le cas échéant, une enquête est ouverte d'initiative sur base des articles de presse.

La Permanence

La permanence a été instaurée en 2004 dans le but de disposer de deux enquêteurs au siège de l'Inspection Générale afin de recevoir les plaignants qui s'y présentent durant les heures de bureau et, si nécessaire, d'acter leur plainte.

L'équipe de permanence est composée d'un enquêteur néerlandophone et d'un francophone.

Elle se tient aussi en permanence à la disposition des autorités judiciaires et des ministres de l'Intérieur et de la Justice afin d'effectuer des enquêtes judiciaires ou administratives urgentes.

La permanence est joignable à un numéro téléphonique fixe qui transfère automatiquement l'appel vers le GSM d'un des enquêteurs de service.

La plupart du temps ce sont des magistrats qui contactent la permanence pour une mission urgente ; ils utilisent également le point de contact pour convenir d'accords concrets afin d'entamer de nouveaux dossiers non urgents.

La permanence limite au maximum ses déplacements. Parfois, la personne qui appelle n'est pas en mesure de se déplacer ou une visite des lieux est indiquée. Dans ce cas, l'équipe se rend sur place ou fixe un rendez-vous pour une visite des lieux.

Il arrive aussi que les postes déconcentrés de l'AIG fassent appel à la permanence pour une assistance dans le cadre d'un dossier ou pour effectuer des perquisitions ou des auditions urgentes.

Il arrive également qu'une personne ayant fait appel à IGEO soit orientée par la permanence vers le service déconcentré le plus proche.

Etant donné la charge de travail et la capacité limitée de la direction, les enquêteurs de permanence continuent à travailler dans leurs dossiers en cours et effectuent des services extérieurs. Ils restent cependant contactables et rappelables pour effectuer des devoirs urgents.

Le plaignant qui se présente spontanément au bureau pour un dépôt de plainte est invité à remplir un formulaire qui est également utilisé par l'accueil pour traiter les appels téléphoniques, ce qui permet aux membres de permanence de les instruire ultérieurement en fonction de la gravité et de l'urgence.

La permanence est un instrument important dans le cadre des missions de l'Inspection Générale. Les personnes qui font appel à l'AIG sont aussi bien des civils que des policiers qui veulent déposer plainte ou qui demandent conseil.

Les plaignants reçoivent des avis et des conseils dans le cadre de leur dénonciation ou de leur plainte, et peuvent être orientés vers d'autres services si l'AIG n'est pas compétente. Fréquemment, les chefs de corps sont joints directement par téléphone pour être informés d'un problème ou pour être invités à contribuer à dégager une solution.

Les policiers se tournent souvent vers l'Inspection Générale pour dénoncer des problèmes internes ; ils peuvent alors être conseillés et, dans la mesure du possible, une médiation est envisagée et menée par l'enquêteur.

Les appels à la permanence concernent principalement l'usage de la force par la police, des refus ou absences d'intervention ou encore des traitements vexatoires.

En 2009, la permanence a enregistré 260 appels ; 14 fois une intervention immédiate des enquêteurs fut nécessaire. Ces interventions immédiates ont eu lieu principalement sur ordre des autorités judiciaires. Il s'agissait d'enquêtes relatives à des incidents de tir, de reconstitutions, de perquisitions urgentes ou d'auditions urgentes de policiers.

Année	Nombre d'appel	Interventions immédiates
2004	171	17
2005	271	22
2006	251	13
2007	343	13
2008	266	28
2009	260	14

Enquêtes individuelles

Depuis la création de l'AIG en 2002, le nombre de nouveaux dossiers n'a cessé d'augmenter, jusqu'à doubler en 2007. Depuis, la quantité de nouveaux dossiers s'est stabilisée.

Les enquêtes préalables concernent des commissaires divisionnaires lorsque le service de police ne dispose d'aucun enquêteur avec le grade requis ou lorsqu'il est recommandé que l'enquête soit menée par un service externe.

Les enquêtes judiciaires constituent l'activité principale d'IGEO et requièrent une plus grande capacité que les enquêtes administratives. Ces dernières sont en général menées par un ou deux enquêteurs, alors que les enquêtes judiciaires en requièrent davantage, par exemple lors d'interventions, d'auditions simultanées, de confrontations, de perquisitions simultanées, etc... Les enquêtes judiciaires confiées à IGEO par les magistrats sont généralement importantes.

IGEO mène des enquêtes sur le fonctionnement des membres des services de police. L'existence et la mise en oeuvre du service sont basées sur le respect des règles de la démocratie et de la protection des droits fondamentaux et des libertés.

Les membres des services de police sont, comme ceux des services de contrôle, soumis à un contrôle.

L'expérience de terrain des enquêteurs, originaires des différents services de police, garantit des enquêtes professionnelles et objectives.

Les membres des services de police qui font l'objet d'une plainte ou d'une dénonciation doivent être conscients qu'une enquête est le seul moyen de déterminer si la plainte est fondée ou si elle a été déposée pour d'autres raisons.

Une enquête peut s'avérer indispensable à une analyse des faits et permettre d'aboutir à une conclusion correcte. La collaboration spontanée de l'intéressé sera un atout supplémentaire.

Le policier a donc intérêt à collaborer correctement à l'enquête afin de pouvoir déterminer les circonstances exactes de son intervention.

Si elle a été fautive, l'enquête le démontrera et le policier devra en tirer des conclusions. Dans le cas contraire, l'enquête pourra blanchir le policier qui aura alors, à son tour, l'occasion de faire valoir ses droits.

Menée par un organe de contrôle indépendant des services de police, une enquête externe peut apporter une plus-value à certains dossiers.

Année	Nombre de procès verbaux	Mise à disposition	Mandats d'arrêt
2007	3.412	16	1
2008	3.391	1	-
2009	3.528	1	1

L'exécution de missions au profit du pouvoir exécutif

L'Inspection Générale est placée sous l'autorité du Ministre de l'Intérieur et du Ministre de la Justice qui peuvent ordonner à la direction des enquêtes individuelles d'effectuer des devoirs.

Les deux Ministres disposent ainsi d'un organe de contrôle indépendant des services de police auquel ils peuvent ordonner d'inspecter le fonctionnement et les activités de la police lorsque des faits nécessitent d'enquêter d'urgence sur la responsabilité de certains policiers.

Postes déconcentrés

La capacité prévue à l'organigramme, soit un seul enquêteur par poste déconcentré, est insuffisante pour traiter localement les nombreuses plaintes et dénonciations. Elle est donc renforcée afin de pouvoir remplir les missions relatives aux enquêtes individuelles.

Ci-dessous, un aperçu de la capacité consacrée par les postes aux enquêtes.

Postes déconcentrés	Activités IGEO
Gand	27 %
Liège	66 %
Anvers	58 %
Mons	76 %

3.2.Statistiques 2009

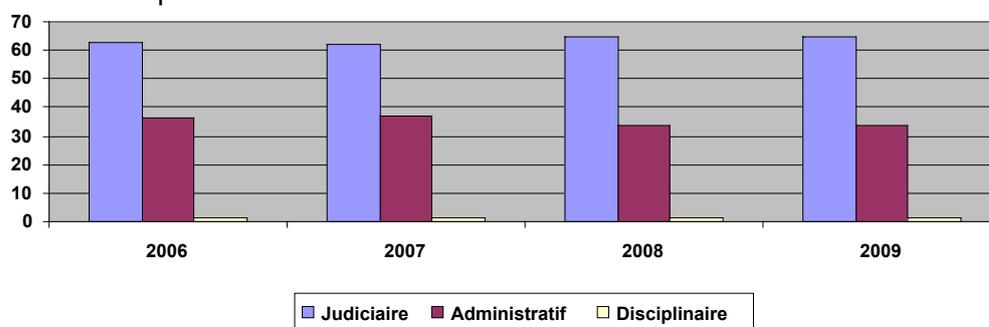
Nombre de nouveaux dossiers

Depuis 2006 Oracle est utilisé comme banque de données par l'AIG.

Année	Nouveaux dossiers	Dossiers clôturés	Dossiers en traitement
2006	962	927	35
2007	1.079	1009	70
2008	926	799	127

En 2009, 921 nouveaux dossiers ont été enregistrés et au total 1.153 dossiers ont été traités.

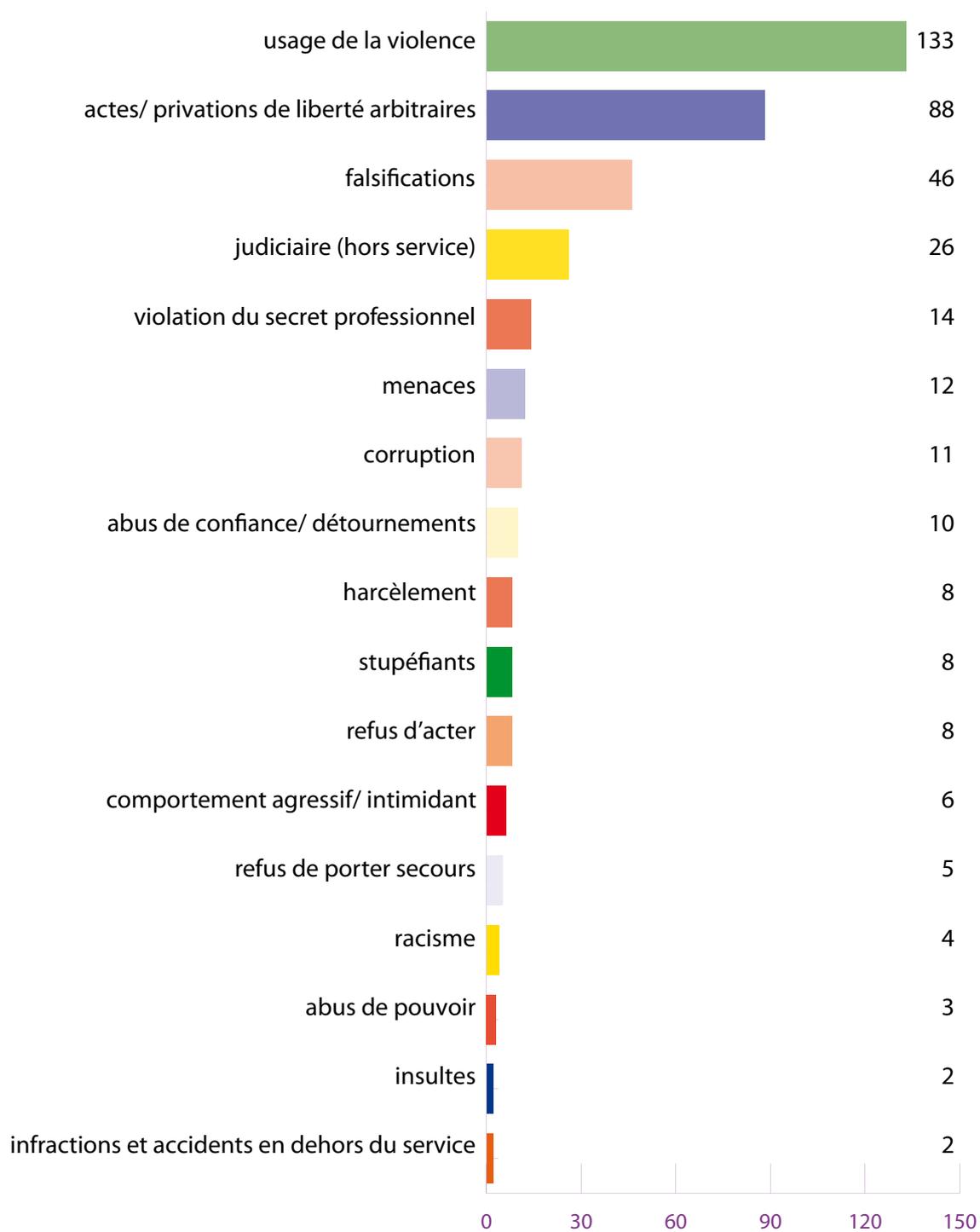
Nature des plaintes et dénonciations



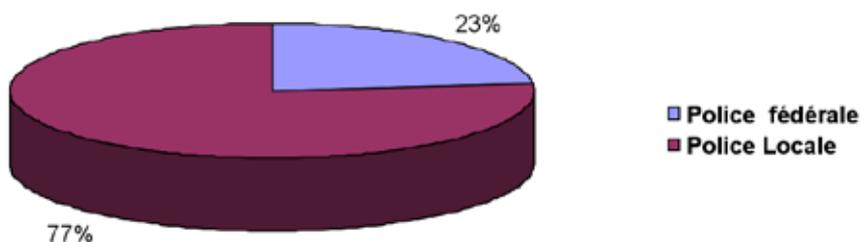
Cet histogramme reflète le nombre de dossiers administratifs, judiciaires et disciplinaires ouverts de 2006 à 2009. En 2009, 65 % de dossiers judiciaires, 34 % de dossiers administratifs et 1 % de dossiers disciplinaires ont été enregistrés. Il s'agit du nombre d'inscriptions auprès du secrétariat central. En réalité, le nombre de dossiers judiciaires traités est plus élevé car, après l'enregistrement d'un dossier administratif, des infractions judiciaires peuvent être constatées lors de l'analyse par le coordinateur ou par l'enquête, menant alors à l'ouverture d'un dossier judiciaire. Cette nouvelle donnée n'est pas encore reprise dans le diagramme.

La partie disciplinaire comprend les enquêtes préalables qu' IGEO traite à la demande du Ministre ou des zones de police dans les cas où il est recommandé que l'AIG s'occupe du dossier en tant que service externe. IGEO procède également à des enquêtes à la demande du Conseil de discipline.

Aperçu des dossiers judiciaires les plus importants

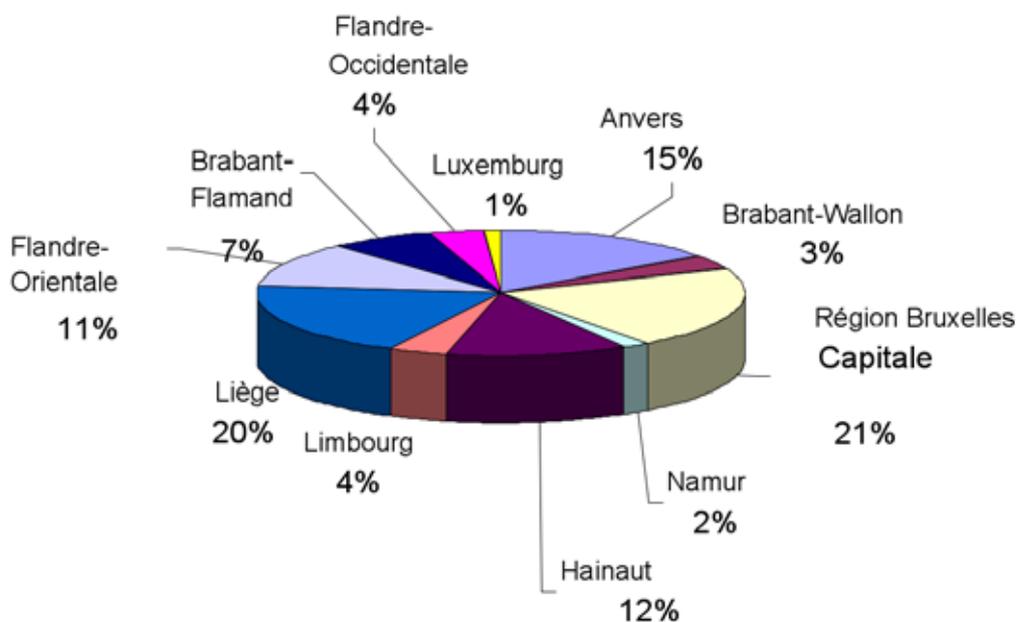


Proportion des dossiers d'enquête concernant la Police Fédérale et la Police Locale



Le diagramme circulaire ne reprend que la proportion des dossiers pour lesquels l'Inspection Générale a été saisie et ne représente donc pas le nombre total de plaintes et de dénonciations à charge de la Police Fédérale ou de la Police Locale.

Répartition des dossiers par province + région de Bruxelles-Capitale

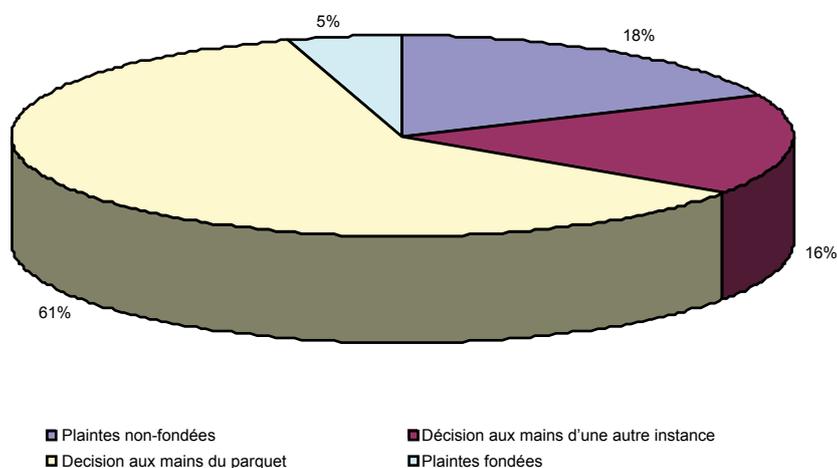


Il s'agit de la répartition exprimée en pourcentages des plaintes à charge de la police locale

Police locale

Arrondissement Judiciaire	Dossiers judiciaires	Dossiers administratifs
Région Bruxelles Capitale	96	48
Huy	8	0
Gand	22	16
Mons	26	4
Ypres	1	0
Arlon	2	1
Eupen	0	0
Liege	104	10
Namur	6	2
Bruges	1	5
Louvain	12	7
Furnes	3	5
Dinant	4	2
Bruxelles	19	9
Hasselt	6	9
Tournai	20	2
Courtrai	4	5
Malines	13	7
Tongres	5	6
Turnhout	5	3
Nivelles	15	8
Verviers	8	3
Anvers	52	23
Charleroi	13	17
Oudenaarde	4	5
Termonde	20	10
Neufchâteau	4	0
Marche-en-Famenne	0	1

Résultats des Enquêtes



Ce diagramme circulaire reflète les 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 se répartissent comme suit :

- Décision aux mains de l'autorité disciplinaire.

Il s'agit du total des enquêtes de toute nature effectuées par IGEO, à charge tant des membres de la police fédérale que de la police locale et qui n'ont pas révélé d'éléments suffisants à charge des fonctionnaires de police mais pour lesquelles il s'avère néanmoins utile d'informer la hiérarchie, en l'occurrence l'autorité disciplinaire.

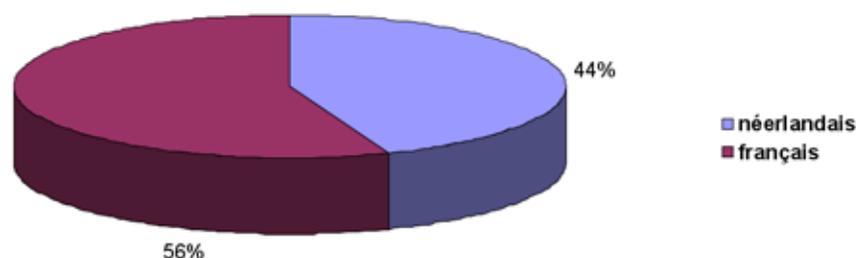
- Plaintes fondées.

C'est le cas lorsqu'à l'issue de l'enquête, il existe suffisamment d'éléments pour conclure qu'un fonctionnaire de police a commis une faute. Le résultat d'une telle enquête est communiqué à la hiérarchie du fonctionnaire impliqué.

- Plaintes non fondées.

Il s'agit des enquêtes pour lesquelles aucun ou trop peu d'éléments ont été découverts à charge du fonctionnaire ou du service de police en cause. Les dossiers dont les éléments se limitent à "la parole de l'un contre la parole de l'autre" sont également repris dans cette catégorie. Le résultat d'une telle enquête est communiqué à la hiérarchie du fonctionnaire impliqué.

Langue du dossier



Il s'agit d'un aperçu des dossiers en fonction de la langue dans laquelle l'enquête a été menée. Par régime linguistique, un enquêteur coordinateur est responsable de la désignation d'un enquêteur pilote pour le suivi de l'enquête.

3.3. Améliorer et moderniser

Depuis le rapport annuel de 2006, divers sujets susceptibles de revêtir de l'importance pour les responsables stratégiques ont été débattus. Les sujets ont été choisis sur base de tendances constatées dans le courant de l'année écoulée et ce texte a été rédigé par un enquêteur d'après ses constatations dans la pratique. Le but de la direction des enquêtes individuelles est de fournir un apport au processus d'amélioration et de modernisation.

3.3.1 Intervention de fonctionnaires de police en civil en dehors des heures de service

3.3.1.1 Introduction

Les fonctionnaires de police sont, sans aucun doute, des personnes consciencieuses avec un très grand sens des responsabilités. Dès lors, il arrive régulièrement que des policiers posent des actes policiers en dehors de leurs heures de service, d'une part car ils se sentent moralement obligés d'intervenir et d'autre part car ils sont légalement obligés de venir en aide. Il n'existe pas de chiffres concernant le nombre d'interventions par des policiers en dehors des heures normales de travail. En tant que service général d'inspection, l'AIG n'a connaissance de telles interventions que lorsqu'une plainte est formulée à charge du policier concerné.

Récemment, le service des enquêtes individuelles a été chargé de dossiers en cette matière.

Chaque fois, le policier est intervenu dans le but de mettre un terme à une situation dangereuse.

Dans un premier cas, il s'agissait d'une forme d'agression au volant lors de laquelle une partie effectuait une manœuvre dangereuse. Le policier a réussi à arrêter le véhicule. Lors de la confrontation il a été agressé par la partie adverse. Immédiatement après avoir quitté les lieux, cette dernière personne a porté plainte contre le policier du chef de coups et blessures et d'abus de pouvoir.

Dans un autre cas, un policier en tenue civile a interpellé un cycliste qui n'empruntait pas la piste cyclable séparée d'une route à grand trafic, mettant ainsi sa propre vie en danger.

Le fonctionnaire de police a réussi à arrêter le cycliste. Ce dernier déposa plainte à charge du policier du chef d'agression verbale et de comportement agressif au volant.

L'Inspection Générale n'a pas l'intention de s'immiscer dans un débat sur des initiatives personnelles de fonctionnaires de police dans le cadre de leur pouvoir d'intervenir. Cette prérogative revient à la hiérarchie.

La mission de l'Inspection Générale comme organe de contrôle indépendant est de contribuer à l'optimisation du fonctionnement de la Police Fédérale et de la Police Locale.

Il est donc évident qu'indépendamment de ses enquêtes sur des manquements individuels ou des dysfonctionnements au sein des services de police, l'AIG prête également attention aux éventuels dangers et conséquences qu'encourent les policiers lorsqu'ils posent des actes policiers.

Un cas particulier est l'intervention en tenue civile en dehors des heures de service. Souvent il s'agit de situations de circulation dangereuses ou de situations où l'intégrité physique de civils est menacée. Des policiers se trouvent alors devant un dilemme, à savoir : doivent-ils, oui ou non, intervenir de façon orientée vers une résolution des problèmes.

Le présent texte vise principalement à faire réfléchir les policiers aux éventuelles conséquences qui peuvent en découler aussi bien pour eux que pour les tiers impliqués si l'intervention ne se déroule pas comme souhaité.

A partir d'incidents réels nous voulons pointer les dangers et les conséquences ainsi que donner un aperçu non exhaustif des droits auxquels le fonctionnaire de police peut se référer lorsque ses actes ont causé des dommages.

3.3.1.2 Légalité de l'intervention

Le précepte « on est policier 24 heures sur 24 » reste d'application. Mais quelle est sa signification exacte et quelles en sont les bases légales ?

A la lecture de la législation et des principes déontologiques repris dans l'AR du 10 mai 2006, on ne trouve mentionné nulle part que les compétences policières attribuées aux membres du personnel opérationnel sont uniquement d'application durant le service. Ci-dessous, nous parcourons les diverses législations qui confirment la légalité des actes policiers commis en dehors des heures régulières de service :

- dans la Loi sur la fonction de police (LFP 05/08/1992) l'article 3 définit le fonctionnaire de police :
« un membre d'un service de police habilité par ou en vertu de la loi à prendre ou à exécuter certaines mesures de police et à accomplir des actes de police administrative ou judiciaire »
- dans la Loi sur la fonction de police (LFP 05/08/1992) l'article 41 énonce, au sujet de l'utilisation du titre de légitimation :
« Sauf si les circonstances ne le permettent pas, les fonctionnaires de police qui interviennent en habits civils à l'égard d'une personne, ou au moins l'un d'entre eux, justifient de leur qualité au moyen du titre de légitimation dont ils sont porteurs »
- dans la Loi sur la fonction de police (LFP 05/08/1992) l'article 52 énonce au sujet de « l'assistance en justice » :
« bénéficie de l'assistance en justice d'un avocat à charge de la commune (la zone pluricommunale) ou de l'Etat. le fonctionnaire de police visé à l'article 47 ou l'ex-

fonctionnaire de police qui, soit en sa qualité de fonctionnaire de police et en raison de l'exécution de ses fonctions, est victime d'un acte ayant entraîné au moins un jour d'absence pour motifs de santé, soit, en raison de sa seule qualité de fonctionnaire de police, est victime d'un acte de vengeance conséquent. »

- dans la loi organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux (LPI 07/12/1998) l'article 123 énonce :

Les fonctionnaires de police contribuent en tout temps et en toutes circonstances à la protection des citoyens et à l'assistance que ces derniers sont en droit d'attendre ainsi que, lorsque les circonstances l'exigent, au respect de la loi et au maintien de l'ordre public. Ils respectent et s'attachent à faire respecter les droits de l'homme et les libertés fondamentales.

- dans le Code Pénal (art. 422 Bis) le législateur précise clairement que chacun est censé porter secours endéans les limites de cet article ; s'en abstenir peut donner lieu à la sanction suivante :

Sera puni d'un emprisonnement de huit jours à (un an) et d'une amende de cinquante à cinq cents francs ou d'une de ces peines seulement, celui qui s'abstient de venir en aide ou de procurer une aide à une personne exposée à un péril grave, soit qu'il ait constaté par lui-même la situation de cette personne, soit que cette situation lui soit décrite par ceux qui sollicitent son intervention. Le délit requiert que l'abstenant pouvait intervenir sans danger sérieux pour lui-même ou pour autrui. Lorsqu'il n'a pas constaté personnellement le péril auquel se trouvait exposée la personne à assister, l'abstenant ne pourra être puni lorsque les circonstances dans lesquelles il a été invité à intervenir pouvaient lui faire croire au manque de sérieux de l'appel ou à l'existence de risques. (La peine prévue à l'alinéa 1^{er} est portée à deux ans lorsque la personne exposée à un péril grave est mineure d'âge.)

Cet article est d'application pour chaque citoyen et de ce fait pour un fonctionnaire de police qui n'est pas en service.

- dans l'annexe du code de déontologie (AR 10/05/2006), on peut lire au chapitre « Fonctionnement de la police intégrée », les points 3 et 28 :

..... Les membres du personnel respectent et s'attachent à faire respecter les droits de l'homme et les libertés fondamentales. Les fonctionnaires de police contribuent en tout temps et en toutes circonstances à la protection des personnes et à l'assistance que ces dernières sont en droit d'attendre, ainsi que, lorsque les circonstances l'exigent, au respect de la loi et au maintien de l'ordre public. Ils contribuent également à la protection des biens.

..... Le membre du personnel évite 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.

3.3.1.3 Attentes du public

Indépendamment des diverses législations et règles citées ci-dessus, le public attend des policiers qu'ils soient toujours prêts à intervenir en cas de problèmes. Ceci est sans

aucun doute le cas s'il s'agit d'un problème où le civil est concerné directement ou si la sécurité publique est menacée. Dès lors, peu importe que le fonctionnaire soit oui ou non de service. Il arrive donc régulièrement qu'un civil fasse appel à un fonctionnaire de police dès que ses intérêts sont ou pourraient être compromis. Une intervention répressive où le même civil fait l'objet d'un procès-verbal est en revanche beaucoup moins bien acceptée. C'est notamment le cas en matière de roulage quand des policiers interviennent en dehors des heures de service pour signifier une infraction à un contrevenant.

De plus, on constate qu'un fonctionnaire de police est assimilé à la fonction qu'il exerce même en dehors de ses heures de travail. Cet aspect est clairement mis en exergue dans le code de déontologie (AR 10/05/2006) où l'on précise que des policiers évitent tout comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui peut porter atteinte à la dignité de celle-ci. Interprétée de manière large, une telle donnée pourrait donner à penser que des policiers ne peuvent jamais commettre de fautes. Si malgré tout cela se produit, même s'il n'existe aucun lien avec les occupations professionnelles, cela fera la une des médias. L'intégrité et la fonction d'exemple font dès lors partie de la vie quotidienne de chaque fonctionnaire de police nolens volens.

L'intervention par des policiers en dehors des heures de service est une évidence pour la société, surtout quand il s'agit de porter secours et assistance. Est-ce que cela signifie que la société souhaite que chaque fonctionnaire de police exerce sa fonction 24 heures sur 24 et qu'il verbalise chaque fait qui va à l'encontre d'une règle quelconque ou qu'il trouve une solution à chaque problème ? Non et ce ne serait pas réaliste. Si les fonctionnaires de police exerçaient fréquemment leurs fonctions pendant leurs temps libres ceci aurait un effet paralysant pour l'organisation. Une telle prolifération d'interventions aurait sans aucun doute une influence sur les schémas de travail. En effet, chaque intervention nécessite un procès-verbal et/ou un rapport administratif. Ces prestations de service supplémentaires non prévues et le travail de rédaction qui en découle, pourraient compromettre les missions planifiées qui doivent être remplies pendant les heures normales de service.

La validité d'un procès-verbal établi par un fonctionnaire de police non en service n'est pas sujet à discussion. Nous en référons ici à la synthèse d'un arrêt du 01/02/2006 de la Cour de Cassation¹⁰ « La validité d'un procès-verbal relatant une infraction n'est pas atteinte par la circonstance que son rédacteur a constaté les faits en dehors de l'exercice de ses fonctions alors qu'il circulait en habits civils à bord d'un véhicule démuné de signes distinctifs ».

3.3.1.4 L'importance d'être reconnaissable.

L'uniforme des policiers a pour but de les rendre visuellement reconnaissables par le public et contribue au respect de l'exercice d'une fonction d'autorité. Des policiers qui interviennent en habits civils ne sont pas reconnaissables. Ils ne peuvent s'identifier qu'en montrant leur carte de légitimation. Dans des situations où le fonctionnaire de police ne porte pas secours mais intervient pour régler un problème, cela peut mener à des discussions et créer des doutes sur la clarté avec laquelle la partie adverse a été informée de la qualité de policier de la personne qui s'adresse à elle. L'absence d'uniforme peut aussi contribuer à un manque de respect de la part du civil ou tout simplement inciter celui-ci à ignorer le fonctionnaire de police.

¹⁰ www.cass.be 01.02.2006, numéro de rôle P.05.1355 F

3.3.1.5 Risques liés aux interventions en dehors des heures de service

Chaque intervention policière, en habits civils comme en uniforme, pendant ou en dehors du service, peut avoir d'énormes conséquences aussi bien pour le policier que pour le civil et ce sur le plan civil et /ou judiciaire si l'intervention tourne mal.

La Loi sur la Fonction de Police a, au chapitre V – Responsabilité civile et assistance en justice- décrit les conditions concernant la responsabilité en cas de dommages occasionnés par un fonctionnaire de police, et l'aide qui peut lui être accordée lorsqu'un recours afin d'obtenir un dédommagement est introduit à charge du policier. Le chapitre V est uniquement d'application aux fonctionnaires de police qui commettent des actes en raison de l'exécution de leurs fonctions. Il revient dès lors à l'autorité hiérarchique de décider si les actes du policier, commis en habits civils en dehors des heures de service, peuvent être considérés comme des actes commis dans l'exercice de ses fonctions. Le fait d'obtenir une assistance en justice peut dans certains cas devenir une question de fait en fonction de l'interprétation donnée à la loi et de la vision de la hiérarchie au sujet de l'action posée.

Lors d'une intervention individuelle en habits civils, le fonctionnaire de police est également plus vulnérable surtout quand il s'agit de la parole de l'un contre celle de l'autre.

3.3.1.6 Interventions en dehors des heures de service et les accidents de travail

Les nombreuses adaptations des législations existantes et les nouvelles initiatives législatives démontrent que le législateur est conscient du fait que les fonctionnaires de police sont vulnérables lors de l'exécution de leurs tâches. Mais que se passe-t-il lorsqu'un fonctionnaire de police consciencieux est blessé suite à une intervention en dehors des heures normales de service ? En d'autres termes, les règles sont-elles d'application si lui/elle est en congé ou en repos ?

1. Législation

L'AR du 30/03/2001 portant position juridique du personnel des services de la police intégrée, structurée à deux niveaux, règle dans le titre III de la partie X les accidents de travail et les maladies professionnelles.

L'article 10.30.1 dudit AR réfère pour l'application à la loi du 3 juillet 1967 sur la (prévention ou la) réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

La Loi du 03/07/1967 ¹¹ stipule ce qui suit dans son article 2 :

On entend par accident du travail, l'accident survenu dans le cours et par le fait de l'exercice des fonctions et qui produit une lésion. L'accident survenu dans le cours de l'exercice des fonctions est présumé, jusqu'à preuve du contraire, être survenu par le fait de l'exercice des fonctions.

Sont également considérés comme accidents du travail :

- 1° l'accident survenu sur le chemin du travail, qui réunit les conditions requises pour avoir ce caractère au sens de l'article 8 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail;
- 2° l'accident subi par le membre du personnel visé à l'article 1, en dehors de l'exercice de ses fonctions, mais qui lui est causé par un tiers (du fait des fonctions exercées par ce membre du personnel).

¹¹ B.S. 10 - 08 - 1967

2. Directives concernant les accidents de travail

Sur base des législations précitées et en concertation avec la compagnie d'assurance ETHIAS il a été convenu de prendre en compte certains critères afin de pouvoir considérer les accidents, survenus lors d'interventions pendant les heures libres, comme des accidents de travail.

Les critères suivants (qui sont cumulatifs) ont été retenus :

- 1° l'intéressé ne peut pas être impliqué dans l'affaire et l'intervention ne peut pas se faire dans le but de gérer ou défendre des intérêts personnels;
- 2° l'intervention doit avoir un « caractère urgent » ;
- 3° le policier doit se légitimer préalablement en montrant sa carte de légitimation.

Le chef de corps ou le directeur général établira, par une appréciation motivée, que l'intervention effectuée par le fonctionnaire de police en dehors des heures de service répond ou non à ces critères.

3. Documentation juridique

Dans l'ouvrage juridique de Walter APPELS intitulé « Werken bij de overheid – Arbeidsongevallen en beroepsziekten », l'auteur consacre une attention particulière aux accidents de travail survenus pendant le temps libre mais en relation avec le travail. Il est clairement stipulé que l'article 2.2° de la loi du 03/07/1967 est uniquement d'application aux membres du personnel engagés par l'Etat. Il s'agit d'évènements qui sont considérés comme accidents de travail nonobstant le fait qu'ils se déroulent pendant le temps libre, c'est-à-dire en dehors de l'exécution du service. Les évènements doivent être occasionnés par un tiers suite à la fonction exercée par ce membre du personnel.

Illustration

Un membre d'une zone de police est amené à intervenir dans le cadre d'un différend familial. Il réussit à calmer les esprits et la femme quitte le domicile avec ses enfants afin d'aller habiter chez ses parents. L'homme est furieux et reproche aux policiers d'avoir pris parti pour son épouse. Quelques semaines plus tard, la personne revoit un des agents chez le boulanger. Il attend le policier qui n'est pas de service et l'assomme. Le policier est déclaré inapte au travail pour une durée de 7 jours.

3.3.1.7 Exemples interpellants

Pour guider les policiers sans se montrer restrictive en cette matière, l'Inspection Générale se limite à présenter quelques exemples qui parlent à l'imagination.

Les commentaires sont exclusivement indicatifs et ne peuvent en aucun cas être appliqués à des faits réels qui présenteraient certaines analogies. Chaque fait doit être analysé distinctement et scrupuleusement dans tous ses aspects par les services et/ou autorités compétents.

Exemple 1

Un fonctionnaire de police, en congé annuel, voyage à bord d'un bus de la compagnie DE LIJN. Trois jeunes montent à bord et prennent place à proximité d'une jeune femme assise. Le jeune qui est assis à côté de la jeune femme essaie d'entamer une conversation mais elle ne désire pas répondre et demande à ce qu'on la laisse tranquille. Les

jeunes s'imposent et importunent la dame. Le fonctionnaire de police, en tenue civile, présente sa carte de légitimation de policier. Il demande aux jeunes de ne pas ennuyer la dame. Les trois jeunes se tournent contre le policier, lui portent des coups de pied et l'envoient à terre. Le policier est grièvement blessé. Il est conduit à l'hôpital où les médecins constatent un éclatement de la rate. Suite aux événements, le policier est inapte au travail pour une durée de 3 mois.

Commentaire

Cette situation posera probablement peu de problèmes. Néanmoins il y a quelques conditions à remplir afin de pouvoir considérer ce cas comme accident de travail. La hiérarchie doit considérer que l'intervention a eu lieu « en service ». Ce n'est qu'à cette condition qu'on peut envisager une assistance en justice et qu'il peut être fait appel à l'assurance du corps de police.

Les éléments de cet exemple rencontrent les trois conditions reprises dans l'accord entre la Police Fédérale et Ethias.

Exemple 2

Un jeune fonctionnaire de police se rend pendant ses heures libres avec sa copine dans une discothèque. La dame y est importunée par un jeune homme. Le policier décline verbalement sa qualité de policier et demande à ce qu'on laisse la dame tranquille. Le jeune homme n'accepte pas l'attitude du fonctionnaire de police et l'agresse. Ils échangent quelques coups de poing. Le fonctionnaire de police et le civil se retrouvent temporairement inaptes au travail.

Commentaire

Dans ce cas deux problèmes apparaissent clairement à propos des trois conditions à remplir suivant l'accord entre la Police Fédérale et la compagnie d'assurances ETHIAS :

- 1) bien que le policier ait décliné oralement sa qualité, il n'a pas présenté sa carte de légitimation
- 2) il est impliqué personnellement à cause de sa relation avec la dame concernée.

Vu que deux des trois conditions essentielles n'étaient pas remplies, le chef de corps a jugé qu'il ne s'agissait pas d'un accident de travail.

L'affaire a ensuite été portée devant le Tribunal qui a rendu un jugement favorable au policier en retenant des coups et blessures par un particulier envers un fonctionnaire public. Sur base de ce jugement, le chef de corps a revu sa décision et l'affaire a été néanmoins considérée comme accident de travail.

Si le jugement n'avait pas repris la qualification de « coups et blessures envers un fonctionnaire public », l'affaire n'aurait jamais pu être considérée comme accident de travail.

Remarque

Même si la légitimation en présentant la carte de service (cf. art. 41 LFP) est une des trois conditions de base pour pouvoir parler d'un accident de travail en dehors du service, il faut évaluer le moment où la présentation matérielle de la carte se fait.

Si l'urgence est telle qu'une intervention immédiate du policier est nécessaire, il suffit dans un premier temps que la légitimation se fasse oralement. La présentation matérielle de la carte de légitimation doit de ce fait se faire dès qu'il n'y a plus d'urgence. Voir art. 40 de l'Exposé des motifs 1637/1 – 90/91 qui précise que : « L'obligation pour les

fonctionnaires de police de faire connaître leur fonction n'est cependant pas absolue et ne peut finalement pas aboutir à une obstruction de l'action des fonctionnaires de police »

Exemple 3

Un fonctionnaire de police circule à bord de son véhicule personnel sur une route dangereuse. Il aperçoit devant lui un cyclotouriste qui roule sur la route alors qu'il y a une piste cyclable surélevée à côté de la route. Le policier roule à côté du cycliste et l'interpelle en signalant qu'il est policier et que le cycliste doit faire usage de la piste cyclable. Le cycliste fait semblant de rien et poursuit sa route. Le policier insiste et continue à rouler à côté du cycliste et finalement, ce dernier s'arrête.

Commentaire

En tant que fonctionnaire de police, vous avez peut-être déjà songé à intervenir parce que quelqu'un conduit de manière dangereuse ou ne respecte pas le code de la route et qu'il met sa propre personne ou un tiers en péril.

Certains collègues interviennent réellement sans se rendre compte des éventuelles conséquences de telles interventions.

Quid si le cycliste était tombé ou si le véhicule personnel du policier avait été percuté par un autre véhicule ?

La première condition, à savoir la présentation de la carte de légitimation n'est pas remplie alors que rien ne le justifiait.

La deuxième condition, à savoir « le caractère urgent » est dans ce cas une question de fait qui devra être appréciée dans un premier temps par la hiérarchie et le cas échéant par le juge.

Le concept de « caractère urgent » est difficile à définir. L'Inspection Générale ne met pas en doute l'appréciation de notre policier/policière mais fait néanmoins remarquer qu'une intervention suite à une infraction au code de la route peut rarement être considérée comme urgente.

On ne peut pas perdre de vue que les risques pris pour faire arrêter un cycliste, sont parfois plus grands que les risques qu'il court réellement de se faire renverser.

Remarque

L'Inspection Générale souhaite formuler une considération claire concernant l'intervention dans le cadre de la police de la circulation routière.

Hormis l'article 41 LFP relatif à la présentation de la carte de légitimation nous attirons l'attention sur l'article 12 de la loi du 16/03/1968 relative à la police de la circulation routière et l'article 4.3 de l'AR du 01/12/1975 portant règlement général sur la police de la circulation routière et de l'usage de la voie publique, qui stipulent ce qui suit :

Art. 12 de la loi du 16/03/1968

Les mesures prises pour régler la circulation en vertu des articles 2, 2 Bis, 3 et 4 de la présente loi coordonnée ou en vertu des articles 2 et 3 de la loi du 12 juillet 1956 établissant le statut des autoroutes, doivent pour être obligatoires, être portées à la connaissance des intéressés par des agents portant les insignes de leurs fonctions et postés sur place, ou par une signalisation appropriée.

Art. 4.3 de l'AR du 01/12/1975

Les injonctions adressées aux usagers en mouvement ne peuvent être données que par des agents portant les insignes de leur fonction. Ces insignes doivent pouvoir être reconnus de nuit comme de jour.

Les lois spéciales (comme celle du 16/03/1968 relative à la police de la circulation routière) qui dérogent aux lois générales (comme la loi du 05/08/1992 relative à la fonction de police) sont prioritaires par rapport à ces dernières.

Le fonctionnaire de police qui intervient en habits civils et qui s'adresse à un usager de la route en mouvement, ne remplit PAS les conditions légales stipulées dans l'article 12 de la loi du 16/03/1968 relative à la police de la circulation de la route ni celles de l'article 4.3 de l'AR du 01/12/1975 .

Exemple 4

Un fonctionnaire de police circule tard la nuit à bord de son véhicule personnel sur l'autoroute. A la bretelle de sortie, un autre conducteur lui fait une dangereuse queue de poisson. Le policier doit freiner brusquement afin d'éviter un accident. Au feu de signalisation qui est à la phase rouge, le policier s'arrête à côté de l'autre véhicule et descend de sa voiture. Il présente sa carte de service et il attire l'attention de l'autre conducteur sur la faute grave. Il l'informe qu'il sera verbalisé.

L'autre conducteur ouvre violemment sa portière dans le but de toucher le policier. Ce dernier évite cette première agression. La partie adverse descend de la voiture et frappe en premier le policier. Ce dernier reçoit un coup au visage mais ne se laisse pas faire. Une bagarre violente a lieu, avec coups réciproques. Le lendemain des faits, la partie adverse se présente à l'Inspection Générale afin d'y déposer plainte à charge du policier et l'accuse de conduite dangereuse et de coups volontaires! Il n'y avait pas de témoins des faits.

Commentaire

Il est évident que le « caractère urgent » qui pourrait justifier une telle intervention d'un fonctionnaire de police n'est pas d'application dans le cas présent. Le policier vigilant a pu éviter un accident sur la bretelle de sortie. La question qui se pose est de savoir si la manière dont il est intervenu était la bonne, d'autant plus qu'il était partie en cause. Heureusement le fonctionnaire de police n'a pas été blessé. Le cas échéant, aucun élément n'aurait permis à la hiérarchie de considérer ce cas comme accident de travail. De surcroît une enquête dans un tel cas est vouée à une impasse, à savoir la parole de l'un contre la parole de l'autre

Remarque

Comme déjà précisé supra, les quelques exemples qui précèdent sont purement illustratifs. Le moindre changement à chaque scénario peut donner lieu à une autre décision finale de l'autorité judiciaire et/ou du chef de corps.

Il est dès lors très important que chaque incident soit évalué séparément en tenant compte de tous les éléments qui ont contribué à la décision d'intervenir ou de porter secours.

3.3.1.8 Conclusion

L'intervention consciencieuse et justifiée d'un policier en tenue civile en dehors des heures de service, implique des risques importants et elle doit être effectuée de manière réfléchie. Des législations complémentaires dans certains cas mais pouvant aussi créer des exceptions dans d'autres, compliquent le processus de réflexion du fonctionnaire de police qui, souvent, doit réagir très vite et de façon instinctive pour neutraliser le danger.

Il fut un temps où la présentation de la carte de légitimation suffisait à rétablir l'ordre. De nos jours cela peut avoir un effet contraire et donner lieu à de la violence. Des incidents

tels que ceux évoqués supra ont donné lieu à des initiatives législatives afin d'obtenir une protection plus adéquate des fonctionnaires de police. L'assimilation de certains accidents corporels durant le temps libre à des interventions en service en est un exemple.

Il est évident que des fonctionnaires de police qui seraient blessés suite à des actes policiers, alors que le fait de ne pas agir constituerait une abstention coupable (conformément à l'article 422 Bis du Code Pénal), rempliront toujours les conditions pour faire reconnaître les lésions corporelles comme accident de travail. Dans de tels cas, il ne faut même pas se poser la question de savoir si l'assistance a eu lieu pendant ou en dehors des heures de service.

Il s'agit en effet de situations où chaque citoyen, compte tenu de ses possibilités et limitations, est obligé de porter assistance.

Des fonctionnaires de police, on attendra probablement une approche plus professionnelle du problème. Le fonctionnaire de police peut dans de telles circonstances, faire usage des compétences légales qui lui sont attribuées dans le cadre de la police administrative et judiciaire. Aucun texte légal ne conteste ces compétences quand l'intervention est effectuée en dehors du service et le fonctionnaire de police pourra toujours s'y référer.

Bien entendu d'autres interventions effectuées par des fonctionnaires de police durant leurs temps libres, indépendamment de l'article 422 Bis du Code Pénal (abstention coupable), doivent être considérées par la hiérarchie comme nécessaires et en concordance avec le plan de sécurité en vigueur afin d'être reconnues comme accidents de travail.

L'intervention policière en dehors du service et en tenue civile doit rester exceptionnelle et être justifiée par l'intérêt social le plus élevé, c'est-à-dire le respect des droits et des libertés constitutionnels. Elle doit être limitée à des événements très graves lors desquels le fait de ne pas intervenir pourrait entraîner une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'une personne.

L'intervention éducative mettant en exergue une faute potentiellement très dangereuse en fait partie.

Indépendamment de l'obligation de prendre des mesures immédiates et urgentes, le fonctionnaire de police doit veiller à ce que sa façon d'intervenir ne mette pas davantage la sécurité du citoyen en péril.

Lors d'une intervention pendant ou en dehors du service le fonctionnaire de police ne peut pas se laisser aller à un langage grossier ou à des gestes déplacés. S'il est impliqué dans l'incident, il doit s'abstenir d'effectuer les constatations ou de rédiger le procès-verbal.

3.3.2. La consultation abusive des banques de données

En 2009 l'Inspection Générale a encore dû constater que des fonctionnaires de police consultaient abusivement des banques de données judiciaires et administratives.

La consultation de ces banques de données ne peut se faire que dans le cadre de devoirs judiciaires ou administratifs. Dans certains dossiers, les consultations étaient effectuées pour satisfaire une curiosité déplacée ou pour répondre à la demande de tiers. Des fonctionnaires de police ont également transmis des photos de la BNG à des journalistes avec qui ils ont un lien d'amitié.

Les enquêtes ont démontré que certains fonctionnaires de police prétendaient ne pas savoir qu'une consultation abusive est punissable.

Il y a donc lieu de rappeler les infractions qu'un fonctionnaire de police peut commettre en effectuant une consultation abusive.

1. art 151 du Code Pénal

Tout autre acte arbitraire et attentatoire aux libertés et aux droits garantis par la Constitution, ordonné ou exécuté par un fonctionnaire ou officier public, par un dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique, sera puni d'un emprisonnement de quinze jours à un an.

2. art 458 du Code Pénal

Violation du secret professionnel

3. art. 550 bis du Code Pénal

Celui qui, sachant qu'il n'y est pas autorisé, accède à un système informatique ou s'y maintient, est puni d'un emprisonnement de trois mois à un an et d'une amende de vingt-six [euros] à vingt-cinq mille [euros] ou d'une de ces peines seulement. Si l'infraction visée à l'alinéa 1er, est commise avec une intention frauduleuse, la peine d'emprisonnement est de six mois à deux ans. § 2. Celui qui, avec une intention frauduleuse ou dans le but de nuire, outrepassé son pouvoir d'accès à un système informatique, est puni d'un emprisonnement de six mois à deux ans et d'une amende de vingt-six [euros] à vingt-cinq mille [euros] ou d'une de ces peines seulement. § 3. Celui qui se trouve dans une des situations visées aux §§ 1er et 2 et qui 1° soit reprend, de quelque manière que ce soit, les données stockées, traitées ou transmises par le système informatique; 2° soit fait un usage quelconque d'un système informatique appartenant à un tiers ou se sert du système informatique pour accéder au système informatique d'un tiers; 3° soit cause un dommage quelconque, même non intentionnellement, au système informatique ou aux données qui sont stockées traitées ou transmises par ce système ou au système informatique d'un tiers ou aux données qui sont stockées, traitées ou transmises par ce système; est puni d'un emprisonnement de un à trois ans et d'une amende de vingt-six [euros] belges à cinquante mille [euros] ou d'une de ces peines seulement. § 4. La tentative de commettre une des infractions visées aux §§ 1er et 2 est punie des mêmes peines. § 5. (Celui qui, indûment, possède, produit, vend, obtient en vue de son utilisation, importe, diffuse ou met à disposition sous une autre forme, un quelconque dispositif, y compris des données informatiques, principalement conçu ou adapté pour permettre la commission des infractions prévues au §§ 1er à 4, est puni d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende de vingt-six euros à cent mille euros ou d'une de ces peines seulement.)

4. la Loi du 08/08/1983

Loi organisant un registre national des personnes physiques.

5. la Loi du 08/12/1992

Loi relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

6. Les points 55 et 56 du code de déontologie

Point 55: Dans l'exercice des missions qui leur sont confiées, les services de police peuvent recueillir et traiter des données à caractère personnel et des informations relatives notamment à des événements, à des groupements et à des personnes présentant un intérêt concret pour l'exécution de leurs missions de police administrative et pour l'exécution de leurs missions de police judiciaire (art. 44/1 LFP)

Ces informations et données ne peuvent être communiquées qu'aux autorités désignées par la loi. (art. 44/1 LFP).

La collecte, le traitement et la transmission de ces informations et données se font confor-

mément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. Ces informations et données doivent présenter un lien direct avec la finalité du fichier et se limiter aux exigences qui en découlent (art. 44/2 LFP).

Les services de police transmettent d'office et de manière directe à la banque de données nationale générale ces informations et données (art.44/4 LFP).

Point 56. Les membres du personnel qui interviennent dans le cycle du renseignement sont tenus au secret professionnel et sont informés préalablement de cette obligation. Ils vérifient la pertinence, la provenance et l'exactitude des informations, font diligence pour tenir celles-ci à jour, corriger les données erronées et supprimer celles qui sont périmées ou obtenues en contradiction avec la loi.

Ils prennent les précautions utiles afin d'assurer la sécurité des informations enregistrées et empêcher notamment qu'elles soient déformées, altérées ou communiquées à des personnes qui n'ont pas obtenu l'autorisation d'en prendre connaissance.

4. La Direction des Statuts (IGST)

Grâce à la spécificité de ses missions, IGST a pu se constituer une vaste expertise durant les années précédentes dans le domaine des dispositions statutaires.

10 ans après la réforme des services de police, il est évident qu'au niveau statutaire, certaines adaptations et corrections s'imposent. On constate par exemple que certaines procédures ne se déroulent pas comme initialement souhaité ou prévu.

Il s'agit notamment de la formation de CDP (brevet de direction), des promotions barémiques des officiers supérieurs (l'attribution des échelles de salaire O7 et O8), de la procédure disciplinaire, de la sélection et de l'évaluation des mandataires, de l'évaluation du personnel policier, etc.... Dans certains cas précités, des membres du personnel concernés ont intenté des procédures devant le Conseil d'Etat. Lors de l'introduction des modifications, il faudra sans aucun doute tenir compte des décisions du Conseil d'Etat.

Dans les années à venir, la direction des statuts veut jouer un rôle et assumer sa responsabilité afin de trouver des améliorations sur le plan statutaire. Les autorités peuvent dès lors compter sur la coopération d'IGST pour élaborer des adaptations et des améliorations des règles statutaires.

A cet effet, IGST a procédé en 2009 à une enquête concernant le déroulement de l'évaluation du personnel policier. Les résultats de cette enquête seront transmis dans le courant de l'année 2010 au Ministre.

4.1. Le Conseil d'Appel

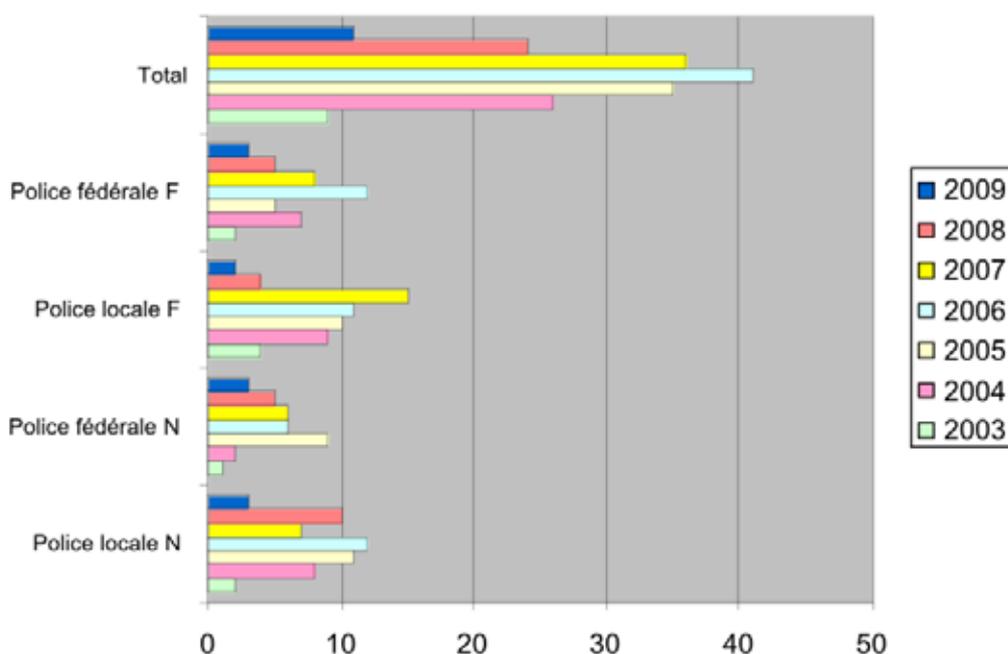
En exécution de l'AR PJPOL, la première période d'évaluation du personnel policier a débuté entre le 1^{er} avril 2005 et le 30 septembre 2006. Les premières évaluations « en régime » devaient dès lors être clôturées au plus tard avant la fin octobre 2008. Ceci signifie également que tout le monde devait en principe être évalué et que de ce fait plus aucun formulaire d'avis, comme prévu par les circulaires GPI 11 et 11 bis, ne devait être établi. Autrement dit, la période de transition devrait être définitivement clôturée. Néanmoins, le Conseil d'Appel a dans le courant de l'année 2009 continué à recevoir des requêtes contre des avis établis sur base des circulaires précitées. Apparemment il existe donc un problème au niveau de l'application et de l'exécution des nouvelles dispositions légales concernant l'évaluation du personnel policier.

Requêtes reçues

Pour la deuxième année consécutive nous constatons une diminution significative du nombre de requêtes reçues. Alors que le Conseil, en 2007 recevait encore 36 requêtes, ce nombre a baissé à 13 en 2009. Il est préoccupant de constater que 7 requêtes ont encore toujours trait à un avis comme il était prescrit durant la phase transitoire (qui est déjà terminée) et non à la procédure d'évaluation comme elle est d'application actuellement « en régime ».

Evolution des requêtes reçues:

Requêtes	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	08/09
Police Locale N	2	8	11	12	7	10	3	-7
Police Fédérale N	1	2	9	6	6	5	4	-1
Police Locale F	4	9	10	11	15	4	3	-1
Police Fédérale F	2	7	5	12	8	5	3	-2
Total	9	26	35	41	36	24	13	-11



Distinction entre la procédure d'avis – la nouvelle procédure d'évaluation

	Procédure d'avis	Nouvelle procédure	Total
Locale N	2	1	3
Locale F	1	1	2
Fédérale N	1	2	3
Fédérale F	3	0	3
Total	7	4	11

Remarque : deux requêtes n'avaient pas trait à l'évaluation du personnel policier et ne sont dès lors pas reprises dans le tableau ci-dessus.

Dossiers traités

Le Conseil d'Appel a traité 30 dossiers : 10 francophones et 20 néerlandophones . Il s'agit de recours de l'année 2009 (6 N + 6 F) et de l'année 2008 (13 N + 4 F). Un dossier néerlandophone de 2007 n'a été traité par le Conseil d'Appel qu'en 2009.

Tous les recours n'ont pas été traités sur le fond. En effet, dans trois cas (2 N + 1 F) le Conseil d'Appel a dû se déclarer incompétent. Deux demandes (1N + 1 F) n'étaient pas recevables. Dans un cas, un avis avait été formulé sans fondement légal, ce qui signifie qu'il fallait considérer cet avis comme inexistant. Finalement, un dossier a été retransmis à l'autorité vu qu'il n'y avait pas encore de décision finale prise par le responsable final de l'évaluation.

Le Conseil d'Appel a confirmé dans 5 dossiers (3 N + 2 F) qui avaient été traités sur le fond, les mentions finales et partielles. Dans 16 dossiers (11 N + 5 F), la mention finale et/ou les mentions partielles avaient été modifiées.

Finalement, il convient de faire remarquer que deux recours avaient trait à l'évaluation du potentiel du candidat dans le cadre d'une procédure de sélection pour accéder à un cadre supérieur. Il est évident que le Conseil d'Appel n'est pas compétent en cette matière.

Conclusion

10 ans après la réforme des services de police, l'exécution et l'application du système d'évaluation ne se font toujours pas correctement. Le formulaire d'avis, prévu durant la période transitoire, continue à être utilisé et une grande partie du personnel policier n'est pas encore évalué. Suite à cette constatation, sur avis du Conseil d'Appel et en concertation avec le Ministre, l' AIG a entamé une enquête sur l'évaluation du personnel policier (voir point 5.7).

4.2 La Commission Paritaire

Le directeur de la Direction du Recrutement et de la Sélection de la police belge peut décider de ne pas admettre un candidat fonctionnaire de police si celui-ci ne satisfait pas à la condition spécifique : « être de conduite irréprochable ». L'intéressé peut introduire un recours contre cette décision auprès du Ministre de l'intérieur. Le Ministre décide sur base de l'avis demandé à la Commission Paritaire.

En 2009, quinze candidats (9 F + 6 N) ont introduit un recours auprès du Ministre de l'Intérieur contre la décision négative du directeur de la Direction du Recrutement et de la Sélection.

Avis émis

En 2009, la Commission Paritaire a traité 10 dossiers (5 N + 5 F). Dans la majorité des cas, la Commission Paritaire a transmis un avis favorable au Ministre. C'est ainsi que 4 candidats néerlandophones et 3 francophones ont appris que la Commission avait émis un avis favorable concernant leur conduite et qu'ils pouvaient rejoindre la police. Pour

deux dossiers (1 N + 1 F), l'avis était négatif car la Commission avait estimé que les candidats n'avaient pas une conduite irréprochable. Pour un candidat francophone, la Commission Paritaire a proposé une restriction à l'engagement territorial.

Aperçu des dossiers traités

	Dossiers "N"	Dossiers "F"	Total
Recours introduits	6	9	15
Avis émis	5	5	10
Avis favorable	4	3	7
Favorable mais avec une restriction territoriale	0	1	1
Avis négatif	1	1	2

4.3. 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 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 gravité des faits qui peuvent être reprochés à l'intéressé. Il va de soi, qu'à l'audience, la vision de l'inspection générale évolue en fonction des débats et des éléments nouveaux révélés en séance.

Dossiers traités.

Cinquante-sept dossiers ont été clôturés pendant l'année écoulée (33 F, 24 N, 0 D). Pour ce faire, 101 séances furent nécessaires. L'inspection générale a rendu 74 avis définitifs, dont 43 du rôle francophone et 31 du rôle néerlandophone.

En 2009, un total de 66 nouveaux dossiers furent enregistrés, dont 42 du rôle francophone et 24 du rôle néerlandophone. 12% des dossiers proviennent de la Police fédérale et 88% de la Police locale. Ceci suggère que la probabilité d'être sanctionné n'est pas en adéquation avec la répartition des personnels, soit 1/3 à la Police fédérale pour 2/3 à la Police locale. Comme cette tendance n'a été observée que sur les dossiers soumis à reconsidération, il faudra confronter cette constatation avec l'ensemble des sanctions prononcées en 2009 que publiera le Conseil de discipline.

Ventilation des dossiers selon le grade du membre du personnel.

2009	Calog	AP	INP	INPP	CP	CDP	Total
Dossiers F	0	0	22	6	4	1	33
Dossiers N	2	1	12	7	2	0	24
Total	2	1	34	13	6	1	57

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 de faire exécuter ou compléter une enquête préalable par l'inspection générale. Ceci ne peut se faire que s'il 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.

Huit requêtes de ce type ont été soumises à la décision de l'inspecteur général, une requête fut acceptée et trois furent refusées. Les autres requêtes étaient en réalité des demandes d'information et non des requêtes formelles d'application de l'art. 27 de la loi disciplinaire. Contre ces refus, il n'a pas été fait appel auprès de madame le Ministre de l'Intérieur, ce qui démontre que l'autorité disciplinaire a admis le bien-fondé de la décision. Comme source des demandes, on identifie à plus de 90% les autorités disciplinaires locales.

Points d'attention en matière de procédure disciplinaire.

La pratique du droit disciplinaire au sein des services de police n'est pas chose aisée. Ceci exige rigueur, connaissance, investissement en temps et mise à jour régulière. Toutefois, ces contraintes ne peuvent être invoquées comme excuse pour ne pas en faire usage. Certaines situations exigent en effet l'application du droit disciplinaire quand les autres mesures de gestion, d'accompagnement ou de coaching restent sans résultat.

A ce propos quelques points d'attention méritent d'être rappelés:

Primo, certaines procédures n'aboutissent pas car les délais de procédure ne sont pas respectés. On ne peut y remédier qu'en faisant preuve de rigueur dans le suivi des procédures car la méthode de calcul des délais est connue et stable. De même, il faut veiller à signifier correctement la décision au risque de voir la loi interdire toute sanction. Cette signification doit se faire soit contre accusé de réception soit par envoi recommandé à la poste.

Secundo, un soin particulier doit être apporté à la qualification précise du manquement disciplinaire. Une relation détaillée de faits, d'événements, jalonnée de renvois à des obligations ou à des règlements internes ne suffit pas.

L'autorité doit ensuite décrire, sur base de l'article 3 de la loi disciplinaire en quoi tel acte précis, tel comportement constaté constitue un manquement aux obligations professionnelles ou une atteinte à la dignité de la fonction. Cette étape importante dans la constitution du dossier est primordiale tant pour l'autorité qui pointe clairement ce qui a provoqué sa réprobation, que pour le membre du personnel qui peut identifier ainsi sur quoi doit porter sa justification. Ce n'est d'ailleurs qu'à ce prix que les droits de la défense peuvent utilement être exercés.

Prise en compte des heures pour la défense disciplinaire.

L'article 11 de l'AR du 26 novembre 2001 portant exécution de la loi disciplinaire permet au membre du personnel et/ou à la défense de prendre en compte les heures prestées comme heures de service dans le cadre d'une procédure disciplinaire et ce pour la durée réelle. En cas de contestation, l'inspecteur général, ou son délégué, décide, en concertation avec les parties concernées, du nombre d'heures qui peuvent être prises en compte.

L'année écoulée aucun litige n'a été présenté à l'inspecteur général.

4.4. L'Inspection générale et la déontologie

La loi du 15 mai 2007 sur l'Inspection générale (M.B. 15.06.2007) définit en son chapitre IV ses missions. Tout particulièrement, l'article 5, alinéa 4, stipule que l'Inspection générale participe à la définition, au respect et à l'actualisation de la déontologie policière. Cette mission a été confirmée par décision ministérielle du 12 août 2008 dans le cadre des activités de la Commission de déontologie des services de police. Le Ministre a désigné l'AIG comme expert permanent lorsqu'il s'agit de traiter les questions d'ordre déontologique.

En 2009, la Commission de Déontologie s'est réunie à deux reprises, soit le 5 mai et le 3 juillet. Les procès-verbaux renseignent principalement des points d'agenda liés au fonctionnement de la commission. En termes d'action, on peut retenir une fiche, dénommée « Structure et plan d'action à court terme » où l'on mentionne la mise en place officielle d'un point d'avis pour l'ensemble de la Police intégrée. Aucun avis n'a été rendu en relation avec des problématiques spécifiques ou des points bien précis du Code. A ce stade de ses travaux, la Commission n'a pas fait appel à l'expertise de l'Inspection générale.

Néanmoins, il faut savoir que les thèmes suivants posent régulièrement problème sur le terrain : Cadeaux ou avantages offerts versus police de proximité, Usage des informations policières et secret professionnel versus protection de ses proches et de ses biens, Vie privée versus obligations professionnelles y compris l'exercice des droits politiques et de cumul, La hiérarchie et son rôle d'exemple, Consommation de stupéfiants/d'alcool et Usage du matériel à des fins privées.

L'Inspection générale participe à la définition et à l'application de terrain des principes du Code de déontologie par des actions concrètes tout au long de l'année. Elle intègre la dimension déontologique dans ses avis d'expert devant le Conseil de discipline, par exemple. Elle répond aussi très régulièrement aux questions posées par les acteurs de terrain. Tout ceci démontre qu'il existe réellement d'une part, une volonté d'œuvrer dans l'esprit du Code et d'autre part, un besoin de clarification, de définition et de précision de certains concepts.

Une autre forme de propagation de la déontologie policière consiste pour certains membres de l'Inspection générale à une participation à la formation policière au sein des diverses académies de police du pays, soit ponctuellement, soit régulièrement comme chargé de cours. Ce mode de diffusion des valeurs policières enrichit les deux parties prenantes lors des échanges parfois animés qui surgissent quand on confronte la pratique du terrain avec les points théoriques du Code de déontologie. C'est à l'occasion de tels échanges que l'on peut vraiment parler de déontologie appliquée.

2009 a aussi été l'année où les rédacteurs du rapport¹² du Conseil Fédéral estimèrent qu'il est absolument nécessaire de doter les services de contrôle – lire l' Inspection générale et le Comité P – d'un code de conduite propre. Le rapport ne précise pas ce qu'il advient des services de contrôle interne. Comme chaque citoyen, les membres des services de contrôle interne ou externe doivent respecter la Constitution et les règles de l' Etat de droit, en ce compris les traités internationaux.

De plus, s'ils sont membres des services de police ou détachés d'un tel service, ils sont soumis au Code de Déontologie des services de police. Le respect de ce Code, de la Loi sur la Fonction de police, du Code d'Instruction criminelle, de la Loi du 18 juillet 1991 (Comité P) et de la Loi du 15 mai 2007 (AIG) offre assez de garanties de respect des droits et libertés pour ne pas devoir créer un texte supplémentaire. A supposer qu'un tel besoin spécifique existerait néanmoins – besoin non décrit dans le rapport - il serait préférable d'ajouter un ou plusieurs points dans le code de déontologie. Ainsi ces nouvelles dispositions seraient intégrées à l'ensemble des règles déontologiques en vigueur et également applicables à tout fonctionnaire qui de manière permanente ou occasionnelle exerce une activité de contrôle. Plaidons donc pour une insertion dans le code plutôt que pour la création d'un code spécifique aux services de contrôle.

4.5. Evaluation des mandataires

Les différents types d'évaluation

L'inspecteur général siège dans différentes commissions d'évaluation. Le type d'évaluation diffère selon la finalité.

A. L'évaluation sur demande du mandataire en vue du renouvellement du mandat

L'évaluation 'en régime' du mandat de chef de corps de la police locale consiste en général en une évaluation effectuée à la demande du mandataire en vue du renouvellement de son mandat. Le mandat a en effet une durée de cinq ans et peut être renouvelé de façon illimitée. Dans les textes précédents, l'évaluation en vue du renouvellement du mandat était intitulée « évaluation finale¹³ » .

En 2009, aucune directive n'est apparue pour l'évaluation « en régime » des mandataires. Les directives au sujet de la situation « en régime » des mandataires sont annoncées dans la circulaire ministérielle GPI 43 du 28 février 2005 et qui concernent la première période des cinq ans du mandat des primo nominations.

La majorité des mandataires ont obtenu leur première évaluation finale dans le courant de 2005 ou 2006. En 2009, seulement 3 chefs de corps francophones et 4 néerlandophones ont été évalués en vue de renouveler leur mandat.

B. L'évaluation en vue d'une éventuelle fin anticipée du mandat

Si pour autant qu'un élément le nécessite, une autorité désignée par le Roi (voir art. VII. III.69 PJPo), requiert durant la durée du mandat, une évaluation du mandataire, celui-ci

¹²Rapport du Conseil fédéral de police, "10 années de réforme des services de police", 2009, page 38 <http://www.federale-politieraad.be/cfp-biblio/cfp-pub/advise/cfp-adv-2009-05-29f.pdf>

¹³L'appellation "évaluation finale" n'est plus utilisée dans la loi ("Exodus") ni dans l'Arrêté Royal PJPo. Le formulaire d'évaluation, modifié et fixé par le ministre de l'Intérieur dans l'annexe 7 de l' AEPo (modifié par l' A.M. du 18 août 2009), mentionne cependant ce terme

¹⁴ Art. 76 ter de l'Exodus

sera évalué et le mandat pourrait prendre fin prématurément¹⁴. Cette évaluation peut être considérée comme une évaluation ponctuelle.

En 2009, aucune évaluation « ponctuelle¹⁵ » d'un mandataire sur demande d'une autorité, n'a été réalisée .

C. L' « évaluation intermédiaire spécifique » du commissaire – mandataire en vue de sa promotion dans le grade de commissaire divisionnaire.

Sur base de l'article 135 ter¹⁶, un commissaire ou un commissaire de première classe qui exerce un mandat, peut être nommé au grade de commissaire divisionnaire si à l'issue de la troisième année de ce mandat, il a fait l'objet d'une évaluation avec mention « bon ».

Dans ce contexte, seulement trois chefs de corps néerlandophones ont été évalués en 2009.

Aperçu des évaluations réalisées en 2009

	"Evaluation finale"		"Evaluation ponctuelle"		"Evaluation intermédiaire spécifique"	
Nombre d'évaluations ¹⁷	3F + 3N	6	OF + ON	0	OF + 3N	3
Mention	Bon	6	Bon	-	Bon	3
	Satisfaisant	-	Bon avec remarque	-	Insuffisant	-
	Insuffisant	-	Insuffisant	-		

L'importance de la lettre de mission

La lettre de mission est un instrument important dans le cadre de l'évaluation des mandataires, d'autant plus que l'évaluation détermine 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.

Vu l'importance de la lettre de mission dans la procédure d'évaluation, chaque mandataire doit transmettre une copie de celle-ci à l'Inspecteur général (art. VII.III.39 PJPoI).

En date du 31 décembre 2009, moins de 5 % des mandataires avaient transmis une copie de leur lettre de mission à l'Inspecteur général.

¹⁵ Il est à noter que dans le formulaire d'évaluation modifié il est fait mention d'une « évaluation intermédiaire ». L' « évaluation intermédiaire » (initialement prévue à la fin de la troisième et de la huitième année du mandat) est en effet abrogée par les nouvelles dispositions relatives au mandat.

¹⁶ L'article 135 ter de l'Exodus a été ajouté par la loi du 15 mai 2007, art. 36.

¹⁷ F: mandataires francophones; N: mandataires néerlandophones

4.6. Sélection des mandataires

Sélection des chefs de corps de la police locale

Depuis le 19 octobre 2008, seuls les membres du personnel titulaires du grade de CDP (ou CP première classe) ou de CP détenteurs d'un brevet de direction ou qui en sont exemptés, peuvent participer à la sélection pour obtenir une fonction à mandat.

En 2009, il y a eu 13 appels à candidatures pour un mandat de chef de corps à la police locale. Dans chaque zone de police, une commission de sélection locale avait été instaurée.

Pour trois fonctions de chef de corps vacantes, la commission de sélection a pu clôturer ses activités en 2009 et transmettre une proposition motivée des candidats jugés aptes au conseil communal ou au conseil de police. L'inspecteur général a.i. a participé d'office à toutes les séances de ces commissions de sélection locales.

Une zone de police francophone a dû faire un appel à candidatures à trois reprises avant qu'un candidat se présente.

Pour une zone de police néerlandophone, aucun candidat ne s'est présenté après deux appels à candidatures. La zone de police a dès lors demandé au Ministre de l'Intérieur à pouvoir fusionner avec une zone voisine.

Aperçu des sélections clôturées par la commission de sélection en 2009

Nombre de zones par rôle linguistique ¹⁸	Nombre de candidatures				Nombre de candidats jugés aptes
	Par les candidats		Par la commission de sélection		
	Posé	Retiré	Traité	Recevable	
1 F	4	0	4	4	3
3 N	19	0	19	18	13
0 F/N	0	0	0	0	0
Total	23	0	23	22	16

Sélection d'autres mandataires

En 2009, l'Inspecteur général a.i. n'a siégé que dans les commissions de sélection locales pour chef de corps de la police locale.

¹⁸ F zones francophones; N: zones néerlandophones; F/N: zone bilingue.s

4.7. Evaluation du système actuel d'évaluation

Fin 2009, l' AIG a entamé une analyse du système d'évaluation du personnel policier. Cette décision a été prise par la Ministre de l'Intérieur sur proposition de l'AIG et du Conseil d'Appel.

Huit ans après l'introduction du nouveau statut du personnel, l'évaluation des membres de la police intégrée, semble encore toujours être à un point névralgique.

Objectif

L' AIG a été chargée de faire le point sur la situation avec comme objectif principal la détection des problèmes concrets concernant l'application du système d'évaluation dans sa forme actuelle.

Il a été décidé d'élaborer des propositions d'amélioration en collaboration avec un groupe de travail ad hoc et de les transmettre au Ministre de l'Intérieur. La date limite prévue est le 31 mai 2010.

Méthodologie

La condition première pour effectuer cette analyse était la collaboration de tous les responsables en matière d'évaluation.

Dans un premier temps, une enquête sommaire a été menée auprès de ceux-ci (tous les mandataires et quelques dirigeants) à propos des évaluations déjà effectuées.

Ensuite, les différentes opinions concernant l'évaluation telle qu'actuellement prévue par le statut, ont été examinées. L'objectif était de connaître les opinions sur la procédure, le contenu, le déroulement et les conséquences de l'évaluation aussi bien au niveau des responsables finaux que des conseillers en évaluation, des évaluateurs et d'un nombre représentatif de personnes évaluées.

Cette enquête s'adressait à tous les membres du personnel (Ops & Calog) et à tous les niveaux (d'agent à CDP et de niveau D à niveau A).

L'échantillon contenait au total 1000 unités. Aux personnes interrogées, il a été demandé de renvoyer le formulaire d'enquête avant la fin du mois de janvier 2010.

5. Les postes déconcentrés

Chaque année, les services déconcentrés adressent un rapport d'activités à la direction centrale de l'AIG.

Ce rapport traite aussi bien de leurs propres activités, telles que contacts et entretiens avec les polices locales, que des activités relatives aux missions spécifiques des directions de l'AIG.

Ces activités spécifiques englobent notamment :

- l'exécution d'enquêtes administratives ou judiciaires à la suite de plaintes ou de dénonciations ;
- la participation à des missions d'inspection ou d'audit coordonnées par la direction de l'audit et de l'inspection (IGIN).

Par ce biais, les services déconcentrés fournissent un appui important aux directions centrales de l'AIG.

Ci-après, nous énumérons pour chaque poste les activités les plus importantes pour l'année 2009.

5.1. Anvers

Le poste déconcentré d'Anvers a connu un déficit important.

Comme les années précédentes, les efforts fournis avaient principalement trait à la sphère de compétences d'IGEO (direction des enquêtes individuelles) avec une contribution de 58 %, ce qui signifie une augmentation de 7 % par rapport à 2008.

En 2009, 87 nouveaux dossiers ont été ouverts dont 63 à caractère judiciaire et 24 à caractère administratif.

La majorité des plaintes concernaient des violences avec lésions corporelles, des violations du secret professionnel, des faux en écriture et des détournements de biens. Certaines plaintes avaient également trait à des infractions commises dans le domaine de la vie privée (violences intrafamiliales).

Deux enquêtes concernaient des dénonciations de viols et deux l'usage d'armes à feu dont une avec issue fatale.

216 procès-verbaux, dont 13 initiaux, ont été rédigés.

23 % des activités étaient consacrées à des activités d'IGIN (direction audit et inspection), ce qui représente une augmentation de 6 %.

Le sondage du personnel d'une zone de police et qui avait été annoncé en 2008, a été clôturé en 2009. Il a été décidé que l'AIG assurerait le suivi de la réalisation des recommandations faites lors de l'audit par une firme civile.

Le poste déconcentré d'Anvers a également contribué à l'inspection sur le triptyque de l'identification judiciaire.

Dans le cadre du recueil d'informations, il n'y a pas eu de visites spécifiques chez des mandataires mais les chefs de corps ou de service ont été systématiquement rencontrés lors des inspections. De temps à autre, une visite a été rendue sur invitation.

Des contacts ont également été entretenus avec des magistrats du Parquet, des juges d'instruction, des Dircos, des Dirjus, des chefs de corps et des responsables de service de contrôle interne.

5.2. Gand

Depuis décembre 2009, le poste déconcentré de Gand est installé dans des bureaux du bâtiment administratif ' Kouterpoort ' sis à 9000 Gand, Ketelvest 26/001.

Depuis mi-2009, l'effectif du personnel n'est plus au complet.

C'est pourquoi les activités se sont principalement situées dans la sphère de compétences d'IGEO (direction des enquêtes individuelles).

La réalité démontre que l'augmentation de la charge de travail liée aux dossiers judiciaires n'est pas due uniquement à l'augmentation de leur nombre mais également leur complexité. Au total, 296 procès-verbaux ont été rédigés dont 4 initiaux.

Suite aux devoirs imposés initialement par les procureurs du Roi ou les juges d'instruction, 23 apostilles complémentaires ou subséquentes ont été traitées.

Lors de l'exécution des dossiers administratifs, 8 rapports ont été rédigés.

Dans le cadre des activités d'IGIN (direction audit et inspection), un audit de la ZP POLDER a été clôturé, du moins pour ce qui concerne la phase de terrain et ce en étroite collaboration avec la direction d'IGIN.

Entre-temps, un audit de la ZP Schelde – Leie est en cours de préparation.

Plusieurs services de police ont été visités, que ce soit ou non à l'occasion d'autres devoirs. Les contacts établis avec divers magistrats du parquet ont entraîné une augmentation considérable du nombre de dossiers judiciaires.

5.3. Liège

Depuis le 26-10-2009 les locaux du poste déconcentré de Liège sont situés à 4000 Liège, Rue Darchis 51.

Comme les années précédentes, les efforts dans le domaine des enquêtes individuelles (IGEO) sont très importants, c'est-à-dire qu'environ 2/3 des activités y sont consacrées. Le dernier tiers est presté au bénéfice d'IGIN (Direction audit et inspection).

Concernant les enquêtes individuelles, 144 nouveaux dossiers (dont 8 à caractère administratif) ont été enregistrés ; il s'agit d'un quasi statu quo par rapport à l'année 2008. 159 dossiers ont été clôturés. Tout cela se traduit d'ailleurs par la rédaction de 742 procès-verbaux (soit 4 % de plus que l'année 2008), dont 94 initiaux. 75% des dossiers concernent les zones de l'arrondissement judiciaire de Liège et l'essentiel de la capacité est assez logiquement consacré à la ZP de Liège.

14 % des dossiers ont trait à la police fédérale.
Les plaintes concernent principalement des abus d'autorité et actes arbitraires (25 %), des coups et blessures (22 %), des faits de harcèlement et menaces (10 %) , des violations du secret professionnel (6 %).

Le poste de Liège a assuré la réalisation d'un audit sollicité par la ZP FAMENNE-AR-DENNE portant sur l'exercice de la fonctionnalité circulation.
Il a également procédé au suivi des audits globaux réalisés en 2007 au sein des ZP ORNEAU-MEHAIGNE et CENTRE-ARDENNE .

En matière d'inspections, l'enquête relative aux délais d'intervention en cas d'appels urgents et/ou les effets des différents modes de dispatching sur le fonctionnement opérationnel de la police intégrée, a été poursuivie et finalisée en 2009 par un rapport au Ministre de l'Intérieur.

Le poste de Liège a également entretenu des contacts avec différentes zones de police, des mandataires et des magistrats et a participé au congrès Euregio d'EUPEN.

5.4. Mons

En 2009, le poste déconcentré de Mons a été confronté à un effectif déficitaire avec des répercussions dans l'exécution des missions d'audit et d'inspection.

Le 1er novembre 2009, le nouveau directeur du poste déconcentré de Mons a entamé son stage.

Les enquêtes individuelles prennent toujours une part de plus en plus importante du travail (environ 77 %). La nature des enquêtes est très variée et comprend des faits commis par des policiers et/ou des membres CALog aussi bien en service qu' en dehors du service. En 2009, 352 procès-verbaux ont été rédigés dont 24 initiaux.

Aucun audit n'a pu être réalisé en 2009 mais un appui ponctuel a été apporté dans le cadre d'un audit effectué par des auditeurs de la direction IGIN (direction audit et inspection) à Bruxelles.

Le poste déconcentré de Mons a autant que possible entretenu des contacts avec des magistrats, des mandataires, des chefs de corps et des chefs de service.

6. Personnel - Budget - Logistique

6.1. Personnel

Suite au gel des recrutements, l'AIG n'a pas pu attirer de nouveaux membres du personnel. Une procédure de sélection entamée il y a longtemps a cependant permis de recruter un CDP pour le poste déconcentré de MONS. La nécessité de pourvoir à l'occupation des places vacantes, se fait dès lors sentir.

L'accent a davantage été mis sur la formation du personnel. La participation à des colloques et à des formations externes (en informatique) ont entraîné un coût d'environ 20.000 Euro de droits d'inscription.

En outre, les membres du personnel ont pu participer aux formations barémiques ou certifiées. Un inspecteur principal a suivi la première partie de la formation judiciaire fonctionnelle.

Quatre membres du personnel du cadre opérationnel ont été victimes d'un accident (de roulage) de travail. Trois accidents de roulage dans lesquels des membres du personnel de l'AIG ont été impliqués, n'ont eu que des dégâts matériels comme conséquence.

6.2. Budget

Le budget total de l'AIG est de 6.839.000 euros répartis comme suit :

- 6.205.000 euros en frais de personnel
- 545.000 euros en frais de fonctionnement
- 89.000 euros en frais d'investissement

6.3. Logistique

Les restrictions budgétaires permettent à l'AIG d'assurer la gestion quotidienne, et comme l'année précédente, seuls quelques PC ont pu être remplacés.

7. Activités diverses

Dans le courant de l'année 2009, plusieurs réunions avec le comité P ont été organisées. L'AIG a également reçu la visite de diverses instances et autorités étrangères dont l'Inspecteur général du Maroc.