SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

Inspection générale de la police fédérale et de la police locale

Rapport annuel ▮ 2010 ▮

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	Missions d'inspection	7
3	La Direction des Enquêtes Individuelles (IGEO)	16
3.1	Organisation	16
3.2	Statistiques 2010	21
4	La Direction des statuts (IGST)	27
4.1	Le Conseil d'appel	27
4.2	La Commission paritaire	28
4.3	Droit disciplinaire	29
4.4	L'Inspection générale et la déontologie	32
4.5	Evaluation des mandataires	33
4.6	Sélection des mandataires	35
4.7	"Evaluation" du système actuel d'évaluation.	36
5	Les postes déconcentrés	43
5.1	Anvers	43
5.2	Gand	44
5.3	Liège	44
5.4	Mons	45
6	Personnel – Budget – Logistique	46
6.1	Personnel	46
6.2	Budget	46
6.3	Logistique	46
7	Activités diverses	47

1 - Avant-propos

Chères lectrices, chers lecteurs,

Vous trouverez ci-après le rapport annuel 2010 de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale (AIG), présenté selon le même canevas que celui des années précédentes.

Tout comme l'année 2009, cette année 2010 a été marquée par les restrictions budgétaires qui nous ont empêchés de remplir nos cadres et nous ont obligés à continuer à restreindre le nombre d'heures supplémentaires et de WE prestées.

Inévitablement cela a également eu une répercussion sur notre activité, le nombre d'inspections, d'enquêtes et d'audits que nous avons réalisés, et surtout les délais dans lesquels nous avons pu y répondre.

Grâce à la motivation des responsables et des membres des différentes directions et de nos postes déconcentrés, nous avons toutefois pu garder le cap et respecter nos obligations, également dans les matières plus statutaires relatives notamment aux évaluations ou sélection des mandataires.

Nos actions ont été guidées par notre objectif prioritaire de contribuer à l'amélioration du fonctionnement des services de police. Nous voulons absolument continuer dans cette voie.

Nous vous souhaitons une agréable lecture

L'inspecteur général a.i.
François Adam

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

2.1- Activités d'audit

Audits en cours d'exécution ou clôturés en 2010 (situation en date du 31-12-2010)

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	Clôturé
2. Centre Ardenne	Clôturé
3. Termonde	Clôturé
4. Deinze - Zulte	Clôturé
5. Entre-Sambre-et-Meuse	D
6. Famenne-Ardenne[1]	D
7. Les Collines	D
8. Lowazone	D
9. Orneau - Mehaigne	Clôturé
10. Orne - Thyle	D
11. Polder	D
12. Rupel	B
13. Semois et Lesse[2]	D
14. Schelde - Leie	C
15. Tirlemont - Hoegaarden	D
16. Westkust	Clôturé

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

Légende

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

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

Recommandations

Les audits exécutés en 2010 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 qu'entre les deux niveaux de la police intégrée ; …);
- 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 moyen, 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.

2.2 - Missions d'Inspection

2.2.1 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.

Un premier rapport de synthèse des constatations a été rédigé en juillet 2010.

Ce travail sans prétention scientifique a notamment permis de mettre en évidence que, sur base des 380 dossiers répertoriés par l'AIG durant la période comprise entre le 01-05-2009 et le 30-04-2010 :

- 30% concernaient des problèmes d'attitudes ou de comportements, dont 29% constituaient des atteintes à la dignité de la fonction dans le cadre de la vie privée.
- 23% étaient des faits que l'on peut regrouper sous le vocable "abus de prérogatives", et dont plus de la moitié (54%) consistaient en un usage abusif de la contrainte ou de la force ;
- 15% avaient trait à des comportements nuisant à la qualité du service (refus d'acter, non respect de directives, etc...) ;
- Pour 13%, il s'agissait d'infractions pénales, essentiellement des violations du secret professionnel, des vols, et des faux et usages de faux.

Notons qu'il s'agissait d'actes tels que perçus a priori par le public ou la hiérarchie et n'ayant pas nécessairement débouché sur une condamnation ou une sanction.

Par ailleurs, on peut considérer que 2/3 de ces manquements déontologiques sont des "dérapages" individuels et ne mettent donc pas directement le doigt sur des défauts organisationnels.

Notons encore que lors de ses récentes missions, l'AIG a recueilli un nombre croissant de témoignages de membres du personnel mettant en cause la fonction d'exemple de leurs dirigeants (respect de la déontologie, intégrité).

Enfin, et à la demande spécifique du ministre, il sera procédé en 2011 à un relevé des initiatives concrètes prises par chaque corps de police pour promouvoir l'application des principes déontologiques.
(Voir aussi point 4.4. du présent rapport)

2.2.2 Triptyque de l'identification judiciaire

Au cours de l'année 2007, l'"organe de contrôle de la gestion de l'information policière" (COC) a mené une étude sur la qualité des informations de la "Banque de données nationale générale" (BNG).

Début 2008, le COC a demandé un appui afin de poursuivre l'étude sur le terrain. Un échantillon représentatif des services de la Police locale et de la Police fédérale a ensuite été visité.

Les résultats de cette étude menée auprès de la Police fédérale et de la Police locale n'étant pas encore satisfaisants, le COC et l'AIG ont décidé de concert de soumettre tous les services de police fédéraux et locaux à une étude similaire en 2009.

Le tableau ci-dessous rend compte des pourcentages des tâches réalisées en 2008 auprès d'un échantillon représentatif des services de la Police locale et de la Police fédérale. La colonne de droite (tâches réalisées) montre les pourcentages des constatations effectuées en 2009 auprès des services de police fédéraux et locaux restants.

% ZP	2008	2009
Description individuelle	57	45
Empreintes digitales	49	66
Photos	51	87

% Pol Fed	2008	2009
Description individuelle	38	39
Empreintes digitales	26	87
Photos	53	75

En 2010, une deuxième visite a été rendue à un certain nombre de services fédéraux et locaux.

Ces services ont été sélectionnés sur la base des constatations que nous avons effectuées en 2008 ou en 2009, compte tenu des moins bons résultats obtenus.

À l'instar de l'ensemble des autres services contrôlés en 2008 et 2009, ces services ont été informés par écrit des constatations effectuées. On leur a demandé de faire part de leur réaction par rapport à ces constats.

En dépit des constats précédemment opérés, nous avons observé que dans les services de la Police locale ayant reçu une deuxième visite, les photos et les empreintes digitales n'ont été prises, respectivement, que dans 67% et 51% des cas (privations de liberté).

Pour ce qui est des services de la Police fédérale auxquels une deuxième visite a été rendue, des photos ont été prises dans 53% des cas et les empreintes digitales dans 87% des cas.

L'étude révèle qu'une formation approfondie et un contrôle continu à tous les niveaux permettraient d'améliorer sensiblement la collecte d'informations.

Pour atteindre cet objectif, une implication plus grande des chefs de zone et des responsables de service est nécessaire.

2.2.3 Représentation des femmes policières dans les fonctions à responsabilités de la police intégrée

Faisant suite à une demande de la Ministre de l'Intérieur, l'AIG a finalisé en mars 2010 une étude sur la représentation des femmes policières (c'est-à-dire du cadre opérationnel) dans les fonctions à responsabilités de la police intégrée.

Par "fonctions à responsabilités", il faut entendre les fonctions dirigeantes, les activités de représentation dans les organes de sélection dans le cadre des promotions et de la mobilité, et la participation aux divers groupes de travail tant internes qu'externes à la police.

Après un recueil des données rendu long et difficile par de nombreuses réponses tardives ou inexploitables tant de la police fédérale que de zones de la police locale, les tendances suivantes se sont dégagées.

Police locale

- Par rapport à leur effectif (17,8 %), les femmes sont sous-représentées :
  - dans les fonctions dirigeantes, où la tendance est cependant moins marquée dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale et dans les zones des catégories 3 et 4 ;
  - dans les organes de sélection, où la tendance est moins marquée dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale et celle de langue néerlandaise.
- Par contre, elles sont :
  - normalement représentées dans les groupes de travail internes ;
  - à l'exception des zones de catégorie 1, légèrement sur-représentées dans les groupes de travail externes.

Police fédérale

- Par rapport à leur effectif dans la police fédérale (12 %), les femmes sont :
  - dans les fonctions dirigeantes : sous-représentées à l'exception de la DGS où elles sont su r-représentées ;
  - dans les organes de sélection internes : sous-représentées sauf dans la région de langue française et au commissariat général où elles le sont normalement, et toujours à l'exception de la DGS où elles sont sur-représentées ;
  - dans les organes de sélection externes : sous-représentées sauf dans la région de langue néerlandaise et au commissariat général où elles sont sur-représentées (NB : absence de données concernant les DG) ;
  - dans les groupes de travail internes : sur-représentées sauf dans la région de langue allemande (NB : absence de données significatives pour DGA et DGJ) ;
  - dans les groupes de travail externes : normalement représentées.

Tant à la police fédérale qu'à la police locale, cette situation découle d'une représentation féminine insuffisante dans les grades supérieurs.

In fine de ce travail, des idées d'amélioration de la situation ont été formulées : il s'agit d'une part de dispositions visant à augmenter le nombre de femmes à la police en général et dans les fonctions à responsabilités en particulier.

2.2.4 Evénements s'accompagnant d'actes de violences

Comme cela avait été annoncé dans le rapport annuel de 2009, l'AIG a demandé, via Infozone, que les prescriptions de la circulaire GPI 62 concernant l'obligation de notification en cas d'incidents violents soient respectées.

Dans ce contexte, l'AIG n'est toutefois pas un destinataire directe mais est tributaire des informations qu'elle reçoit de la Police fédérale (Direction générale de l'appui et de la gestion). Les chiffres mentionnés reposent dès lors uniquement sur les informations qui nous ont été transmises.

En 2010, l'AIG s'est vu notifier 373 incidents violents : 338 d'entre eux proviennent des zones de la police locale et 35 de différents services de la Police fédérale.

Il s'agit là d'une augmentation de 8 % par rapport à 2009.

Nature des incidents

Il a été fait usage du pepperspray dans 38 % des interventions signalées ;

Une arme à feu a été exhibée et/ou utilisée dans 35 % des cas ;

Il a été fait usage de la matraque dans 12 % des incidents ;

Il a été fait usage de techniques d'autodéfense dans 6 % des cas.

Circonstances des incidents

71 % des interventions portaient sur l'interception de suspects et/ou d'auteurs ;

6 % des interventions portaient sur l'abattage d'animaux.

Autres circonstances : perte ou vol de matériel, utilisation accidentelle d'armement individuel ou collectif, intervention dans le cadre du maintien de l'ordre public, conflit familial, comportement agressif vis-à-vis de la police…

Moment de l'intervention

42 % des incidents violents ont eu lieu entre 20h00 et 08h00.

Nous sommes toutefois convaincus que tous les incidents n'ont pas été signalés. Il est frappant de constater qu'en un an, nos services n'ont reçu que 3 à 5 notifications de certaines zones de police de catégorie 5 (du nord comme du sud du pays), alors que certains corps ou services plus petits nous ont signalé chaque incident violent.

Un mode de notification uniforme et informatisée concourrait assurément à une circulation efficace de l'information et à une simplification de la procédure. Une telle banque de données déboucherait sur une amélioration de la formation continuée et, partant, sur un renforcement de la sécurité de chaque membre de la police intégrée.

2.2.5 Contrôle des missions de rapatriement

En exécution de la directive 2008/115/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relative aux normes et procédures communes applicables dans les États membres au retour des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, l'AIG a contrôlé, en 2010, le déroulement des missions de rapatriement effectuées par la police aéronautique LPA/BRUNAT. Nous avons transmis nos constatations à la Ministre de l'Intérieur comme aux autorités compétentes.

Seize procédures d'embarquement sur des vols de ligne ont été contrôlées. Sept d'entre elles ont été annulées.

Nos services ont également assuré le suivi de 11 vols sécurisés (special flights) sur toute la durée de la mission, c'est-à-dire depuis le briefing ou l'extraction de la personne devant être rapatriée jusqu'à la remise aux autorités du pays de destination.

Nous avons également participé à un rapatriement sur un vol de ligne, et ce, sur toute la durée de la mission.

Au cours des contrôles, aucune irrégularité n'a été constatée à charge des membres du personnel de LPA/BRUNAT. L'AIG a toutefois formulé un certain nombre de recommandations et de remarques, auxquelles une suite appropriée a été donnée.

Dans ce contexte et conformément à la décision (2004/573/CE) du Conseil du 29 avril 2004 relative à l'organisation de vols communs pour l'éloignement, à partir du territoire de deux États membres ou plus, de ressortissants de pays tiers faisant l'objet de mesures d'éloignement sur le territoire de deux États membres ou plus, les membres de l'AIG prêtent l'attention qui s'impose à l'exécution des orientations communes pour les opérations d'éloignement par voie aérienne.

Comme le prescrit la directive 2008/115/CE, les contrôles des aéroports et la participation aux vols seront renforcés à partir de 2011.

Année	Nombre de procédures d'éloignement	Nombre d'escortes par LPA/BRUNAT
2010	6 768	858

2.2.6 Zones de police déficitaires

En exécution de l'Art 6.2.15. §2 de l'AR PJ Pol, l'AIG s'est penchée 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, IPP et INP) et les agents de police.

Par effectif déficitaire, il faut entendre un effectif opérationnel 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 1er octobre 2009.

De l'analyse des réponses, il est ressorti que 22 zones étaient à cette date à considérer comme déficitaires.

Parmi celles-ci, 14 ont fait jouer les dispositions ad hoc de l'AR PJ Pol, dont l'Art VI.II.3Bis.§2 qui permet d'engager prioritairement les aspirants inspecteur de police qui au cours de leur formation, expriment le choix d'être affectés dans les zones reconnues comme déficitaires.

Concernant les 8 autres :

- 1 était essentiellement confrontée à des difficultés pour combler son déficit en INPP pour lequel l'AR PJ Pol n'a rien prévu ;
- 2 invoquaient clairement une impossibilité budgétaire ;
- Sans doute aussi pour des raisons budgétaires mais non avouées :
    - 2 autres zones n'ont pas fait appel aux dispositions de l'AR PJ Pol ;
    - 1 y a mis fin prématurément ;
    - 2 préféraient miser sur les cycles de mobilité suivants.

C'est inévitablement aussi pour des problèmes financiers, qu'à l'exception d'Antwerpen et de Charleroi, aucune zone déficitaire n'a eu jusqu'à présent recours à des recrutements à ses frais (Art VI.II.15, §3).

Notons encore que l'Art VI.II.15, §2, alinéa 3 (désignation d'office par le Ministre) n'a jamais été appliqué.

Enfin, au vu de la complexité de cette matière ainsi que des difficultés d'interprétation et de maîtrise qui en découlent chez nombre de personnes que nous avons été amenées à contacter lors de cette enquête, nous ne pouvons que plaider pour une simplification et une clarification des articles concernés de l'AR PJ Pol.

Les constatations qui précèdent ont fait l'objet d'un rapport adressé à la Ministre de l'Intérieur.

Enfin, il faut souligner que cette mission aura un caractère récurrent.

2.2.7 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 encore et toujours sur la problématique des grèves dans les prisons.
En effet, sur les 49 cas de non livraison de l'Hycap en 2010 (contre 41 en 2009, 57 en 2008, 66 en 2007, 88 en 2006, 47 en 2005 et 89 en 2004), 33 (parmi lesquels 21 refus, 7 impossibilités non fondées et 5 impossibilités fondées) se situent dans le cadre de grèves de gardiens de prison. Sans ce problème, on pourrait donc conclure que la livraison de l'Hycap ne pose pratiquement plus de difficultés.

2.2.8 Lieux de détention de la police fédérale

Mi-2010, un dossier concernant les lieux de détention a été transféré du Comité P à l'AIG.

Cette enquête s'inscrivait dans la volonté démocratique de veiller au respect des droits des citoyens détenus dans les cellules de la police. La liberté et l'intégrité physique sont des droits fondamentaux inscrits dans la Constitution. Les services de police doivent faire preuve de la plus grande prudence vis-à-vis de ces aspects délicats de leur travail.

L'on sait qu'un grand nombre d'institutions et d'organisations nationales, supranationales et européennes se préoccupent du traitement et des conditions de logement des "personnes privées de leur liberté". Nous songeons à cet égard au Comité des Nations Unies contre la torture[3] et au Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants[4], qui viennent régulièrement en visite dans notre pays afin d'évaluer la situation par rapport à cette problématique.

Dès lors que le Comité P s'est principalement concentré sur la Police locale, nous nous sommes d'abord focalisés sur la Police fédérale.

Notre mission comportait deux volets.

Premièrement, nous avons vérifié si les services visités respectent la réglementation visée aux articles 31 à 33sexies de la loi sur la fonction de police concernant les personnes privées de leur liberté : il s'agit en l'occurrence des modalités d'exécution pour les services de police lors d'arrestations et de détentions, et des droits des personnes privées de leur liberté.

Deuxièmement, nous avons vérifié si l'infrastructure était conforme à l'arrêté royal du 14 septembre 2007 relatif aux normes minimales, à l'implantation et à l'usage des lieux de détention utilisés par les services de police. Le législateur s'est montré soucieux de la sécurité et du bien-être des personnes détenues mais aussi des services de police et de la population (par exemple, risque d'évasion).

Les enquêteurs ne se sont pas bornés à compléter des questionnaires. Ils se sont également assurés de la situation des personnes détenues, ainsi que de l'état matériel des lieux de détention.

Les visites ont eu lieu du 1er juillet au 8 décembre 2010.

57 services ont été visités. Nous avons visité tous les lieux de détention se trouvant dans ces services et 162 cellules ont été inspectées. Cela concerne la majeure partie des services fédéraux disposant de lieux de détention.

Des recommandations et des points d'amélioration ont été formulés sur la base de nos constatations.

Il est positif de constater que la majeure partie des services visités collaborent avec d'autres services fédéraux et avec la Police locale concernant le contrôle et la surveillance de personnes privées de leur liberté.

Cette collaboration peut améliorer l'efficience en matière de sécurité, de contrôle et de diminution des frais de personnel et d'infrastructure.

Bien qu'aucun constat négatif n'ait été effectué auprès des nombreux services n'utilisant pas de formulaire spécifique pour le transport de personnes arrêtées, le fait qu'il n'y ait pas d'uniformité à cet égard comporte des risques. Ce manque d'uniformité peut en effet déboucher sur des problèmes de communication. L'on songe par exemple au fait

[3] *Cet organe veille au respect de la Convention des Nations Unies de 1984 contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.*

[4] *Le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants veille au respect de la Convention européenne pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (26-11-1987).*

de ne pas prêter d'assistance médicale alors que le service initial savait que la personne arrêtée avait un problème médical.

Les services visités sont, à juste titre, soucieux d'agir correctement et souhaitent que la privation de liberté se déroule le plus conformément possible à la législation, y compris sur le plan administratif. L'instauration de registres des privations de liberté dûment remplis limite les risques d'erreur.

Dans une faible minorité de services, certaines rubriques n'étaient toutefois pas remplies ou n'étaient remplies que de manière incomplète. Ce constat a été effectué pour la distribution des repas aux personnes détenues, ce qui ne signifie pas nécessairement qu'elles n'ont pas reçu de nourriture aux moments prévus.

Dans une faible majorité des cas, le registre des privations de liberté a été signé par un officier responsable ou par la personne ayant contacté ce dernier.

Pour éviter que l'on commette des erreurs, que l'on fasse preuve de négligence et que d'aucuns ne prennent pas leurs responsabilités, il est recommandé que les registres soient toujours signés par un officier responsable.

Les directives mettant en œuvre les dispositions de la loi sur la fonction de police relatives aux personnes privées de leur liberté étaient présentes et disponibles dans les services visités.

En ce qui concerne la conservation d'objets personnels et le dépôt au greffe d'objets interdits ou d'autres objets saisis, la méthode des services visités était presque partout différente. S'agissant de la privation de la liberté, l'uniformité des procédures et du contrôle pourrait réduire au minimum les risques d'abus.

Pour vérifier si l'infrastructure était conforme à la réglementation, nous avons utilisé un questionnaire détaillé conforme à la réglementation, qui n'est que partiellement en vigueur et ne sera totalement "opérationnelle" qu'en 2027 (article 17 de l'arrêté royal du 14 09 2007).

Malgré cela, le fait que la plupart des lieux de détention respectent la réglementation actuelle et future est un point positif. Des manquements ont toutefois été exceptionnellement constatés. Il convenait d'y remédier au plus vite. Dans les cas les plus graves, les membres de l'AIG ont informé oralement puis par écrit les responsables des services des manquements au niveau de l'infrastructure auxquels il convient de remédier.

3 - La Direction 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 a.i. 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 particulière 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 enquêtes médiatisées, 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 significative 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 2010, leur nombre est descendu de 22 à 18 enquêteurs qui effectuaient des services extérieurs, parmi lesquels 7 néerlandophones et 11 francophones. 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 2010 ils ont parcouru 94.942 km contre environ 130.000 en 2009. Cette baisse s'explique par une diminution de la capacité en 2010.

■ 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. Ce local a été aménagé en 2010 de manière à pouvoir y effectuer des auditions audiovisuelles.

3.1.5 Fonctionnement

■ La permanence IGEO

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.

Parfois l'appelant est impliqué dans un dossier judiciaire et souhaite obtenir un conseil au sujet de son affaire. Il est évident que l' AIG ne s'immisce pas dans des enquêtes judiciaires en cours et renvoie l'intéressé vers les autorités judiciaires ou vers le fonctionnaire de police responsable du service de police concerné.

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

Lorsque des plaignants veulent directement déposer plainte du chef d'harcèlement au travail il leur est d'abord expliqué quelle procédure interne ils doivent suivre avant de passer à la plainte judiciaire.

Certains plaignants s'adressent simultanément aux différents services d'inspection et aux autorités civiles. La Direction Enquêtes Individuelles s'attache à éviter les doubles emplois avec le Comité P et les Services de Contrôle Interne.

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

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 2010, la permanence a enregistré 282 appels ; 4 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
2010	282	4

Les enquêtes individuelles

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…

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
2010	3.166	1	-

L'exécution de missions au profit du pouvoir exécutif

L' Inspection Générale est placée sous l'autorité de la Ministre de l'Intérieur et du Ministre de la Justice qui peuvent ordonner à la Direction 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.

Les 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. (voir aussi point 5. les postes déconcentrés)

Postes déconcentrés	Activités IGEO
Gand	20%
Liège	80%
Anvers	66%
Mons	70%

3.2 Statistiques 2010

Le nombre de nouveaux dossiers de IGEO Bruxelles

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

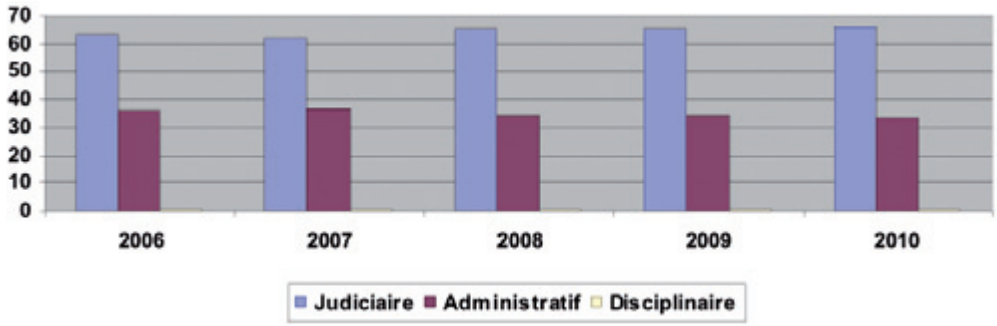
Année	Nouveaux dossiers	Dossiers clôturés	Dossiers en traitement
2006	962	927	35
2007	1.079	1009	70
2008	926	799	127
2009	921	794	127

Nombre de dossiers ouverts en 2010	813
Nombre de dossiers traités en 2010	1045

En 2010, 813 nouveaux dossiers ont été enregistrés. Au total 1174 dossiers ont été traités.

La diminution résulte d'une capacité amoindrie en enquêteurs néerlandophones et du fait que les Parquets sélectionnent les dossiers qu'ils transmettent à IGEO en fonction de la plus-value que les enquêteurs peuvent apporter en tant que service externe.

Nature des plaintes et dénonciations



Cet histogramme reflète le nombre de dossiers administratifs, judiciaires et disciplinaires ouverts de 2006 à 2010. En 2010, 66% de dossiers judiciaires, 33% de dossiers administratifs et 1% de dossiers disciplinaires ont été enregistrés. Il s'agit du nombre d'inscriptions auprès du secrétariat central.

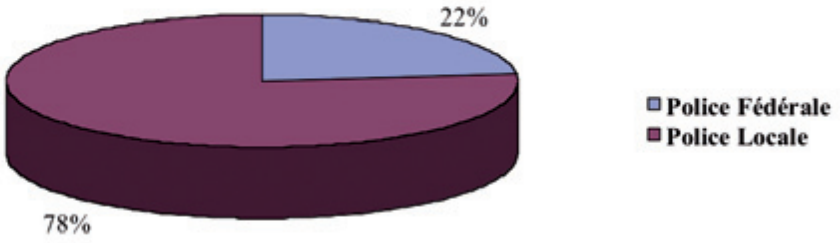
En réalité, le nombre de dossiers judiciaires traités est plus élevé car, après l'enregistrement d'un dossier administratif, des infractions judiciaires peuvent être constatées lors de l'analyse par le coordinateur ou au courant de l'enquête, menant alors à l'ouverture d'un dossier judiciaire. Cette 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

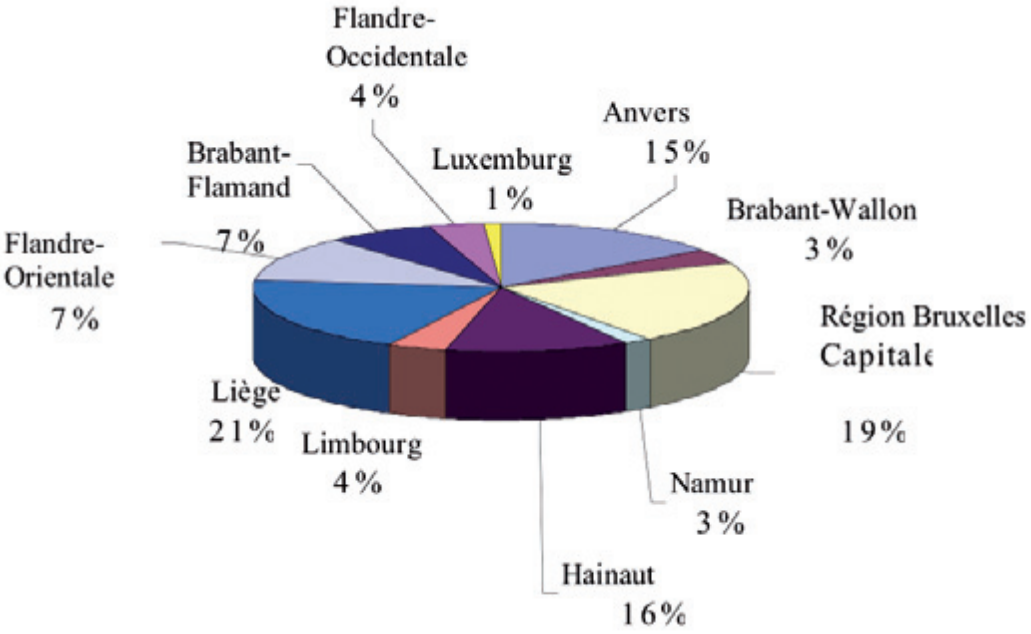
Thème	Nombre
Usage de la violence	116
Privation arbitraire de liberté (+actes)	62
Violation du secret professionnel	44
Faux en écriture	26
Judiciaire hors service	23
Vols	19
Menaces	15
Calomnie - Diffamations	13
Harcèlements	11
Corruption	6
Abus de confiance - Détournement	6
Abstention de porter secours	6
Stupéfiants	4
Refus d'acter	4
Comportements agressifs, intimidants	4
Abus de pouvoir	3
Racisme	2

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

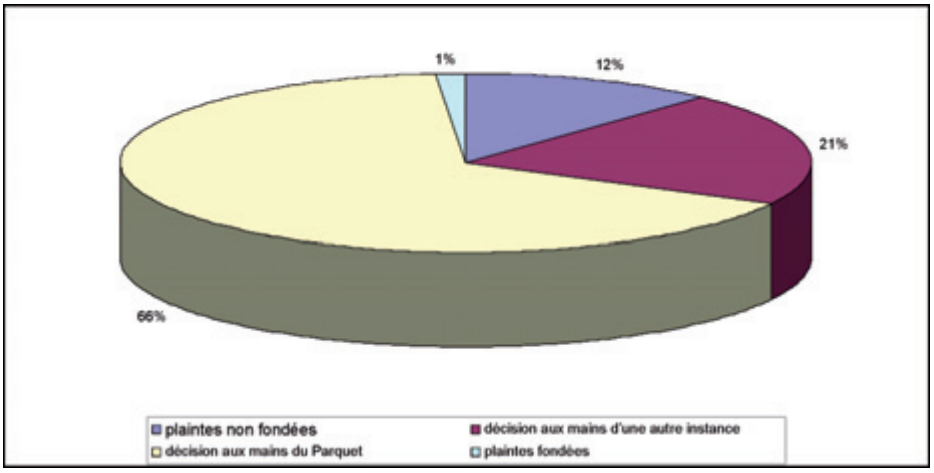


Il s'agit de la répartition exprimée en pourcentages de plaintes à charge de la Police Locale.

Police locale

Arrondissement Judiciaire	Dossiers judiciaires	Dossiers administratifs
Région Bruxelles Capitale	71	43
Huy	7	0
Gand	3	3
Mons	34	7
Ypres	0	0
Arlon	2	1
Eupen	0	1
Liege	107	11
Namur	7	7
Bruges	8	11
Louvain	10	9
Furnes	1	2
Dinant	2	2
Bruxelles	16	7
Hasselt	2	13
Tournai	17	6
Courtrai	1	1
Malines	8	9
Tongres	4	5
Turnhout	8	4
Nivelles	11	5
Verviers	9	0
Anvers	36	27
Charleroi	26	7
Oudenaarde	1	4
Termonde	7	8
Neufchâteau	1	0
Marche-en-Famenne	2	0

Résultats des enquêtes



Ce diagramme circulaire reflète les résultats des enquêtes.

L'analyse des informations réunies dans la banque de données en usage depuis 2006 démontre que la plupart des enquêtes sont encore toujours relatives à l'usage de la force; viennent ensuite les arrestations et/ou actes arbitraires et enfin les violations du secret professionnel.

Ces dossiers, avec l'ensemble des autres enquêtes judiciaires, représentent 66% du nombre total des enquêtes (administratives et judiciaires) effectuées en 2010.

La Direction IGEO effectue l'enquête. Ensuite, s'il y a des preuves suffisantes de culpabilité, le parquet décidera de traduire ou non le suspect devant le tribunal. Plus tard, celui-ci prononcera une éventuelle condamnation.

Les dossiers judiciaires clôturés sont repris sous la dénomination "décision aux mains du parquet".

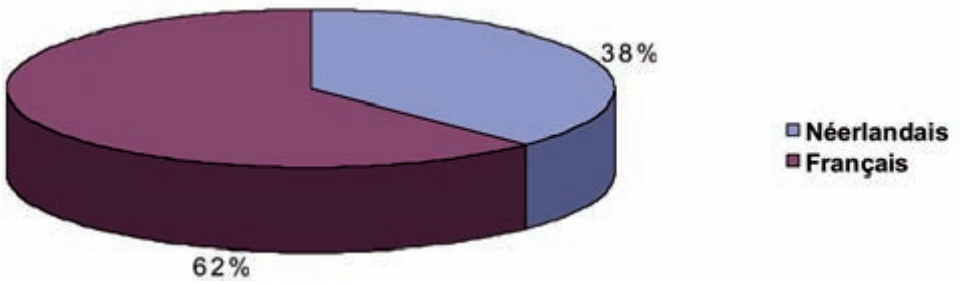
En ce qui concerne les dossiers administratifs, les résultats des enquêtes se répartissent comme suit :

- 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.

4 - La Direction des Statuts (IGST)

4.1. Le Conseil d'Appel

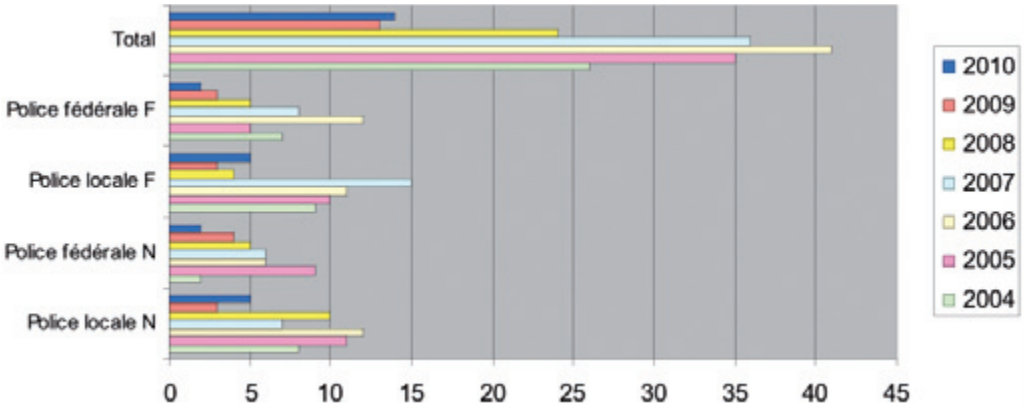
En exécution de l'AR PJPol, la première période d'évaluation du personnel policier a débuté entre le 1er avril 2005 et le 30 septembre 2006. Les premières évaluations "en régime' devaient dès lors être clôturées au plus tard avant la fin octobre 2008. Ceci signifie également que tout le monde devait en principe en 2009 disposer d'une évaluation 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 2010 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.

4.1.1 Requêtes reçues

Le nombre de requêtes reçues est relativement stable par rapport à l'année passée. Au total le Conseil a reçu 14 requêtes, soit seulement une de plus que l'année passée.
Il est préoccupant de constater que la majorité des requêtes ont encore toujours trait à un avis tel que prévu durant la phase transitoire (qui est déjà terminée) et non à la procédure d'évaluation comme elle est d'application actuellement "en régime". Nous y reviendrons dans le point 4.7 de ce rapport.

Evolution des requêtes reçues :

Requêtes	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	09/10
Police Locale N	8	11	12	7	10	3	5	+2
Police Fédérale N	2	9	6	6	5	4	2	-2
Police Locale F	9	10	11	15	4	3	5	+2
Police Fédérale F	7	5	12	8	5	3	2	-1
Total	26	35	41	36	24	13	14	+1



Distinction procédure d'avis – nouvelle procédure d'évaluation

	Procédure d'avis	Nouvelle procédure	Total
Locale N	5	1	6
Locale F	2	2	4
Fédérale N	1	1	2
Fédérale F	1	1	2
Total	9	5	14

4.1.2 Dossiers traités

Le Conseil d'Appel a traité 15 dossiers : 6 francophones et 9 néerlandophones. Il s'agit des recours de l'année 2010 (7N + 6F) et de deux dossiers de l'année 2006 (2N) pour lesquels les décisions prises à l'époque par le Conseil ont été annulées par le Conseil d'état.

L'étude de deux dossiers (1N + 1F) a été reportée par le Conseil à la première séance fixée en 2011. Un recours, reçu fin décembre, sera également abordé lors de la même séance. Un dossier (N) a été déclaré irrecevable et deux décisions (1N + 1F) ont dû être annulées. Enfin, un dossier (N) a été évoqué mais non traité car l'avis attaqué avait été retiré entre-temps.

Le Conseil d'Appel a confirmé les mentions finales et/ou partielles dans 7 dossiers (4N + 3F) qui avaient été traités sur le fond. Dans 2 dossiers (1N + 1F), la mention finale a été modifiée.

4.1.3 Conclusion

Dix 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 de police semble ne pas encore avoir été évalué. Suite à cette constatation, l'AIG a mené une enquête sur l'évaluation du personnel policier (voir point 4.7) et ceci sur avis du Conseil d'Appel et en concertation avec le Ministre.

4.2 La Commission Paritaire

Le directeur de la Direction du Recrutement et de la Sélection de la Police fédérale 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 de la Ministre de l'Intérieur. La Ministre décide sur base de l'avis qu'il demande à la Commission Paritaire. En 2010, onze candidats (3F + 8N) ont introduit un recours auprès de la Ministre de l'Intérieur contre la décision négative du directeur de la Direction du Recrutement et de la Sélection.

Avis émis

La Commission Paritaire s'est réunie deux fois, soit le 27 avril et le 19 octobre 2010. Lors de ces séances, onze dossiers furent traités (6N + 5F). Un dossier N datant de 2002 a été traité à deux reprises, mais en raison de l'absence de certaines pièces fondamentales, la Commission n'a pas pu émettre un avis. Après l'examen minutieux de chaque dossier et dans certains cas, après l'audition du candidat, assisté ou non d'une personne de son choix (défenseur), la Commission a rendu à huit reprises un avis favorable à la Ministre de l'Intérieur.

Un avis F et un avis N proposent l'imposition aux candidats d'une restriction territoriale lors de l'incorporation.

Aperçu des dossiers

	Dossiers "N"	Dossiers "F"	Total
Recours introduits	8	3	11
Avis émis	6	5	11
Avis favorable	4	4	8*
Avis négatif	1	1	2*

*Le total des avis négatifs et favorables n'est pas égal à la totalité des avis émis car un dossier est toujours en cours.

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 a.i. ou son représentant est obligatoirement entendu en qualité d'expert lors de chaque séance du Conseil de discipline concernant de telles requêtes en reconsidération.

L'exécution d'enquêtes préalables et l'analyse des litiges relatifs aux heures prestées dans le cadre d'une défense syndicale font également partie des missions de l'Inspection générale.

4.3.1 Requêtes en reconsidération

Lors des séances du Conseil de discipline, l'Inspecteur général a.i. 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, pour terminer, on examine si la sanction disciplinaire proposée est proportionnelle à la gravité des faits qui peuvent être reprochés à l'intéressé. Il va de soi qu'à l'occasion des débats, la vision de l'Inspection générale peut évoluer en fonction du déroulement des séances et des nouveaux éléments soulevés par les parties. Par ailleurs, il n'est pas rare que le Conseil de discipline sollicite de l'Inspection générale un avis complémentaire pouvant porter sur la procédure ou le fond du dossier.

Dossiers traités

Soixante-sept dossiers ont été clôturés pendant l'année écoulée (35 F, 32 N). Pour ce faire, 141 séances furent nécessaires. L'Inspection générale a rendu 85 rapports d'expertise, dont 48 du rôle francophone et 37 du rôle néeerlandophone.

Cette année, au total, 64 nouveaux dossiers furent enregistrés, dont 32 du rôle francophone et 32 du rôle néerlandophone. 25% des dossiers proviennent de la Police fédérale et 75% de la Police locale. Comme ces chiffres ne portent que sur les dossiers soumis à reconsidération, il y a lieu de se référer au rapport annuel du conseil de discipline pour une analyse précise de la politique disciplinaire au sein des services de police.

Ventilation des dossiers selon le grade du membre du personnel

2010	Calog	AP	INP	INPP	CP	CDP	Total
Dossiers F	1	0	24	8	2	0	35
Dossiers N	0	1	18	8	3	2	32
Total	1	1	42	16	5	2	67

4.3.2 Demandes d'exécution d'une enquête préalable

Le Conseil de discipline ou l'autorité disciplinaire peut, sur base de l'article 27 de la Loi disciplinaire, faire appel à l'Inspection générale en vue de lui demander d'exécuter ou de compléter une enquête, à la condition qu'il existe des motifs sérieux de ne pas confier cette mission à l'autorité hiérarchique. Lorsqu'une telle requête est adressée à l'Inspection générale, IGST examine au cas par cas si cette dernière est justifiée. En cas de réponse positive, la mission est confiée par l'Inspecteur général a.i. à la Direction des Enquêtes Individuelles (IGEO).

Quatre demandes de ce type, émanant d'autorités disciplinaires locales, ont été soumises à la décision de l'Inspecteur général a.i.. Pour absence de motifs sérieux dans les dossiers soumis à l'examen de l'Inspecteur général a.i., quatre refus ont été signifiés aux divers requérants. Contre ces refus, il a été fait appel à une seule occasion auprès de la Ministre de l'Intérieur, qui en sa qualité d'autorité disciplinaire supérieure dans ce dossier précis et après analyse, a conclu à l'impossibilité de pouvoir encore procéder à la notification d'un rapport introductif.

4.3.3 Points d'attention en matière de procédure disciplinaire

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

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 l'éviter qu'en faisant preuve de rigueur dans le suivi des procédures car la méthode de computation des délais est connue et n'a fait l'objet d'aucune évolution jurisprudentielle. 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. L'autorité disciplinaire, qui a la charge de la preuve, doit pouvoir en faire état sous forme de pièces versées au dossier.

Secundo : un soin particulier doit être apporté à la qualification précise du manquement disciplinaire. Une relation détaillée de faits, d'événements, saupoudrée 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 ainsi identifier sur quoi doit porter sa défense. Ce n'est d'ailleurs qu'à ce prix que les droits de la défense peuvent utilement être exercés.

Tertio : les dernières décisions du Conseil d'Etat relatives à l'application du principe du délai raisonnable[5] modifient aussi l'attitude à adopter par l'autorité dans la gestion de son dossier. Elle doit, sous peine d'annulation de sa décision, bien justifier pourquoi elle n'a pas pu poursuivre par ses propres moyens la procédure disciplinaire, parallèlement à la procédure judiciaire. Ceci vaut tant pendant le premier délai de six mois, conformément à l'article 56 alinéa 1, que lorsqu'il est fait application de l'exception prévue à l'article 56 aliné 2 de la Loi disciplinaire[6].

Quarto : en guise de conclusion , il n'est pas inutile de rappeler que l'attitude de l'enquêteur préalable est aussi soumise à un examen critique depuis l'arrêt BRONCKART[7]. Il doit absolument éviter de faire preuve de partialité subjective. Un enquêteur préalable s'abstient donc de porter sur les faits une appréciation personnelle, d'étendre de sa propre initiative la portée de son mandat et d'enquêter uniquement à charge.

[5] *Lire à ce sujet les arrêts de 2010 du Conseil d'Etat n° 199.659 et 209.039*
[6] *C.E, 20 mai 2010, Bleu n° 204.177*
[7] *C.E., 11 juin 2007, Bronckart n° 172.211, lire à ce sujet aussi CEDH, 30 mars 2010, n° 44418/07, Affaire Poncelet c/Belgique*

4.3.4 Comptabilisation des heures pour la défense en matière de discipline

L'article 11 de l'AR du 26 novembre 2011 portant exécution de la Loi disciplinaire permet au membre du personnel et/ou à un défenseur dans le cadre de la procédure disciplinaire de prendre en compte, dans le respect de certaines conditions, pour leurs durées réelles les heures prestées. Lorsqu'une contestation surgit, l'Inspecteur général a.i. ou son délégué décide après concertation avec les parties concernées, du nombre d'heures à comptabiliser.
Un litige a été soumis à l'Inspecteur général a.i. pour l'année écoulée. Aucune décision n'est intervenue en 2010 car le requérant n'a toujours pas donné suite à la demande d'information qui lui a été adressée. En absence d'informations objectives fournies par le requérant, l'Inspecteur général a.i. sera dans l'impossibilité de prendre position.

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 l'a désignée comme expert permanent lorsqu'il s'agit de traiter en son sein les questions d'ordre déontologique.

En 2010, la Commission de Déontologie s'est réunie à trois reprises, soit le 22 février, le 7 octobre et le 23 novembre. Les procès-verbaux renseignent principalement des points d'agenda liés à son fonctionnement. En termes d'action, on peut retenir deux fiches, dénommées respectivement "Fiche relative aux symboles philosophiques et religieux" et "Fiche d'avis sur les signes et symboles politiques". Ces fiches d'avis n'ont pas été approuvées pendant l'année écoulée et donc, on peut conclure qu'aucun avis n'a été rendu en relation avec des problématiques spécifiques ou des points bien précis du Code. De plus, comme en 2009, à ce stade de ses travaux, la Commission n'a pas estimé utile de s'appuyer sur l'expertise de l'Inspection générale. Toutefois, la documentation et les proces-verbaux de réunion lui parviennent.

Les thèmes renseignés en 2009 continuent à poser problème et cette année, on peut ajouter à cette liste les thématiques suivantes : relations amicales et intimes entre le personnel de police et le milieu criminel, la pratique des jeux de hasard en Belgique, à l'étranger, sur place ou à distance (les jeux de hasard cadrent de surcroît avec la problématique plus large de la gestion des risques liés aux diverses formes d'assuétudes). Ce dernier thème suscite de plus en plus de questions compte tenu de la popularité des tournois de pokers, en ligne ou non, et de la profilération des salles de jeux en Europe. Ici aussi, la protection de l'indépendance professionnelle et l'intégrité des membres des services de police sont au cœur du débat et constituent l'enjeu.
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 en une participation à la formation policière au sein des diverses écoles 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. (voir aussi le point 2.2.1. du présent rapport, relatif à un premier rapport de synthèse rédigé par IGIN concernant l'évolution de la situation en matière de déontologie)

4.5 Evaluation des mandataires

4.5.1 Les différents types d'évaluation

L'Inspecteur général a.i. siège dans différentes commissions d'évaluation.
En fonction de la nature du mandat, l'Inspecteur général a.i. est président ou assesseur.
L'Inspecteur général a.i. est d'office président de la commission d'évaluation pour le mandat de directeur coordonnateur administratif (Dirco) et pour le mandat de directeur judiciaire (Dirjud).
Dans la commission d'évaluation pour le mandat de chef de corps de la police locale, de directeur général de la police fédérale, de directeur d'une direction de la police fédérale et d'Inspecteur général a.i. adjoint de l'AIG, l'Inspecteur général a.i. siège comme assesseur.
On peut distinguer trois types d'évaluations sur base de la finalité.

A. L'évaluation sur demande du mandataire en vue du renouvellement de son mandat ("l'évaluation finale")

L'évaluation "en régime" du mandat 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.
La plupart des mandataires terminent leur deuxième mandat dans le courant de l'année 2011. Etant donné que le mandataire doit demander le renouvellement de son mandat au plus tôt dix mois et au plus tard huit mois avant la fin du terme de son mandat, les premiers mandataires nommés ont déjà demandé le renouvellement de leur mandat dans les derniers mois de 2010. Certains d'entre eux ont déjà pu être évalués par la commission d'évaluation avant la fin d'année.

Nombre "d'évaluations finales" auxquelles l'Inspecteur général a.i. a participé en 2010:

Type de mandat	Nombre
Directeur coordonnateur administratif (SCA)	5 N + 7F = 12
Directeur judiciaire (PJF)	6 N + 9 F = 15
Directeur police fédérale	5 N + 7 F = 12
Chef de corps police locale	4 N + 1 F = 5

B. L'évaluation en vue d'une éventuelle fin anticipée du mandat ("l'évaluation ponctuelle")

Si pour autant qu'un élément le nécessite, une autorité désignée par le Roi[8] (voir art. VII.III.69 PJPol), requiert durant la durée du mandat, une évaluation du mandataire, celui-ci sera évalué et le mandat pourrait prendre fin prématurément.[9] Cette évaluation peut être considérée comme une évaluation "ponctuelle".
En 2010, l'évaluation "ponctuelle" d'un mandataire a débuté à la demande d'une autorité. Celle-ci sera clôturée en 2011.

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

Sur base de l'article 135ter de l'Exodus, 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 deux chef de corps néerlandophones de la police locale ont été évalués en 2010.

4.5.2 Aperçu des évaluations exécutées en 2010

	"Evaluation finale"		"Evaluation ponctuelle"		"Evaluation intermédiaire spécifique"	
Nombre d'évaluations[10]	1 F + 4 N	5	0 F + 0 N	0	0 F + 2 N	2
Mention	Bon	5	Bon	-	Bon	2
	Suffisant	-	Bon avec remarque	-	Insuffisant	-
	Insuffisant	-	Insuffisant	-		

4.5.3 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 a.i.[11].

[8] *Art. 76ter de l'Exodus*
[9] *F: mandataires francophones; N: mandataires néerlandophones*
[10] *F: Zones francophones; N: Zones néerlandophones; F/N:Zones bilingues*
[11] *Art. VII.III.39 PJPol*

4.6 Sélection des mandataires

4.6.1 Sélection des chefs de corps de la police locale

Entre exclusivement en ligne de compte pour une fonction de mandataire, le membre du personnel qui fait partie du cadre opérationnel et qui est titulaire du grade de CDP (ou CP de première classe) ou est CP détenteur du brevet de direction ou dispensé de ce brevet ou qui, au 31 mars 2001, était revêtu du grade de CP de la police communale et qui, soit était chef de corps de la police communale dans une commune de classe 17, soit était nommé dans une commune de classe 20 sans être chef de corps.
En 2010, 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 dix fonctions de chef de corps vacantes, la commission de sélection a pu clôturer ses activités en 2010. Cependant pour seulement 9 emplois une proposition motivée des candidats jugés aptes a pu être transmise au conseil communal ou au conseil de police.
Une zone de police néerlandophone a dû faire un deuxième appel aux candidatures vu que tous les candidats ont été jugé inaptes lors du premier appel. Une zone de police francophone a même dû publier, en 2010, un appel aux candidatures à six reprises avant que quelqu'un se porte candidat.
L'Inspecteur général a.i. a participé d'office à toutes les séances de ces commissions de sélection locales.

Aperçu des sélections clôturées par la commission locale de sélection en 2010:

Nombre de zones par rôle linguistique[11]	Nombre de candidatures				Nombre de candidats jugés aptes
	Par les candidats		Par la commission de sélection		
	Déposé	Retiré	Traité	Recevable	
1 F	1	0	1	1	1
9 N	22	6	18	17	9
0 F/N	0	0	0	0	0
Total	23	6	19	18	10

4.6.2 Sélection d'autres mandataires (commissaire général ou directeur de la police fédérale)

En 2010, l'Inspecteur général a.i. n'a siégé dans aucune commission de sélection autre que les commissions de sélection pour chef de corps de la police locale.

[11] *F:Zones francophones; N: Zones néerlandophones; F/N:Zones bilingues*

4.7 Enquête sur "l'évaluation" du système d'évaluation

L'enquête initiée fin de l'année 2009 a produit ses résultats cette année. Ces derniers ont été présentés au Ministre de l'Intérieur en juin et publiés sur notre site internet en octobre. Vous trouverez ci-après un aperçu des principales conclusions et recommandations tirées de cette enquête. Le cas échéant, si vous êtes intéressé par les résultats détaillés, nous vous proposons de consulter le texte intégral de l'enquête sur notre portail www.aigpol.be."

4.7.1 Conclusions de l'enquête sur l'état de la question de l'évaluation "en régime"

- Avec environ un évaluateur pour 7 membres du personnel, nous constatons que leur nombre est suffisant afin d'exécuter les évaluations. Ce chiffre doit cependant être relativisé. Dans certains cas, un évaluateur ne doit évaluer que quelques collaborateurs. Dans d'autres cas, il doit en évaluer des dizaines.
- Nous pouvons déduire des réponses reçues que seule la moitié des corps et services de la police intégrée a pu terminer à temps (avant fin octobre 2008) la première évaluation en régime. Entre-temps, il y a bien eu un mouvement correctif mais qui n'a pas suffit. Tous les membres du personnel de la police intégrée devraient, dix ans après la réforme des polices, avoir été évalués une première fois. Sur base de cette enquête, nous savons que 83% du personnel des corps et services participants ont déjà été soumis à une évaluation. Ces 83% constituent 58% du nombre total des membres de la police intégrée, pour lesquels nous sommes sûrs qu'ils aient été évalués.
- Dans tous les cas, il est difficile de parler d'une application aisée du nouveau système d'évaluation. L'évaluation "en régime" rencontre semble-t-il quelques problèmes d'exécution. L'origine de ces problèmes n'est cependant pas toujours claire : manque de temps, capacité insuffisante, procédure insuffisamment connue, doutes concernant l'efficience du système, … ?
- Tenant compte du fait qu'il ressort de l'enquête que les différents corps et services disposent de suffisamment d'évaluateurs, la cause de la constatation reprise ci-dessus doit être cherchée ailleurs.
- Il ressort avec certitude du questionnaire que l'aspect "temps" occupe une place cruciale dans l'application du système d'évaluation actuel. La combinaison d'une procédure d'évaluation trop lourde qui absorbe beaucoup de temps avec un manque de capacité au sein du corps ou du service est vraisemblablement un facteur important d'une exécution tardive de l'évaluation. Là où, dans une période budgétaire difficile, une augmentation de la capacité n'est ni tenable, ni responsable, il faudra trouver une solution afin de diminuer la charge de l'évaluation.
- Seule une petite partie de ceux qui ont répondu doute de la nécessité de l'évaluation, voit l'évaluation comme une perte de temps ou est simplement contre le système. Le principe de l'évaluation du personnel semble être bon en soi. Les problèmes doivent surtout être cherchés dans son exécution pratique.
- Mobilité, détachement, réaffectation, promotion et absence de longue durée (maladie, interruption de carrière) occasionnent des problèmes pour un déroulement normal du processus d'évaluation.
- Le nombre limité de mentions finales "insuffisant" attribuées contraste avec le nombre de

sanctions disciplinaires prononcées chaque année. Bien entendu, l'évaluation n'est pas liée à la discipline et vice-versa et il n'y a aucun lien causal entre les deux. Il est cependant frappant de constater qu'annuellement environ 200 sanctions disciplinaires lourdes soient prononcées alors que seulement 64 évaluations négatives sont rédigées.

- Le nombre de mentions finales "insuffisant" est clairement trop faible. Il est statistiquement hautement improbable que moins de 3 membres du personnel sur 1000 travaillent de manière insuffisante. L'évaluateur et/ou le responsable final veulent-ils éviter des réactions désagréables du personnel ? Veulent-ils éviter que des procédures d'appel ne soient lancées ? Se limitent-ils dès lors plus facilement à attribuer les mentions "bon" ou "satisfaisant" ? En tous cas, cette constatation démontre que l'évaluation ne connaît pas le déroulement qu'elle devrait connaître. Il existe vraisemblablement une corrélation entre la mention finale attribuée et le grade revêtu, de sorte que la mention finale "bon" est considérablement plus attribuée aux grades supérieurs.

- La différence de pourcentage des mentions finales "satisfaisant" et "bon" entre la police locale et la police fédérale peut trouver son origine dans une différence de perception de ces deux concepts d'évaluation.

- La principale raison d'octroi de la mention "insuffisant" à un membre du personnel est le fait de "fonctionner ou prester en dessous de la moyenne". Ceci semble correct au sein d'un système d'évaluation. On doit tout de même remarquer qu'un bon accompagnement des membres du personnel concernés peut remédier à ce mauvais fonctionnement ou à ces mauvaises prestations. Au bout du compte, une évaluation négative découlant d'un dysfonctionnement ou de prestations en dessous de la moyenne peut donc (facilement) être évitée.

4.7.2 Conclusions concernant le sondage d'opinion sur l'évaluation

Demande d'une information suffisante pour le personnel

Il y a peu de problèmes et/ou remarques concernant les formations données dans le cadre de l'évaluation. En tout cas, on doit s'assurer, à l'avenir, que le personnel soit suffisamment informé au sujet de l'évaluation. Ceci ne doit pas nécessairement être fait au moyen d'une formation spécifique mais peut aussi être assuré par des sessions d'information lors desquelles le but et la raison de l'évaluation ainsi que le déroulement de la procédure sont expliqués.

Attention pour une offre de formation plus large

En ce qui concerne la formation des évaluateurs, conseillers en évaluation et responsables finaux, on doit surtout veiller à ce qu'elle ne se limite pas à donner uniquement un éclairage sur le traitement administratif.

Exige trop de temps et de capacité

Bien qu'une grande unanimité s'exprime sur le fait que la procédure d'évaluation absorbe trop de capacité et est trop difficile, trop complexe et trop longue, une grande majorité est tout de même d'avis de maintenir le caractère obligatoire des entretiens préparatoires et d'évaluation. Ceci signifie que nous devrons chercher ailleurs dans la procédure les possibilités d'épargner de la capacité et du temps.

Besoin de flexibilité

On a aussi, semble-t-il, besoin de plus de flexibilité. Flexibilité en ce qui concerne les délais mais aussi en ce qui concerne la périodicité des évaluations. En outre, il ressort des commentaires exprimés qu'on doive avoir la possibilité de réagir plus rapidement aux situations problématiques, ce qui est aussi une forme de flexibilité. Il ne s'agit pas d'imposer une procédure lourde qui doit être suivie strictement mais plutôt, au sein du système d'évaluation, d'intervenir en coachant les membres du personnel qui prestent moins bien.

Besoin d'évaluateurs corrects

La désignation de l'évaluateur correct, qui est suffisamment motivé pour exécuter utilement les évaluations, est un point qui mérite une attention particulière.

Importance de la plus-value de l'évaluation

Une bonne évaluation doit représenter une plus-value pour l'organisation et pour le personnel. Cette enquête a démontré que ce n'était pas encore le cas au sein de notre organisation policière. Il y a manifestement dans ce domaine encore énormément de travail.

Importance d'une approche réaliste et pratique

Le contenu de l'évaluation doit en tout cas être plus en corrélation avec la réalité et être moins abstrait.

Importance des bonnes mentions

Un point d'attention particulier est la recherche des bonnes mentions, des termes corrects à utiliser pour attribuer son évaluation au membre du personnel. A cela doivent également être liées des conséquences correctes, et surtout dans le sens positif. Un membre du personnel qui fonctionne bien doit être motivé à aller plus loin. Les éléments faibles doivent être motivés à s'améliorer. L'interprétation des termes utilisés doit être la même pour tout le monde.

Importance d'une bonne attitude

Un changement de culture est nécessaire chez nos dirigeants pour évaluer le personnel d'une bonne manière. De plus, on doit consacrer le temps et l'énergie suffisants à la minorité du personnel qui fonctionne moins bien ou d'une mauvaise manière par un coaching et un suivi réguliers.

Conseil d'appel

Malgré le nombre limité d'appels introduits, la procédure d'appel devant le Conseil d'appel est remise en question par certaines des personnes interrogées. Cette instance externe prend-t-elle des décisions mûrement réfléchies ?

Importance de la concrétisation pratique de l'évaluation

Le système d'évaluation doit (pouvoir) être appliqué de manière conséquente et on doit en venir à une concrétisation plus pratique.

L'entretien de fonctionnement

La perception de l'entretien de fonctionnement, essentiellement par les évaluateurs mais aussi par les autres acteurs, est un problème. La vision négative à ce sujet est totalement fausse et a des conséquences néfastes sur le déroulement de l'évaluation.

Expérience d'une évaluation négative comme punition

La perception d'une évaluation comme un système sanctionnant dans lequel l'évaluation négative est vécue comme une punition doit disparaître.

4.7.3 Conclusions générales et recommandations

4.7.3.1 Conclusions générales

Un des objectifs de l'évaluation est de faire naître un entretien en vue d'un meilleur fonctionnement du membre du personnel et de l'organisation. Cet entretien est un dialogue entre d'un côté le membre du personnel et de l'autre, son chef direct. Le sondage d'opinion a clairement démontré que ce genre de moment de discussion était nécessaire et ressenti positivement par les différentes parties. Une suppression de l'entretien préparatoire et/ou de l'entretien d'évaluation n'est pas à l'ordre du jour. On doit ici alors se poser la question du contenu des entretiens. Il a en effet été constaté que le contenu de l'évaluation (et c'est ce qui doit être discuté lors de tels entretiens) correspond trop peu à la réalité et est trop abstrait. Ce genre d'entretien ne devrait-il pas plutôt traiter du contenu de l'emploi, de la fonction, avec une discussion des objectifs clairement décrits et réalisables plutôt que de l'évaluation de prestations couplées à des profils de compétences très compliqués et complexes qui, pour une partie (la majorité ?) du personnel ne sont pas compris ?

L'évaluation devrait susciter un sentiment positif chez le membre du personnel, devrait le motiver, le stimuler et l'inciter à de meilleures prestations. Elle devrait améliorer non seulement l'efficience du membre du personnel individuellement mais aussi de la police dans son ensemble. Il ressort de l'enquête qu'il y est très peu ou pas question de conséquences ou de résultats positifs. Le système actuel d'évaluation n'est pas ressenti par le personnel comme un instrument incitant à de meilleures prestations. Tenant compte du fait que ce système est décrit ci-dessus comme une perte de temps et un système qui absorbe de la capacité, nous pouvons seulement constater que nous disposons momentanément d'un système d'évaluation qui ne répond pas suffisamment à l'objectif présupposé.

La question relative à "une récompense" pour ceux qui font de leur mieux est très importante, aussi bien dans le sondage d'opinion que dans les commentaires. Il ne semble vraiment pas indiqué de créer de nouveau, et une fois de plus, une prime supplémentaire. Le danger est en effet grand de créer un (trop) grand groupe de mécontents parce qu'ils seront d'avis qu'ils ont autant droit que les autres à ce genre de prime. Ceci vaut également pour l'introduction d'un système par lequel une très bonne appréciation conduirait à une accélération de la carrière barémique. Le système d'évaluation tout entier serait encore plus remis en question. Le fait qu'il y ait comparativement plus d'évaluation favorables chez les membres du personnel d'un niveau ou cadre supérieur pourrait générer dans ce contexte des réactions négatives supplémentaires de la part du personnel. On doit rechercher de bonnes alternatives. Trouver une forme adaptée de "récompense" exigera une nécessaire inventivité.

Une série d'adaptations devront être apportées au système d'évaluation actuel afin de le rendre efficient. Il est clair que le modèle utilisé actuellement exige beaucoup de temps et de capacité dans un environnement où le manque de temps et de capacité est déjà exprimé. La procédure doit être simplifiée et son contenu plus orienté vers la pratique quotidienne. Les objectifs doivent être réalistes et compréhensibles. Le cadre abstrait des concepts doit laisser la place à la réalité du travail policier quotidien.

Il ressort de l'enquête que tous les intéressés sont partisans de l'évaluation lors de laquelle des moments obligatoires de discussions entre le chef hiérarchique (évaluateur) et le membre du personnel sont prévus. Il n'y a dès lors aucune objection à ce qu'une certaine flexibilité dans la période d'évaluation soit trouvée. Tout le monde doit être soumis à l'évaluation. Là où le temps et la capacité manquent, nous devons les utiliser d'une manière optimale et la plus utile possible. Il semble indiqué, dans ce sens, que nous devions tenir compte, lors de l'évaluation, de la manière de fonctionner du membre du personnel concerné. Il est en effet logique que plus d'attention soit prêtée à un membre du personnel nouveau, jeune et inexpérimenté qu'à un membre du personnel qui a toute notre confiance depuis plusieurs années dans ses fonctions et pour lequel plusieurs évaluations positives ont été rédigées.

Une série de dispositions et de règles statutaires causent des problèmes pour une exécution correcte et facile du processus d'évaluation. Ceci concerne entre autres la mobilité, le détachement, l'interruption de carrière et les absences de longue durée pour diverses raisons. Il n'est vraisemblablement pas toujours clair pour les dirigeants de savoir comment ils peuvent ou doivent clôturer la procédure d'évaluation dans ces cas. Une solution simple, logique et efficiente doit être trouvée et reprise dans des directives claires.

4.7.3.2 Recommandations

Les signaux émis lors de cette enquête par les membres du personnel ne peuvent être niés. Les résultats, avec les conclusions y relatives sont ainsi transformés en une série de recommandations. Ces dernières peuvent servir de fondement à une réforme du système d'évaluation.

■ Sessions d'information pour le personnel

Des sessions d'information, lors desquelles est expliqué le système d'évaluation, doivent être organisées au profit des membres du personnel ; On doit donner une réponse aux questions évidentes : Pourquoi évaluer ? Quel est le but de l'évaluation ? Comment se déroule l'évaluation ? Qu'est-ce qui peut se fair ou non ? Qu'est-ce qui doit être fait ? Quels sont les droits du membre du personnel ? Quels sont les moyens d'appel ?

■ Une brochure de documentation

Il est indiqué que le personnel puisse disposer d'une brochure avec toutes les informations utiles en la matière.

■ Une formation pratique des responsables en évaluation

Lors de la formation des évaluateurs, des conseillers en évaluation et des responsables finaux, l'attention doit porter sur l'évaluation en pratique, la manière pratique de la réaliser. Comment évaluez-vous effectivement quelqu'un ? Comment devez-vous mener les entretiens préparatoires, de fonctionnement et d'évaluation ?

■ Une redéfinition et une revalorisation de l'entretien de fonctionnement

Il ressort clairement du sondage d'opinion que les différents acteurs du processus d'évaluation sont extrêmement unanimes quant à la conservation des entretiens préparatoires et d'évaluation. Cette forme de contact entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique/évaluateur doit certainement être maintenue dans un système d'évaluation nouveau ou adapté, voire même renforcée. L'entretien de fonctionnement est aussi très important dans la procédure d'évaluation. Il est donc ici nécessaire que la connotation

négative liée à ce concept disparaisse. Cela serait possible en utilisant un autre terme mais également en apportant les adaptations nécessaires au contenu. Ce type d'entretien ne doit pas seulement avoir lieu avec les collaborateurs qui fonctionnent moins bien ou de manière incorrecte mais également avec ceux qui fonctionnent bien. Un entretien de fonctionnement offre la possibilité au membre du personnel d'exprimer ses difficultés, ses souhaits et ses opportunités pour mieux fonctionner.

■ Mise à disposition des instruments d'évaluation utiles

Il serait utile de développer de manière centralisée les instruments nécessaires et les descriptions de processus et de les mettre à disposition (notamment par le biais de formations) aussi bien des corps de la police locale que des services de la police fédérale. L'évaluation sera ainsi un outil de management effectif et efficient au sein de notre police intégrée.

■ Usage de termes et de mentions simples

Les mentions doivent être revues. En tout cas, le terme "satisfaisant" doit disparaître. Les termes utilisés doivent être clairs pour tout le monde et ne laisser aucune place à l'interprétation : bon est bon et mauvais est mauvais. En outre, ils doivent être le reflet correct de la manière de fonctionner et de prester du membre du personnel évalué. Il y a lieu ici d'avoir plus de différenciation.

■ Lien à des conséquences positives

Des conséquences doivent être liées à l'évaluation. Celles-ci doivent être en premier lieu positives. Les membres du personnel qui travaillent bien doivent le savoir et cela doit avoir des conséquences positives pour eux. Il faut à ce sujet rechercher d'autres solutions que celle de simplement attibuer à nouveau une prime ou une augmentation salariale. Il existe suffisamment d'alternatives sous la forme d'une amélioration des possibilités de carrière comme une priorité à la mobilité, des opportunités supplémentaires ou meilleures d'avancement, une priorité dans le cadre du choix de la fonction, …. .

■ Possibilité d'une application flexible et d'un soutien

Lier des conséquences négatives à l'évaluation a peu de sens. L'évaluation ne peut être une alternative à la discipline. Les membres du personnel qui prestent ou fonctionnent moins bien doivent, à l'occasion de leur évaluation, être coachés. Un accompagnement intensif doit précisément éviter un recours à la procédure disciplinaire dans ce genre de cas. Il est ici fondamental de pouvoir intervenir à temps. La flexibilité nécessaire doit dès lors être intégrée au système d'évaluation. Il doit être possible de réagir directement à des manquements de certains membres du personnel. Le temps et l'énergie nécessaires doivent pouvoir être consacrés à l'accompagnement et au coaching des membres du personnel, qui en ont le plus besoin. Il doit également être aussi possible au sein d'un système d'évaluation plus flexible de suivre de plus près et de coacher les nouveaux membres du personnel.

■ Importance du bon évaluateur

Le choix des évaluateurs est très important pour évaluer avec succès. A côté du simple fait que les évaluateurs doivent satisfaire aux exigences légales, ils doivent en outre pouvoir apprécier en toute connaissance de cause le membre du personnel concerné. Ils doivent avoir le sens de la communication et être convaincus de l'utilité et de la nécessité de l'évaluation. Les membres du personnel doivent accepter les intéressés comme évaluateur.

■ Nécessité d'une approche positive de l'évaluation

Nous devons tendre vers un changement de culture par lequel l'évaluation ne sera (plus) perçue comme un moyen de sanctionner mais bien comme un système de coaching positif et correctif du personnel.

■ Procédure d'évaluation simple et claire

La procédure doit être simple et claire. Les préoccupations administratives doivent être minimes. Les évaluations doivent pouvoir être rapidement exécutées sans être une surcharge au niveau de la capacité.

La période d'évaluation doit être suspendue en cas d'absence de longue durée d'un membre du personnel. Nous pouvons seulement évaluer celui qui exerce effectivement ses fonctions.

La procédure d'évaluation doit être moins longue, moins laborieuse et moins compliquée. Elle doit être réalisable dans les délais impartis. Le contenu de l'évaluation doit être en corrélation avec la réalité et doit être moins (ne peut pas être) abstrait.

■ Focus sur la fonction concrète de l'évalué

Sur le plan du contenu, l'évaluation doit être orientée vers le bon exercice de la fonction. Il ne faut plus de descriptions abstraites des compétences mais des renvois clairs vers les missions essentielles du membre du personnel concerné. Ce qui est attendu de lui doit être clair pour le membre du personnel.

L'évaluation devrait avoir essentiellement trait à l'exercice d'une fonction bien déterminée. Il semble logique, dans ce sens, qu'une nouvelle période d'évaluation débute lorsque le membre du personnel fait mobilité ou lorsqu'il est promu, détaché ou réaffecté. Une certaine répartition des évaluations dans le temps devrait ici voir le jour. Cela devrait également éviter une surcharge administrative soudaine et temporaire, causée par des évaluations simultanées.

■ Procédure d'appel : priorité de la manière de fonctionner sur les règles de procédure

On doit réfléchir sur la procédure d'appel. Les instances d'appel doivent pouvoir apprécier sur base de faits. En tout cas, on doit éviter que des appréciations soient modifiées seulement sur base de fautes de procédure. On ne peut arriver à ce qu'un membre du personnel qui fonctionne sous la moyenne ou de manière vraiment incorrecte reçoive l'étiquette de "membre du personnel exemplaire et qui fonctionne très bien" suite à une mauvaise application des règles de procédure. C'est pourquoi les règles de procédure doivent être claires et simples à appliquer ; la procédure doit être cohérente avec les règles générales de bonne administration afin d'éviter au maximum les fautes de procédure.

Les procédures d'appel sont utiles et nécessaires mais doivent poursuivre le même but que l'évaluation en elle-même : l'amélioration du fonctionnement aussi bien du fonctionnaire de police individuellement que de l'appareil policier dans son ensemble.

5. Les postes déconcentrés

Chaque année, les postes déconcentrés adressent un rapport d'activités à l'inspecteur général a.i..

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.

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

Ci-après, nous reprenons les activités les plus importantes de chaque poste en 2010.

5.1. Anvers

Le nouveau directeur du poste déconcentré d'Anvers a pris ses fonctions le 01-04-2010.

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 66%, ce qui signifie une augmentation de 8% par rapport à 2009.
En 2010, 108 nouveaux dossiers ont été ouverts dont 67 à caractère judiciaire et 41 à caractère administratif.

La majorité des plaintes à caractère judiciaire concernaient un usage excessif de la violence, des violations du secret professionnel, des faux en écriture et des détournements de biens. Quelques-unes avaient également trait à des infractions commises dans le domaine de la vie privée (violences intrafamiliales).

280 procès-verbaux, dont 10 initiaux, ont été rédigés.

Quant aux enquêtes à caractère administratif, comme l'année précédente, elles ont essentiellement révélé des problèmes de comportement, d'attitude et de communication.

6% de la capacité étaient consacrées à des activités d'IGIN (direction audit et inspection), ce qui représente une diminution importante de 17% par rapport à 2009. Elles ont principalement consisté en un appui à la cellule audit d'IGIN et en des revisites dans le cadre de l'exécution du triptyque de l'identification judiciaire (photos, empreintes et notice individuelle).

Partant du principe que l'optimalisation du fonctionnement des services de police passe par la connaissance des différents problèmes auxquels ceux-ci sont confrontés, un effort particulier a été fait pour augmenter sensiblement le nombre de contacts avec les chefs de corps (4% de l'emploi du temps) et cet effort sera poursuivi en 2011.

5.2. Gand

Le poste a connu un important déficit en personnel en 2010 : il était en effet réduit à deux personnes, à savoir son directeur et un membre.

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 à leur complexité.

Au total, 247 procès-verbaux ont été rédigés dont 2 initiaux.

Suite aux devoirs imposés initialement par les procureurs du Roi ou les juges d'instruction, 17 apostilles complémentaires ou subséquentes ont été traitées.

Lors de l'exécution des dossiers administratifs, 14 rapports ont été rédigés.

Dans le cadre des activités d'IGIN (direction de l'audit et de l'inspection), le poste a participé activement à la phase de terrain de l'audit de la ZP Schelde – Leie.

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 confirment la satisfaction de ceux-ci à propos du travail fourni par les membres du poste de Gand.

5.3. Liège

Comme les années précédentes, les efforts dans le domaine des enquêtes individuelles (IGEO) ont été très importants, c'est-à-dire qu'environ 80% des activités y sont consacrées. Le reste est presté au bénéfice d'IGIN (Direction de l'audit et de l'inspection). Concernant les enquêtes individuelles, 153 nouveaux dossiers (dont 4 à caractère administratif) ont été enregistrés ; cela représente une hausse de 6% par rapport à l'année 2009. 192 dossiers ont été clôturés. Tout cela se traduit d'ailleurs par la rédaction de 755 procès-verbaux, dont 75 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.

10% des dossiers ont trait à la police fédérale.

L'activité extérieure à la province de Liège en matière d'enquêtes individuelles reste quant à elle marginale : sans doute est-ce dû à l'éloignement géographique entre les magistrats des provinces de Namur et de Luxembourg, et le service d'enquêtes.

Les plaintes concernent principalement des coups et blessures (23,5%). Les abus d'autorité et actes arbitraires, les faits de harcèlement et menaces, les violations du secret professionnel et les consultations abusives de banques de données occupent la seconde place avec 15% pour chacun d'eux.

Bien qu'ils ne se situent qu'en troisième place, il est frappant de constater que les faux et escroqueries, les vols et les faits de mœurs représentent environ chacun 10% des dossiers.

Concernant les missions au profit d'IGIN, certaines zones de police ayant présenté un résultat insatisfaisant dans le cadre de l'exécution du triptyque de l'identification judiciaire, ont été revisitées.

Le poste de Liège a également (re)visité une vingtaine de mandataires, en particulier de la police fédérale.
Enfin, il faut signaler l'important investissement réalisé dans la formation judiciaire et managériale du personnel du poste en 2010.

5.4. Mons

Le 1er février 2010, le nouveau chef de service du poste déconcentré de Mons a été officiellement nommé dans sa fonction.

Pour diverses raisons, le poste déconcentré de Mons a cependant été confronté à un problème de capacité réduisant son effectif à 3 ETP, avec des répercussions dans l'exécution des missions d'audit et d'inspection.

Les enquêtes individuelles prennent toujours une part importante du travail (environ 70%). 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.

Notons cependant l'accroissement du nombre de dossiers liés à la problématique de la consultation abusive des banques de données policières.

En 2010, 342 procès-verbaux ont été rédigés dont 45 initiaux.

Aucun audit n'a pu être réalisé en 2010 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.

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

En 2010, comme cela a déjà été le cas en 2009, suite au gel des recrutements aucun nouveau membre du personnel n'a pu être engagé. Le départ d'un certain nombre de collègues pouvant prétendre à la pension par limite d'âge a été compensé par le déplacement en interne de certains membres du personnel.

A côté des formations que le personnel peut suivre dans les différentes écoles de police, en 2010 l'accent a été mis sur des formations externes et sur la participation à des journées d'études. Le budget pour ces formations externes s'élevait à environ 12.400 euros.

Trois membres du personnel ont été impliqués dans des accidents de la circulation. Deux de ces incidents ont été reconnus comme accident sur le chemin du travail.
Un quatrième membre a été victime d'un accident suite à la formation de verglas sur la chaussée.
Aucun de ces accidents n'a généré d'incapacité de travail des membres du personnel.

A la suite d'une lettre de la direction de la gestion policière du SPF Intérieur datée du 16 décembre 2010, il est établi que l'Inspection générale est elle-même compétente pour déterminer si un accident doit être considéré comme un accident (sur le chemin) du travail ou si une maladie peut être reconnue comme maladie professionnelle. La circulaire GPI 56, éclaircie sur ce point, connaît maintenant sa pleine application.

6.2. Budget

Le budget total de l'AIG est de 6.764.000 euros ventilés comme suit :

- 6.118.000 euros en frais de personnel
- 503.000 euros en frais de fonctionnement
- 143.000 euros en frais d'investissement

6.3. Logistique

Les restrictions budgétaires ne permettent à l'AIG que d'assurer la gestion quotidienne.

Hormis celle-ci, le budget 2010 a permis e.a:

- l'acquisition de mobilier pour Bruxelles et le poste déconcentré de Liège
- le remplacement d'un véhicule
- l'achat de fournitures de bureau
- l'aménagement d'un local d'audition filmée.

7. Activités diverses

Dans le courant de l'année 2010, les contacts avec le comité P se sont poursuivis et ont notamment permis de préparer et de remettre à l'autorité compétente un projet de répartition des tâches entre l'AIG et le comité P en matière de missions de police judiciaire pour des infractions impliquant des fonctionnaires de police.

L'AIG a poursuivi ses activités au sein du Conseil Fédéral de Police. Elle a également été présente, en tant qu'observateur lors des réunions du comité directeur du projet "la police, une organisation apprenante".

Durant l'année 2010, nous avons été partie prenante dans divers groupes de travail notamment en vue de l'élaboration de la directive ministérielle CP3 relative au système du contrôle interne dans la police intégrée ainsi que dans le groupe travail "MFO2" relatif au mécanisme de solidarité entre zones de police en matière de renforts pour des missions de police administrative.

Dans le cadre de la "Prévention et de la sécurité au travail", un de nos membres a obtenu son diplôme de conseiller en prévention en 2008. En 2010, il a débuté une nouvelle formation afin d'obtenir la qualification de conseiller en prévention de niveau 1.