

TABLE DES MATIERES

LE COMITE P, L'OBSERVATOIRE POUR UNE VISION GLOBALE DU SYSTEME POLICIER	1
Fonctionnement général -----	1
Fonctionnement par région -----	1
Cellule plaintes -----	1
Le Service d'enquêtes P -----	3
Collaboration avec d'autres institutions -----	3
COMPETENCE DU COMITE P	5
Services spéciaux d'inspection – champ d'application de la loi organique du 18 juillet 1991 -----	5
Inspection générale -----	5
Enquêtes de contrôle et de suivi -----	6
Cellules de passage (amigos) et incarcérations dans les locaux de police -----	6
Manière de communiquer des services de police avec des personnes en état de précarité – les « mineurs » de la mendicité -----	7
Refoulements et rapatriements -----	8
Fonctionnement des indicateurs -----	9
Discrimination interne et externe aux services de police -----	10
Coordination entre le service de police intégré et un service à compétence de police du Ministère de l'Équipement et du Transport de la Région wallonne -----	11
Heures supplémentaires et notes de frais des officiers de quelques zones de police, notamment Bruxelles-Capitale/Ixelles -----	11
Système de points d'habillement et problèmes d'équipement -----	11
Suicide au sein des services de police -----	12
Directives relatives aux officiers de police administrative -----	13
Police de la navigation de Liège (SPNL) -----	14
Stockage des armes de service et des munitions -----	14
Fonctions de sécurité dans les villes et communes -----	15
Enquêtes relatives à des services spéciaux d'inspection -----	15
Formation -----	16
MONITORING GLOBAL ET INTEGRE DES SERVICES DE POLICE	17
Plaintes et dénonciations – Données chiffrées 2006 -----	17
Jugements et arrêts prononcés à l'égard de membres des services de police – article 14, alinéa 1 ^{er} : évaluation des informations communiquées en 2006 -----	19
Autorité et pouvoir dans le chef de la police : condition d'exercice du monopole de la force -----	23
SUIVI DE LA MISE EN OEUVRE RESPONSABLE, TRANSPARENTE ET DEMOCRATIQUE DES LOIS DU 5 AOUT 1992 ET DU 7 DECEMBRE 1998, AINSI QUE D'AUTRES LOIS SPECIFIQUES RELATIVES AUX MISSIONS ET COMPETENCES DE POLICE	27
Mise en oeuvre responsable, transparente et démocratique des lois du 5 août 1992 et du 7 décembre 1998 (octobre 2006 – août 2007) -----	27

Accueil -----	28
Intervention-----	29
Travail de quartier -----	29
Gestion de l'information-----	30
Recueil de l'information et maintien de l'ordre – cas particulier -----	32
Alimentation et suivi du registre central des armes par les services de police-----	32
Encadrement et gestion des événements footballistiques -----	32
Astrid et dispatchings -----	33
Intervention et exécution des tâches dans les temps : une analyse des informations disponibles -----	34
Intervenants de terrain -----	34
Interactions huissiers de justice – police -----	35
ENQUETES CONJOINTES AVEC LE COMITE PERMANENT R _____	36
Manière dont les services de police ont accompli leur mission de surveillance sur la personne de Fehriye Erdal-----	36
Action des services de police dans le cadre de l'arrestation de Bahar Kimyongür-----	37
SUIVI DES RECOMMANDATIONS FAITES PAR LE COMITE P _____	38
Recommandations adressées au ministre de l'Intérieur -----	38
Recommandations adressées au ministre de la Justice -----	40
Recommandations adressées à la police fédérale -----	40
Recommandations adressées à la Commission permanente de la police locale-----	41
CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES _____	43
Vers une stratégie policière encore mieux circonscrite et assumée-----	43
Vers une organisation encore plus performante -----	44
Vers une police plus sobre, plus responsable et finalement plus efficace -----	44
Vers une meilleure gestion du personnel-----	44
Vers une meilleure mise en œuvre de la loi sur la fonction de police-----	46
Vers un meilleur fonctionnement du Comité permanent P -----	48
ANNEXE : LISTE DES ABREVIATIONS UTILISEES _____	50

LE COMITE P, L'OBSERVATOIRE POUR UNE VISION GLOBALE DU SYSTEME POLICIER

FONCTIONNEMENT GENERAL

Le fonctionnement interne du Comité P a connu deux innovations majeures au cours de la période 2006-2007. La première concerne la mise en place du fonctionnement territorial ou par région. La seconde concerne la création d'une « cellule plaintes » au sein du service administratif, accompagnée d'une réorganisation du service de permanence assuré au niveau du Service d'enquêtes P. Toutes deux sont le résultat de la mise en œuvre des objectifs stratégiques fixés par le Comité P et détaillés dans son précédent rapport annuel d'activités.

Le Comité P continue par ailleurs sur sa lancée en ce qui concerne son action proactive d'amélioration du fonctionnement et de coordination des services de police, de conseil et de formation. Dans ce contexte, il met en place une cellule « analyse stratégique » au sein du Service d'enquêtes P. Cette cellule sera constituée de commissaires auditeurs de formations diverses (analyse stratégique, sociologie, droit, etc.) et aura pour but premier de fonctionner comme observatoire de la fonction de police et de la « chose policière ». Compte tenu de la structure policière existante (196 zones de police additionnées à des dizaines d'unités de police fédérale, à une bonne centaine de services spéciaux d'inspection, à l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace (OCAM-OCAD)ⁱ, etc.), cela représente un véritable défi.

FONCTIONNEMENT PAR REGION

C'est au cours du séminaire stratégique du 30 juin 2005 que les membres du Comité P ont pris la décision de principe d'adopter une répartition territoriale des dossiers. Lors du séminaire stratégique des 21, 22 et 23 septembre 2005, il a été décidé d'appliquer ce fonctionnement par région au traitement des plaintes dans un premier temps et de l'élargir par la suite aux enquêtes de contrôle. Dans la pratique, cela signifiera – à terme - que le membre du Comité P chargé de l'arrondissement de Liège, par exemple, se chargera en principe aussi des enquêtes de contrôle portant sur des corps de police de cet arrondissement (et ce, que ces enquêtes soient initiées ou non dans le prolongement d'une plainte). Cette nouvelle approche – qui est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2006 en ce qui concerne le traitement des plaintes – implique que l'on se distancie progressivement du principe de répartition aléatoire des dossiers basé sur un système de permanence. En ce qui concerne la police fédérale, il a été décidé de ne pas appliquer uniquement le principe du fonctionnement par région, mais aussi celui de l'attribution d'un certain nombre d'unités spécialisées (SPC, WPR, etc.) à chaque membre du Comité P.

Cette répartition des tâches a été instaurée dans un triple objectif : (1) assurer une plus grande expertise/*know-how* parmi les membres du Comité P ; (2) éviter les divergences dans les actions entreprises par le Comité ; (3) donner davantage de consistance à la fonction d'observatoire.

CELLULE PLAINTES

Chaque jour, le Comité P est directement sollicité par le citoyen dans le cadre de plaintes et de dénonciations à charge de fonctionnaires ou de services de police. À cela vient s'ajouter la communication d'un certain nombre d'informations relatives aux plaintes et dénonciations traitées par les services de police mêmes ou par l'AIG. Des considérations d'excellence dans le service rendu ont amené le Comité P à conclure qu'une gestion intégrée et structurée de l'ensemble de ces dossiers constituerait la réponse au défi qui lui est posé. C'est ainsi que ce dernier a décidé de mettre en place une « cellule plaintes », qui est entrée en fonction le 1^{er} avril 2007.

ⁱ Une liste des abréviations utilisées dans la présente synthèse est reprise en annexe.

La mission de la cellule plaintes s'articule autour de six axes : (1) le traitement autonome et intégral de la grande majorité des plaintes et dénonciations en vue de soumettre au Comité, à l'intervention d'un de ses membres, des dossiers entièrement constitués qui permettent la prise de décisions finales ; (2) l'accueil et l'orientation des plaignants ; (3) la saisie des données en provenance de services tiers concernant leurs plaintes ou dénonciationsⁱ ; (4) l'établissement périodique de documents de synthèse ou récapitulatifs ; (5) la gestion de l'administration et de la correspondance relatives aux tâches qui précèdent ; (6) l'établissement d'un règlement général des plaintes et sa mise à jour.

Sous la supervision d'un membre du Comité, la direction et la coordination générale de la cellule plaintes sont assurées, dans l'état actuel des choses, par le directeur général adjoint chargé des affaires judiciaires au sein du Service d'enquêtes. Deux commissaires auditeurs, temporairement détachés à la cellule plaintes sont chargés, en étroite collaboration avec le personnel administratif, de l'organisation de la nouvelle entité et de son implémentation. Leur apport se situe également au niveau de la connaissance des structures policières et des modèles d'enquêtes mis en œuvre au sein du Comité P. Le personnel de la cellule est actuellement composé de sept membres administratifs.

Après sept mois de fonctionnement, les premiers bilans sont plus qu'encourageants. Sous la supervision continue des membres du Comité, les gestionnaires de dossier de la cellule prennent en charge les plaintes et en assument le traitement au niveau de notre institution jusqu'à leur clôture définitive.

Le défi ultime de la cellule consiste finalement à apporter à ses « clients » une réponse dans un temps le plus court possible. Compte tenu du fait qu'en moyenne, plus de 50 plaintes d'importances diverses sont hebdomadairement transmises pour décision au Comité, on ne peut que se féliciter du travail réalisé par les membres de la cellule plaintes. C'est ainsi qu'il ne faut pas plus de quinze jours en moyenne (à dater de leur réception) pour que les plaintes reçoivent une orientation en réunion plénière par le Comité P. Quant à la clôture définitive du dossier, une norme de six semaines a été arrêtée. Il va cependant de soi que ces six semaines ne sont qu'une norme idéale et qu'il convient de garder à l'esprit les contingences d'enquête et de récolte d'informations. En aucune manière, la qualité de la décision finale sur la problématique posée par le plaignant ne peut être hypothéquée par une volonté de respecter des normes de temps.

L'organisation de la cellule plaintes est également orientée vers une plus grande disponibilité vis-à-vis des interlocuteurs du Comité que sont l'AIG et les autres services de contrôle interne. Dans le souci de répondre au plus vite aux demandes des plaignants, la cellule plaintes assure un suivi constant des dossiers transmis pour enquête vers ces services, impliquant souvent un échange de renseignements. Des contacts directs entre les gestionnaires de dossier au sein de la cellule plaintes et les membres des services de contrôle accélèrent le flux de l'information, ainsi que les réponses attendues tant d'une part que de l'autre. Un tel fonctionnement harmonisé basé sur des échanges personnalisés a déjà produit des effets positifs et mesurables sur les délais de traitement des plaintes.

La cellule plaintes ne peut se confiner à des tâches de bureau de tri et d'orientation. La masse d'informations transitant par ce service apporte une vision globale extérieure du travail policier. Sans avoir pour vocation première l'analyse en profondeur des phénomènes, la cellule ne peut cependant fermer les yeux sur les problématiques touchant les services de police qui sont mises en évidence par les plaintes qui lui sont adressées. C'est ainsi que lorsque des problématiques de nature structurelle en relation avec l'efficacité, la coordination et le respect des droits fondamentaux des citoyens sont repérées, un rapport est établi par la cellule à destination du Comité afin qu'une enquête plus générale soit éventuellement initiée. La gestion de ce type de dossier est alors reprise dans sa globalité par le membre traitant.

ⁱ En exécution des articles 14, 14bis et 26 de la loi organique du 18 juillet 1991.

LE SERVICE D'ENQUÊTES P

Les missions, le fonctionnement, la composition et les compétences des membres du Service d'enquêtes ont été explicités à suffisance dans les précédents rapports annuels d'activités. Le Service d'enquêtes n'a fondamentalement pas changé depuis, si ce n'est que la nouvelle orientation donnée au système de permanence et de traitement des plaintes (cf. *supra*) se traduit dans les résultats.

En 2006, le Service d'enquêtes a initié et/ou mené à bonne fin 439 dossiers judiciaires. Ce nombre est à comprendre en termes de « saisine » du Service d'enquêtes P. Parmi ces dossiers, 45 émanaient du juge d'instruction et 149 du procureur du Roi concernant des enquêtes subséquentes. Quelque 158 procès-verbaux initiaux ont été dressés à l'occasion de plaintes déposées auprès du service de permanence tandis que 34 ont été rédigés d'office par des membres du Service d'enquêtes.

Les enquêtes judiciaires portent – toujours et toujours trop – essentiellement sur l'arrondissement judiciaire de Bruxellesⁱ. Les chiffres des années antérieures ont démontré que les instances judiciaires de l'arrondissement de Bruxelles ne se montraient pas suffisamment sélectives lorsqu'elles faisaient appel au Service d'enquêtes. Il était alors courant de les voir transmettre les dossiers « pour suite d'enquête » quasi automatiquement au service qui avait effectué le constat en première ligne, *in casu* le Service d'enquêtes. Dans le même sens, les statistiques font état de 108 procès-verbaux initiaux pour l'arrondissement de Bruxelles sur les 158 qui ont été dressés durant la permanence. Ces données illustrent l'utilité de la réorganisation du service de permanence, qui faisait essentiellement office de service de première ligne, contrairement au rôle qui doit être celui du Service d'enquêtes. La baisse continue constatée ci-dessus est, espérons-le, le signe d'une tendance que le Comité P entend bien voir se poursuivre et se consolider.

En ce qui concerne les enquêtes subséquentes à une plainte ou une dénonciation, le pourcentage de plaintes confiées par le Comité P au Service d'enquêtes pour suite de traitement a connu l'évolution suivante ces dernières années : 25,19 % (335 plaintes examinées par le Service d'enquêtes sur les 1 330 reçues) en 2002 ; 24,1 % en 2003, 20,71 % en 2004, 14,72 % en 2005 et 11,36 % (263 examinées sur les 2 314 reçues) en 2006. Nous observons donc une évolution antinomique : le nombre de plaintes réceptionnées par le Comité P augmente alors que le nombre de ces plaintes qui sont confiées au Service d'enquêtes pour examen diminue, tant en valeur absolue que relative par rapport au total des plaintes. Cette tendance à la baisse s'explique d'une part, de par l'exercice de la possibilité de déléguer, sous conditions, la compétence de traitement des plaintes aux chefs de corps ou au commissaire général et d'autre part, de par le fait que, suivant la volonté du Parlement, le Service d'enquêtes P est mis au travail de manière sélective de manière à libérer de la capacité pour l'exécution des missions principales du Comité P. Une autre explication réside dans la réorganisation de l'accueil et du service de permanence, celle-ci ayant bel et bien entraîné une diminution de l'enregistrement des plaintes en première ligne.

COLLABORATION AVEC D'AUTRES INSTITUTIONS

Diverses réunions de travail ont été organisées au cours de l'année 2006 avec le Comité R (cf. *infra*), notamment à propos des dossiers *Erdal* et *Kimyongür*, et avec la Commission d'accompagnement parlementaire au sujet de questions ponctuelles. D'autres réunions ont encore eu lieu avec le Conseil fédéral de police, les procureurs du Roi, le gouverneur de Flandre orientale et de nombreux chefs de corps dans le cadre de différentes enquêtes menées. Des contacts ont en outre eu lieu avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, le Conseil supérieur de la Justice, diverses organisations non gouvernementales telles que la Ligue des droits de l'homme, le Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie (MRAX) ainsi que des représentants de plusieurs syndicats policiers.

Des liens de coopération ont été noués avec les universités de Liège et de Gand, l'École

ⁱ 45,33 % en 2006 contre 49,73 % en 2005 et 52,89 % en 2004.

royale militaire, les bureaux de consultance Delta I, B Best et Sysman, sans oublier la direction d'EFQM. Enfin, *last but not least*, nous ne pourrions passer sous silence la précieuse collaboration qui existe avec la SA Politeia, à la base de nombreuses publications.

Le Comité P est lié par un protocole notamment avec la police fédérale, l'Office central pour la répression de la corruption (OCRC), la Commission permanente de la police locale et la majorité des zones de police. Le suivi de la plupart de ces protocoles n'appelle pas de commentaire particulier aujourd'hui. Le Comité P est également lié par un protocole avec l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale (AIG) et avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

En ce qui concerne plus particulièrement le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (ci-après dénommé le Centre), la loi disciplinaire du 13 mai 1999 impose certaines obligations au Comité P en termes de communication d'informations. C'est notamment sur cette base que des collaborateurs du Centre ont pu prendre connaissance de certains dossiers du Comité P en 2006-2007 et que le Comité a envoyé à plusieurs reprises des informations au Centre à propos de l'une de ses enquêtes. Dans son dernier rapport annuel portant sur l'année 2006, le Centre formule toutefois plusieurs critiques relatives à la collaboration avec le Comité P.

Le Centre attend notamment du Comité P qu'il : (1) transmette suffisamment d'informations au Centre après la clôture d'une enquête disciplinaire, afin qu'il puisse apprécier s'il est question de racisme et/ou de discrimination dans l'affaire en question ; (2) transmette des informations suffisantes au Centre pour lui permettre de considérer les bases sur lesquelles le Comité P dit qu'il n'est pas question d'irrégularité policière dans le dossier concerné. En d'autres termes, le Centre demande à avoir une vision claire sur le dossier disciplinaire de manière à pouvoir apprécier, d'une part, s'il a été tenu compte pendant l'enquête des informations (éléments de preuve, témoignages) avancées par le Centre et/ou le plaignant et, d'autre part, si l'enquête était complète. Dans cette optique, le Centre indique qu'il est important de savoir si certains témoins ou agents ont été entendus et, si oui, quel était le contenu de leurs déclarations.

Il nous semble cependant à différents égards que le Centre va un peu vite en besogne : ce qui y est reproché au Comité P ne correspond nullement à ce que le Centre peut attendre ou est en droit d'exiger de lui. En exécution des alinéas 4 et 5 de l'article 26 de la loi disciplinaire du 13 mai 1999 – qui reprennent les obligations du Comité P envers le Centre –, on peut uniquement exiger du Comité P qu'il transmette au Centre les décisions qu'il reçoit de la part des autorités disciplinaires de la police – dont le Comité P ne fait pas partie – et cela, dans la forme dans laquelle il les a reçues. Les alinéas précités n'obligent en rien le Comité P à procéder à une analyse des décisions en question. Cela correspond en outre à ce qui a été conclu dans le protocole liant les deux instancesⁱ.

ⁱ Plus particulièrement sous les points 2.6 et 2.7. du protocole d'accord.

COMPETENCE DU COMITE P

SERVICES SPECIAUX D'INSPECTION – CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI ORGANIQUE DU 18 JUILLET 1991

Le domaine de compétence *ratione personae* du Comité P est défini à l'article 3 de la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignement et de l'organe de coordination pour l'analyse de la menaceⁱ. Aux termes de cette disposition, le contrôle du Comité P porte sur les services de police, c'est-à-dire – outre la police fédérale et la police locale – sur les services relevant d'autorités publiques et d'organismes d'intérêt public, dont les membres sont revêtus de la qualité d'officier de police judiciaire ou d'agent de police judiciaire. Sont assimilées à des services de police – pour l'application de la loi organique du 18 juillet 1991–, les personnes qui ont qualité à titre individuel pour rechercher et constater des infractions.

L'énoncé de cette disposition nous a tout naturellement amené à nous interroger sur la question de savoir si le Comité P peut exercer un contrôle, au sens de l'article 1^{er} de sa loi organique, sur l'ensemble des services spéciaux d'inspection (SSI) ou sur une partie de ceux-ci.

Sur base de notre analyse de l'étendue des compétences *ratione personae* et *ratione materiae* du Comité Pⁱⁱ, notre conviction est que le contrôle du Comité P, d'une part, englobe tous les SSIⁱⁱⁱ et, d'autre part, ne se limite pas à leurs activités purement judiciaires mais porte aussi sur leur action régulatrice. Le contraire reviendrait à compromettre la bonne exécution des tâches dont le législateur a investi le Comité. Limiter le contrôle de ce dernier à certains SSI priverait le Parlement – en ce qui concerne les autres SSI – d'une analyse de leur niveau d'efficacité et de la conformité de leurs actions par rapport à la législation en vigueur. Limiter *contra legem* ce même contrôle à l'aspect purement judiciaire de l'action des SSI introduirait une scission artificielle puisque l'action régulatrice des SSI s'accompagne inmanquablement d'une dimension judiciaire et de recherche latente.

Il convient d'insister sur le fait que le contrôle direct, interne ou externe des services spéciaux d'inspection ne constitue en rien un luxe superflu, mais est bien indispensable. Ce contrôle s'avère d'autant plus nécessaire que l'on constate aussi qu'il n'est pas rare que différentes législations octroient des compétences particulièrement disparates aux fonctionnaires et inspecteurs concernés, dont certaines sont aussi aux mains des membres de la police régulière.

INSPECTION GENERALE

Le fait que les devoirs et missions de l'AIG amènent cette dernière, pour une partie au moins, à pénétrer dans le champ d'action du Comité P est source de certaines tensions. Nonobstant un certain nombre de difficultés émaillant les relations entre les deux institutions, des informations, destinées notamment à éviter d'inutiles doubles emplois, sont régulièrement échangées avec l'AIG en matière d'inspections, d'audits ou d'enquêtes de contrôle d'envergure ou significatifs.

Dans son souci de dépasser ses relations parfois qualifiées de difficiles avec l'AIG, le Comité P entend bien à l'avenir continuer sur sa lancée et coopérer avec cette institution de manière constructive. Il s'agira, encore et toujours, de se répartir les tâches au mieux, d'éviter

ⁱ Dénommée la loi organique du 18 juillet 1991 dans la suite de la présente synthèse.

ⁱⁱ Pour de plus amples détails concernant notre analyse, voy. PEETERS, W., BOURDOUX, Giles L., PONSAERS, P. (Éds.), *De bijzondere inspectiediensten - Les services spéciaux d'inspection*, Bruxelles, Politeia, 2006, pp. 169 et suiv.

ⁱⁱⁱ BRÜLS, A., VAN GOETHEM, E. et PEETERS, W., Vue d'ensemble des services spéciaux d'inspection et de leurs compétences respectives - le niveau fédéral, Cahiers du Comité permanent P, n° 12, Bruxelles, Politeia, 2007, 316 p. et ..., cahier n° 14.

autant que faire se peut les doubles emplois et, très certainement, de ne pas se mettre des bâtons dans les roues. Il va de soi que ces préoccupations doivent être partagées, sinon la tâche risque d'être ardue. Il semble hélas que même le législateur ait quelque peu perdu ces considérations essentielles de vue, comme le montre notamment la loi du 15 mai 2007 sur l'Inspection générale et portant des dispositions diverses relatives au statut de certains membres des services de police. Le Comité ne peut que déplorer que cette nouvelle législation – dont le parcours législatif lui-même suscite pas mal de questions – ne réduira pas les problèmes de chevauchements, de coordination et de doubles emplois, loin s'en faut, et qu'une telle évolution ne profite finalement à personne.

ENQUETES DE CONTROLE ET DE SUIVI

CELLULES DE PASSAGE (AMIGOS) ET INCARCERATIONS DANS LES LOCAUX DE POLICE

Dans le cadre de l'enquête de contrôle « cellules de passage et enfermements dans les locaux de police », les cellules de passage de huit postes de la police fédérale et de deux postes de la police locale, dont un non encore opérationnelⁱ, ont fait l'objet de visites de commissaires auditeurs du Service d'enquêtes du Comité P dans le courant du second semestre 2006. La check-list habituelle a été complétée pour chaque visite. Ce sont ainsi les cellules de trois postes en Région flamande, trois en Région wallonne et quatre en Région bruxelloise qui ont fait l'objet d'un contrôle plus spécifique. Le plus souvent, les visites se sont déroulées à l'improviste et à l'occasion de l'exécution d'autres devoirs d'enquête. Les chefs de corps, chefs de service ou leurs proches collaborateurs ont accompagné les enquêteurs, qui leur ont fait part sur-le-champ de leurs éventuelles remarques ou recommandations. Dans certains cas, un courrier a été adressé aux chefs de corps ou de service *a posteriori* pour les inciter à se conformer à certaines recommandations formulées dans le passé par le CPT ou par le Comité P, notamment en ce qui concerne l'hygiène des lieux d'incarcération ainsi que la surveillance des personnes arrêtées.

Le contrôle des complexes cellulaires, qui est exercé par le Comité P de manière relativement systématique depuis 1997, a incité bon nombre de chefs de corps et/ou de services à revoir l'aménagement de leurs installations, à réactualiser leurs directives internes et à sensibiliser leur personnel à l'impérieuse nécessité de respecter les droits élémentaires des personnes arrêtées. Cette démarche porte manifestement ses fruits puisque, régulièrement, des responsables policiers sollicitent le Comité pour obtenir son avis.

Le Comité P est d'avis que la prévention des suicides et des automutilations des personnes arrêtées devrait constituer une autre préoccupation de tous les instants des préposés à leur garde. Il est indispensable de prescrire des rondes mais aussi de coupler une vidéosurveillance – quand elle existe – avec des vérifications régulières afin de s'assurer *de visu* de l'état de santé des personnes détenues. Trop souvent, ces rondes sont laissées à l'appréciation du personnel de permanence et ne sont donc pas systématiques. L'exécution de ces rondes devrait être transcrite dans une rubrique du registre des arrestations avec mention de l'heure de passage.

Des consignes claires et complètes relatives à la gestion des personnes arrêtées devraient toujours faire l'objet d'instructions internes : des exemples de situations concrètes avec leur résolution devraient permettre au personnel de connaître la marche à suivre dans pratiquement chaque cas de figure.

Il devrait en outre être imposé aux officiers qui confirment une arrestation d'apposer leur signature dans le registre des arrestations. Ceci constituerait une garantie supplémentaire quant au respect de la légalité, de la proportionnalité et de l'opportunité de la mesure prise.

ⁱ Le complexe cellulaire nouvellement aménagé dans le sous-sol du « Portalis » (le bâtiment qui abrite depuis peu les magistrats et juges d'instruction de l'arrondissement de Bruxelles), qui sera géré par la police locale de Bruxelles-capitale/Ixelles – service Palais de Justice.

Le Comité P – qui a souligné à de nombreuses reprises l'absence d'un ensemble de normes en matière de détention dans les locaux de la police – ne peut que se réjouir des initiatives législatives en la matière intervenues récemmentⁱ et qui ont largement tenu compte des recommandations formulées par le CPT et le Comité P. La concrétisation de l'ensemble sur le terrain devra normalement mettre un terme à des années d'indécision et aura pour mérite l'uniformisation des dispositions en la matière. Le Comité P poursuivra ponctuellement ses contrôles des cellules tant dans les postes de la police fédérale que dans les commissariats de la police locale au fil des prochaines années.

MANIERE DE COMMUNIQUER DES SERVICES DE POLICE AVEC DES PERSONNES EN ETAT DE PRECARITE – LES « MINEURS » DE LA MENDICITE

Dans son précédent rapport annuel d'activités, le Comité P a démontré qu'il n'y a aucune uniformité au niveau des règles locales et que les policiers fédéraux et zonaux disposent de réglementations communales particulièrement hétéroclites, lorsqu'ils sont confrontés à des interventions dans lesquelles des sans-abri et/ou des mendiants sont impliqués ou rencontrés. En général, l'intervention du policier demeure presque toujours « classique » : un dialogue s'instaure régulièrement entre l'intervenant et la personne en état de précarité et l'initiative prise se limite souvent à une fonction de renvoi vers une structure d'accueil où offrant une possibilité d'hébergement. La force ou la contrainte sont peu utilisées.

Plus récemment, l'attention du Comité P a été attirée par des situations où, de plus en plus souvent, des enfants sont associés à la mendicité des majeurs, particulièrement dans les grandes villes.

Les nouvelles investigations du Comité P portant sur ce développement de la problématique mettent en relief que, lorsque les fonctionnaires de police ont connaissance de tels faits, ils proposent toujours une « intervention passive » en arguant que la mendicité est sortie du champ pénal. Or, de plus en plus, les citoyens s'indignent de situations où de très jeunes enfants accompagnent des adultes qui mendient sur la voie publique. Les citoyens s'indignent aussi régulièrement de ce qu'ils qualifient de dysfonctionnements dans le chef des policiers en dénonçant leur apparente insensibilité et leur inefficience. Alors même que le pouvoir politique ou la direction du corps reconnaissent l'existence de la problématique et arrêtent une position claire à son sujet, celle-ci n'est pas toujours connue des intervenants de terrain.

Le Comité P a ainsi pu constater que de nombreux policiers de terrain ne connaissaient pas l'existence de la loi du 10 août 2005 « *visant à modifier diverses dispositions en vue de renforcer la lutte contre la traite et le trafic des êtres humains et contre les pratiques des marchands de sommeil* ». Cette législation insiste sur la distinction qu'il faut opérer entre le « *mineur qui mendie aux côtés d'un adulte* » et le « *mineur qui accompagne un adulte qui mendie* ». Le fonctionnaire vérifiera bien si l'adulte est le père ou la mère du mineur et, dans le cas de figure inverse, devra dresser procès-verbalⁱⁱ.

Vu l'évolution du phénomène de la mendicité, particulièrement dans les plus grandes métropoles, le Comité P est d'avis qu'il devient impératif que les directions zonales conçoivent un certain nombre d'initiatives : les chefs de corps ne devraient pas hésiter à communiquer une note de service en la matière aux membres de leur personnel. Elle apporterait justement à ces collaborateurs de terrain une piste de réflexion pertinente au niveau opérationnel.

En tout état de cause, la situation des services de police appelés le plus souvent à intervenir en première ligne est peu claire et paradoxale. Les attentes des citoyens sont multiples. Les attentes des autorités à l'égard des services de police en cette matière pourraient plus

ⁱ Au moyen d'une modification de la loi sur la fonction de police portant sur le volet des arrestations administratives (loi du 25 avril 2007 portant des dispositions diverses, *M.B.* 8 mai 2007) et de la prise d'un arrêté royal réglementant les normes minimales, l'implémentation et l'usage des lieux de détention utilisés par la police (arrêté royal du 14 septembre 2007, *M.B.* 16 octobre 2007).

ⁱⁱ À ce propos, la nouvelle circulaire COL 1/2007 du Collège des procureurs généraux datée du 17 janvier 2007 a pour objectif de présenter et de communiquer la directive ministérielle reprenant les modifications apportées par la loi du 10 août 2005.

qu'utilement être clarifiées et, s'il échet, des synergies devraient être développées avec d'autres intervenants sociaux. La première question à se poser reste cependant de savoir s'il s'agit bien d'une mission de police et, si c'est le cas, dans quelle mesure. Les responsabilités en la matière sont en effet d'abord et surtout politiques.

REFOULEMENTS ET RAPATRIEMENTS

Le Comité P a, ces dernières années, été appelé à traiter diverses plaintes relatives aux modalités de refoulement, de séjour dans la zone de transit ou encore de rapatriementⁱ de personnes en situation irrégulière sur le territoire belge, notamment dans le cadre d'une enquête de contrôle en cours depuis 2003-2004. Les missions de rapatriements représentent une tâche aussi difficile que délicate pour les fonctionnaires de police qui en ont la charge. Qui plus est, ces questions sont suivies de près par d'innombrables institutions et/ou associations actives sur le plan de la protection des droits de l'homme. Elles font d'ailleurs régulièrement l'objet de vives critiques dans ce contexte.

Il n'est pas inutile de rappeler les diverses modalités de contrôle possibles des missions de rapatriement : (1) le contrôle assuré en interne par la police aérienne de la police fédérale ; (2) le volet judiciaire éventuel de ce contrôle purement interne ; (3) le contrôle préventif exercé par l'AIG à la demande du ministre de l'Intérieur ; (4) l'éventuelle inspection ou traitement d'un dossier de plaintes par l'AIG ; (5) le contrôle externe du Comité P, par le biais de son Service d'enquêtes, dans ses aspects judiciaires et non judiciaires ; (6) le rôle de l'autorité judiciaire et des tribunaux ; (7) les tiers présents lors des tentatives de rapatriement (service de sécurité de SN Brussels Airlines, équipage de la compagnie, autres passagers, etc.) ; (8) et, enfin, certains organismes internationaux tels que le CPT.

Dans le prolongement des constatations des années antérieures, on peut à nouveau affirmer que LPA/BRUNAT s'est occupé des éloignements en 2006 avec professionnalisme et s'est toujours efforcé d'anticiper au maximum les situations nouvelles. Mais il faudra aussi tenir compte d'un facteur critique de succès : la bonne coopération et coordination entre tous les services impliqués dans les processus d'éloignement.

Le nombre de plaintes portées à la connaissance du Comité P en 2006 est minime par rapport au nombre de personnes ayant fait l'objet d'un rapatriement. Il faut donc relativiser l'importance numérique de celles-ci sans pour autant négliger chaque plainte individuelle qui doit faire l'objet d'un examen minutieux et systématique. L'AIG n'a eu connaissance que de 2 plaintes judiciaires à l'occasion d'une procédure d'éloignement. Le Service d'enquêtes P a, pour sa part, traité 3 plaintes judiciaires, ce qui porte à 5 le nombre de plaintes avec suites judiciaires traitées en 2006.

Il y a eu, selon l'AIG, moins d'incidents en 2006 car, d'une part, l'Office des étrangers a mieux informé les personnes à rapatrier qui se trouvaient dans les centres et, d'autre part, les membres de LPA/BRUNAT semblent toujours faire preuve d'un plus grand professionnalisme nonobstant la difficulté et le caractère sensible de la tâche.

Les directives relatives à l'encadrement des vols ont été définies par LPA/BRUNAT dans une note-cadre fin 2005. Faire preuve d'humanité lors des éloignements tout en observant le strict respect des prescriptions en la matière représente une véritable gageure pour les membres de LPA/BRUNAT. Les trois éléments qu'il faut en permanence prendre en considération lors de l'évaluation de la situation sont la légalité, la proportionnalité et l'opportunité de la mission.

Remarquons encore que LPA/BRUNAT juge utile de créer son propre Service de contrôle interne afin de pouvoir lui-même traiter les plaintes qui le concernent. Dans l'état actuel des choses, les plaintes en matière de rapatriement sont toujours examinées par le Comité P, l'AIG et le Service de contrôle interne de la police fédérale.

ⁱ Le rapatriement est le fait de ramener dans son pays d'origine une personne séjournant illégalement dans notre pays. Cette opération se fait aux frais de l'État, soit sur des vols sécurisés, soit sur des vols de ligne. Outre le rapatriement, il existe une autre forme d'éloignement, à savoir le refoulement. Le refoulement consiste à refouler un étranger qui débarque à l'aéroport mais qui n'est pas autorisé à séjourner dans notre pays (personne refusée).

Le rapport final de la Commission Vermeersch II, chargée de l'évaluation des instructions concernant l'éloignement s'intitulait « Fondements d'une politique humaine et efficace d'éloignement » et contenait 34 recommandations. Sur la base de ces recommandations, LPA/BRUNAT a rédigé en 2006 un nouveau protocole le liant à l'Office des étrangers et des nouvelles directives ont été édictées concernant la politique d'éloignement. La coopération entre les différents services et partenaires (cabinets, Office des étrangers, équipe de soutien social et psychologique, forum INAD) qui, tous, défendent la même philosophie – à savoir « mettre le plus possible l'accent sur les éloignements sans résistance » – a en outre reçu une nouvelle impulsion. Pour LPA/BRUNAT, les recommandations les plus importantes sont, en effet, celles qui concernent les éventuelles mesures de contrainte susceptibles d'être utilisées dans le cadre de l'expulsion de ceux qui refusent de partir. Après publication du rapport final susmentionné, il a aussi été envisagé en 2006 de mettre en place une commission de suivi. Elle a débuté ses activités début 2007 sous la présidence du professeur Parmentier.

LPA/BRUNAT ne demande qu'à poursuivre la concrétisation des recommandations faites, à savoir : (1) compléter le tableau organique (40 personnes pour la section du Contrôle frontalier) ; (2) faire appel à du personnel civil pour l'exécution de l'administration opérationnelle ; (3) arriver à une autonomie budgétaire ; (4) créer une cellule de formation interne pour pallier les difficultés de la Direction de la formation (DSE) à fournir les formations nécessaires.

Selon le Comité P, la situation dans ce domaine relativement délicat est sous contrôle.

FONCTIONNEMENT DES INDICATEURS

La problématique du fonctionnement des indicateurs est réglée par la loi du 6 janvier 2003 concernant les méthodes particulières de recherche et quelques autres méthodes d'enquête. Les méthodes particulières de recherche (MPR) induisent une immixtion – et non des moindres – dans certains droits et libertés fondamentaux tout en posant des limites à différents principes pourtant fondamentaux de la procédure pénale. Compte tenu de sa mission de contrôle de la protection des droits que la Constitution et la loi confèrent aux personnes ainsi que de la coordination et de l'efficacité des services de police, le Comité P a pris la décision de suivre de près le travail avec des indicateurs au travers d'une enquête de contrôle thématique.

La question qui a servi de base à sa démarche consistait à savoir dans quelle mesure le fonctionnement des indicateurs cadre avec les priorités et concepts exposés dans le Plan national de sécurité 2004-2007. Le Comité souhaitait ainsi aller plus loin que la simple vérification de l'application correcte de la réglementation en matière d'indicateurs, qui avait déjà eu lieu à l'occasion d'une précédente enquête. Cette question de départ a par ailleurs été divisée en deux sous-questions : comment l'utilisation d'indicateurs contribue-t-elle à aborder les phénomènes prioritaires inscrits dans le Plan national de sécurité 2004-2007 et de quelle manière les informations émanant des indicateurs sont-elles utilisables pour les décisions stratégiques et opérationnelles dans le cadre du concept d'*intelligence led policing* ?

Même si l'enquête auprès des magistrats MPR des arrondissements sélectionnés n'a pas encore eu lieu, dans l'état actuel des choses, un certain nombre de constatations peuvent d'ores et déjà être faites. En résumé, on peut affirmer pour l'instant que le système des indicateurs est organisé avec efficacité et son efficacité n'est plus à démontrer dans les dossiers opérationnels. Il n'est par contre pas suffisamment établi qu'il contribuerait significativement à la réalisation des priorités stratégiques aux différents niveaux. Cette situation s'explique par un manque d'harmonisation entre les divers acteurs concernés.

Le Comité a veillé à ce que les constatations provisoires et les points d'attention y relatifs fassent l'objet d'un débriefing global ainsi que d'un feed-back au directeur général de la police judiciaire et au gestionnaire national des indicateurs. Le tout sera affiné consécutivement à l'enquête auprès des magistrats.

Enfin, nous précisons que la police a déjà apporté des adaptations concernant plusieurs points d'attention signalés tels que l'implémentation de la première phase du projet d'automatisation de certains rapports, les nouvelles prescriptions de recrutement concernant les membres des services de contrôle interne et l'adaptation de la matrice d'évaluation

conditionnant le paiement de primes aux fins de mieux rencontrer les priorités locales ainsi que les informations participant à la formation d'une image globale.

DISCRIMINATION INTERNE ET EXTERNE AUX SERVICES DE POLICE

La police intégrée fait régulièrement l'objet de reproches ou d'accusations en cette matière particulièrement sensible. Tout comme les années précédentes, le Comité P a continué à suivre les actions de la police fédérale en matière de lutte contre les discriminations au sein des services de police. Le Service égalité et diversité (DPID) de la Direction des relations internes (DSI) a été rencontré et de la documentation en rapport avec l'enquête a été collectée tout au long de l'année. Au regard des éléments obtenus, le Comité P n'a pas encore jugé opportun de rencontrer d'autres pilotes du plan d'action ou des partenaires externes.

L'activité majeure de la police fédérale dans ce domaine reste le plan d'action diversité. Ce plan se compose de différentes actions à court ou moyen terme, ponctuelles ou récurrentes, permettant d'atteindre des objectifs se situant essentiellement dans les domaines de la gestion du personnel, de la recherche, de la formation ou encore de la communication. La politique diversité a pour vocation d'agir *in fine* sur la culture de l'organisation – ce qui est assurément très ambitieux – et de trouver dans le personnel de la police intégrée le reflet de la diversité de la population. Le plan s'inscrit parfaitement dans le plan d'action fédéral en dix priorités contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie.

Un certain nombre de réalisations concrètes ont vu le jour dans le cadre des sept objectifs du plan d'action. On citera notamment la réalisation d'un film de promotion du recrutement mettant en scène la diversité, l'engagement de 35 personnes malvoyantes pour des tâches spécifiques, les articles dédiés à la problématique du code de déontologie ou encore un plan de communication sur les infractions à caractère raciste selon la COL 6/2006 et les violences conjugales. Des modifications statutaires tendant à gommer les inégalités entre les membres du personnel ont été apportées. Peu d'actions ont finalement pris du retard ou ont été abandonnées. Certaines activités du plan d'action sont plus visibles et nécessitent des moyens budgétaires et humains plus importants, notamment en matière de recrutement et d'intégration de policiers issus de groupes socioculturels diversifiés.

Le réseau des personnes ressources diversité est entré, depuis 2006, dans ses phases d'extension et de consolidation. Le forum de communication qui leur est réservé fonctionne également. La banque d'informations destinée à tous les membres du personnel est en test et sera accessible via un lien direct dans le site Internet www.hrpol.be, ce qui facilitera l'accès à la thématique. Deux universités partenaires, qui ont participé au coaching des membres, vont dorénavant évaluer le réseau.

Outre les activités initialement prévues dans le plan, de nouvelles initiatives ont vu le jour. En collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, la police fédérale va débiter une campagne de sensibilisation contre l'homophobie. D'autre part, la police fédérale s'est récemment inscrite dans le processus de labellisation introduit par le ministre de l'Intégration sociale et de l'Égalité des chances et par le ministre de l'Emploi et de l'Informatisation.

Au-delà du suivi des actions effectuées, conformément aux approches managériales éprouvées telles que l'EFQM, le Comité P s'attache tout autant aux résultats concrets engendrés par le plan d'action pour l'organisation, le personnel et la collectivité. Le suivi consiste à préciser les résultats obtenus en matière de diversité et de lutte contre les discriminations après 5 ans de politique de diversité identitaire même si la pratique veut qu'il n'y ait pas beaucoup d'éléments concrets ou vérifiables. Six indicateurs, généraux et spécifiques, ont bien été définis dans le plan. Cependant, les mesures des indicateurs n'apparaissent pas encore dans sa dernière version.

Le Comité P avait déjà soulevé le caractère évolutif et adaptable du plan : les nouvelles initiatives de cette année en sont encore la preuve bien que le problème de la capacité limitée se pose toujours.

COORDINATION ENTRE LE SERVICE DE POLICE INTEGRE ET UN SERVICE A COMPETENCE DE POLICE DU MINISTERE DE L'ÉQUIPEMENT ET DU TRANSPORT DE LA REGION WALLONNE

Dans le prolongement d'une plainte individuelle, le Comité P a été appelé à examiner les éventuels problèmes de coordination entre le service de police intégré et un service à compétence de police du Ministère de l'Équipement et du Transport de la Région wallonne (MET).

Cette enquête de contrôle a révélé différentes problématiques devant faire l'objet d'une attention particulière. Il s'agit notamment : (1) de la coordination des interventions de la police intégrée et d'une administration du MET à compétence de police ; (2) du signalement et du désignalement des véhicules retrouvés au fond des voies navigables ; (3) des modalités de transmission de l'information entre les services de police et le MET ; (4) du rôle des divers intervenants ; (5) des limites des compétences des agents du MET ; (6) de l'information du propriétaire du véhicule retrouvé ; (7) des signalements, etc.

En tout état de cause, une intervention réglementaire s'impose en vue d'apporter un peu plus de clarté en cette matière où certains manquements sont de nature à porter préjudice au citoyen. Le Comité a par ailleurs adressé un courrier circonstancié à ce sujet aux autorités administratives et judiciaires compétentes, lequel est resté sans réponse à ce jour.

HEURES SUPPLEMENTAIRES ET NOTES DE FRAIS DES OFFICIERS DE QUELQUES ZONES DE POLICE, NOTAMMENT BRUXELLES-CAPITALE/IXELLES

Dans le prolongement de plusieurs plaintes et dénonciations en la matière, le Comité P a décidé d'initier une enquête de contrôle relative aux notes de frais et aux prestations effectuées par le cadre officier.

À la lecture des différentes statistiques liées aux heures supplémentaires et aux notes de frais dans les zones, il n'est pas toujours facile de déceler les abus. Il semble qu'il y ait quelques caractéristiques régionales. Par exemple, les zones bruxelloises de l'échantillon examiné sont toutes statistiquement spécialisées en heures supplémentaires, lesquelles sont majoritairement prestées par le cadre officier. Les grandes zones en termes de personnel présentent plus d'heures supplémentaires en moyenne que les petites. En matière de frais, l'enquête a laissé apparaître que ce sont à présent les petites zones qui ont en moyenne des frais plus importants.

En fonction de leurs moyens budgétaires, les zones de police disposent de la possibilité de « payer » ou d'organiser le paiement des divers inconvénients, dont les heures supplémentaires. En cette matière sensible, de trop grandes divergences entre les membres du personnel peuvent être à l'origine de tensions ou de soupçons. C'est pourquoi le Comité P est d'avis qu'il est nécessaire, comme en conviennent les responsables des zones visitées, d'établir une politique en la matière – fondée sur la justification des heures supplémentaires et des frais ainsi qu'une absence de discrimination entre les membres du personnel, quelles que soient les catégories - et de communiquer celle-ci au personnel. À partir de celle-ci, un système de contrôle et de suivi doit encore être mis en place. Les abus doivent donc déboucher sur des procédures administratives, disciplinaires, voire judiciaires adéquates.

Un suivi individuel s'impose, au moins par la voie du supérieur hiérarchique direct. Il semble normal qu'un chef de service connaisse et vérifie les prestations des membres de son personnel et veille à la bonne utilisation des deniers publics.

SYSTEME DE POINTS D'HABILLEMENT ET PROBLEMES D'EQUIPEMENT

Avant la réforme des services de police et dans les premiers moments de celle-ci, le Comité P avait eu à connaître de plusieurs situations inacceptables en matière de masse d'habillement, d'acquisition de matériel et d'équipement. En 2005-2006, il a eu connaissance de nouveaux problèmes en la matière, ce qui l'a amené, au-delà des cas individuels, à s'intéresser à la question à une autre échelle.

La gestion des points d'habillement pour l'acquisition ou le remplacement de l'uniforme est réglée par les articles 13 à 19 de l'arrêté royal du 10 juin 2006 relatif à l'uniforme de la police intégrée, structurée à deux niveaux et par les articles 3 à 6 de l'arrêté ministériel du 15 juin 2006 relatif à l'équipement de base et à l'équipement fonctionnel général des membres du cadre opérationnel de la police intégrée, structurée à deux niveaux. Cette réglementation a permis aux corps de police locale d'affiner les systèmes existants et d'apporter une plus grande transparence dans la pratique au bénéfice du personnel. L'affectation libre mais rationnelle de l'enveloppe de points, ciblée sur les besoins du service, est le point de départ pour que le personnel puisse disposer d'un équipement de base complet et de bonne qualité. Là où les répercussions des applications statutaires sur le nombre de points et sur l'équipement fonctionnel général étaient, à une époque, matière à discussion, elles sont à présent fixées dans l'une des annexes de l'arrêté royal susmentionné. Seule la réglementation portant sur la mise à la retraite est considérée comme insuffisante. Aussi, pour éviter toute forme d'abus, serait-il bon de clarifier la situation.

La gestion des points d'habillement se fait désormais par voie électronique dans toutes les zones visitées. L'enveloppe de points constituée était suffisamment importante pour pouvoir acquérir l'équipement de base de sorte que, dans la plupart des zones, le personnel opérationnel dispose entre-temps de presque toutes les pièces du nouvel uniforme de base.

La gestion des points d'habillement et le suivi des commandes et fournitures reviennent bien souvent à du personnel Calog. La majorité des grands corps ont même un service logistique chargé des mesures et de la distribution à partir d'un magasin central.

La définition par le chef de corps d'un profil pour le port de l'uniforme ne pose plus aucun problème ; les directives en la matière sont presque au point dans tous les corps. Très souvent, il ne reste plus qu'à les appliquer et à les faire respecter. Tous les éléments pour améliorer la situation sont donc bien présents.

En parallèle à la matière examinée, le Comité P est d'avis qu'il est important que la hiérarchie s'intéresse à la question du port correct et régulier de l'uniforme et veille au retour d'une certaine rigueur, notamment à Bruxelles et dans quelques autres grandes villes.

Il est incontestable que la police fédérale est attentive à l'appui qu'elle doit fournir dans ce domaine à l'ensemble du service de police intégré. Nous ne pouvons que l'encourager à poursuivre dans cette voie ainsi qu'à s'enquérir de la qualité de la prestation et du service fourni et de la satisfaction des « clients ».

SUICIDE AU SEIN DES SERVICES DE POLICE

La thématique du suicide au sein des services de police fait l'objet d'une enquête de contrôle depuis plusieurs années. Cette enquête s'articule autour de 2 études, l'une portant sur le phénomène même du suicide au sein de la police et l'autre portant sur 100 cas de suicide policier survenus au cours de ces 6 dernières années. Les résultats de cette enquête montrent que le problème du suicide dans la profession peut être qualifié d'inquiétant et qu'il n'est pas uniquement lié à des drames individuels.

Diverses initiatives ont été prises pour tenter d'endiguer le phénomène. La police fédérale et les zones de police locale ont ainsi lancé des mesures stratégiques générales telles que l'engagement de psychologues, la désignation de personnes de confiance, la mise en place de groupes de parole ou la création d'une *stressteam* et d'un service médical. De plus, de nombreux corps et services de police ont fait le nécessaire pour améliorer la gestion des armes. Les policiers désespérés utilisant généralement leur arme de service pour mettre fin à leur jour, des directives ont été édictées en vue de circonscrire la possession de l'arme à la durée du service et de permettre au chef de corps ou de service de retirer temporairement celle-ci s'il le juge nécessaire. La Direction du service interne de prévention et de protection au travail (DSW) a développé un plan d'action « bien-être » visant à mettre au point un système de mesure du bien-être basé sur des *check-lists*. La police fédérale diffuse également des dépliants traitant des moyens d'action pour lutter contre la violence, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral au travail. Ainsi le recours à des personnes de confiance et des conseillers en prévention, par exemple.

En dépit de toutes ces mesures, il semble que l'on doive faire face à ce que l'on appelle l'aveuglement du système. L'organisation policière ne voit tout simplement pas l'existence, voire la persistance de mécanismes parfois créés qui jouent un rôle déterminant, en plus des facteurs liés à la personne et à son entourage, dans le (maintien du) taux élevé de suicides dans ses rangs. On se demande donc comment faire fonctionner de tels systèmes d'assistance si on continue à masquer les problèmes sociaux, à taire les signaux qui se manifestent, ou bien si on croit que les exprimer amènera plus d'ennuis, des contrôles, des changements de tâches ou une perte de l'autonomie. Comment faire en effet si l'on ne peut aborder les problèmes que lorsque le policier a déjà transgressé la norme ?

Le Comité P est d'avis qu'il convient de promouvoir concrètement le « bien-être » du personnel policier, surveiller et encadrer la carrière de chacun et la mettre en relation avec la motivation au travail.

Il est primordial de souscrire à une politique de gestion des ressources humaines alignée sur un bon encadrement professionnel des policiers dans le développement de leur carrière, dans la mobilité, dans le reclassement professionnel (*outplacement*) éventuel et, surtout, lorsqu'ils ont atteint 50 ans en prévision de leur retraite. En d'autres termes, c'est durant toute leur carrière que les policiers doivent bénéficier d'un suivi et d'un encadrement « centralisés » pour leurs formations, leurs demandes et pour l'attribution éventuelle de services, de même que lorsqu'ils sont confrontés à des problèmes personnels ou privés qui se répercutent significativement, de manière temporaire ou non, sur l'exercice de leurs fonctions. Le Comité P est d'avis que cette politique GRH doit notamment être sous-tendue : (1) par une politique visant à éviter le recrutement ou la formation de caractères policiers spécifiques, l'idéalisation extrême de la profession de policier et la trop grande autonomie dans la fonction ; (2) par une politique de détection du stress et de l'épuisement professionnel ; (3) par une politique de prévention et d'approche du phénomène de l'alcoolisme ; (4) par une politique de suivi de la possession et de la disponibilité de l'arme de service ; ainsi que (5) par une politique de gestion réfléchie en matière de constat et d'annonce du suicide.

DIRECTIVES RELATIVES AUX OFFICIERS DE POLICE ADMINISTRATIVE

Dans son rapport d'activités 2004, le Comité P s'est penché sur deux facettes en particulier de la présente enquête : l'analyse des directives concernant l'officier de police administrative (OPA) et l'analyse des protocoles de coopération interzonale établis dans le cadre des diverses compétences légales attribuées à l'officier de police administrative.

Ces directives ainsi que les différents liens de coopération qui existent ont été analysés et comparés aux compétences de l'OPA fixées dans la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police (LFP). À la mi-2006, le Comité P a chargé son Service d'enquêtes de diligenter une enquête visant à établir un bilan de la situation par rapport aux directives susmentionnées.

Le Comité P s'est adressé par écrit à tous les chefs de corps dont les directives OPA et/ou les protocoles de coopération ont été analysés en 2004 dans le cadre de la première enquête. Les répondants ont été interrogés pour savoir dans quelle mesure ils avaient tenu compte des résultats de l'enquête OPA repris dans le rapport d'activités 2004 du Comité P pour optimiser les directives et/ou protocoles existants ou encore, si nécessaire, établir des directives ou accords de coopération.

Mis à part les directives relatives à l'« avertissement de l'OPA » et celles relatives à l'« incarcération de personnes dans des cellules de passage » - qui existent dans la plupart des corps -, il subsiste toute une série de domaines dans lesquels les tâches et responsabilités des OPA devraient idéalement être clairement traduites au sein du corps. Aucun chef de corps n'a fait mention d'une directive ou d'une procédure décrivant les principales responsabilités et compétences de l'OPA.

Le Comité P ne peut dès lors que réitérer sa recommandation de transposer dans la pratique les principales compétences légales octroyées aux OPA.

Cette recommandation ne s'appuie pas seulement sur les multiples conclusions dégagées à partir des dossiers d'enquête ayant mis en lumière le fait que la fonction (d'appui) de l'OPA pouvait (encore) être mieux remplie mais aussi sur le constat du Comité P selon lequel les nouvelles réglementations et législations relatives aux droits constitutionnels et aux libertés fondamentales du citoyen se traduisent, à juste titre, par davantage de garanties pour ce

dernier, d'où un impact non négligeable sur le fonctionnement journalier du fonctionnaire de police individuel.

POLICE DE LA NAVIGATION DE LIEGE (SPNL)

Dans le prolongement de l'examen d'une plainte individuelle relative à l'intervention conjointe de différents services de police à compétences générale et spéciale lors de la découverte d'un véhicule volé immergé dans les voies navigables et des différents constats réalisés à cette occasion en termes de coordination, d'information et d'appui mutuel, il est apparu utile au Comité P de solliciter son Service d'enquêtes afin d'analyser le rôle et le fonctionnement du service de la police de la navigation de Liège de la police fédérale (SPNL).

La présente enquête n'avait pas pour objectif d'analyser en profondeur ce service de police spécialisée, mais plutôt de se faire une image relativement précise de son action voire de la perception de cette action par les autres partenaires policiers. Le Service d'enquêtes P a examiné plus particulièrement les aspects suivants du fonctionnement opérationnel de la SPNL : (1) l'exercice des missions de police spécialisée dans le cadre de la police de la navigation ; (2) la contribution au plan national de sécurité ; (3) la répartition géographique des contrôles de bateaux et des infractions constatées mais également l'orientation des actions de contrôle ; (4) la conclusion de protocoles, la réalisation de partenariats ainsi que l'intégration plus globale dans le paysage policier ; (5) l'existence de plans d'action et/ou d'initiatives particulières répondant à des situations spécifiques dans le champ d'action de la SPNL.

La SPNL est une entité correctement gérée sur le plan opérationnel, le chef de service parvenant à mener à bien les missions légales qui lui incombent. Au fil du temps, des efforts constants ont été fournis de manière à assurer une présence sur l'ensemble des voies navigables de la Région wallonne. Cette présence proactive ou d'initiative s'est concrétisée conjointement à une plus grande connaissance de son action par les autres partenaires policiers. Le Comité P a néanmoins pu constater des manquements au niveau du développement organisationnel. Un plan d'action mûrement réfléchi avec des objectifs à atteindre et soutenu par des indicateurs de suivi fait défaut. Le Comité P a pu constater que de multiples initiatives intéressantes sont menées par la SPNL mais que celles-ci ne sont pas intégrées dans un plan d'ensemble et d'adéquation avec des objectifs préalablement déterminés.

Le Comité P est d'avis qu'il reste des efforts importants à fournir pour conforter le rôle de la SPNL dans le paysage policier et notamment être perçu comme partenaire. Nous pensons plus particulièrement à la diffusion de *Service Level Agreements* (SLA), à l'élaboration de protocoles avec les partenaires ou les principales parties prenantes, etc.

STOCKAGE DES ARMES DE SERVICE ET DES MUNITIONS

Entre 2002 et fin 2004, le Comité P s'est intéressé à la problématique du stockage des armes de service et des munitions dans les zones de police locale. Cette enquête visait essentiellement à vérifier les mesures de sécurité physiques et pratiques – au niveau de la procédure – destinées à prévenir tout abus ou vol. Fin 2005, le Comité P a chargé son Service d'enquêtes d'une enquête similaire auprès des services de la police fédérale. Dans le même temps, il lui a aussi demandé de vérifier si la situation dans les corps de police locale avait changé depuis les constats problématiques effectués en 2004. Courant 2006 et début 2007, neuf services ou unités déconcentrés de la police fédérale, autant de zones de police locale et une académie de police provinciale ont ainsi été visités. La méthodologie utilisée, basée sur la législation et la réglementation existantes et en préparation, a été la même que dans la première enquête.

En bref, nous pouvons établir que la situation en matière de sécurisation des munitions et armes à feu dans les unités de la police fédérale visitées n'est guère plus brillante que celle qui avait été constatée en 2004 dans les zones de police locale. Le fait d'étaler sur plusieurs années des efforts financiers conséquents se justifie au plan comptable, mais il ne faut pas oublier pour autant que la situation actuelle découle directement du passé.

Deux sites spécifiques présentent encore de graves problèmes de sécurité, vu notamment leur emplacement ou leur fonctionnalité. Au jour d'aujourd'hui, les armes y sont toujours

conservées dans des meubles de bureau ou des casiers de vestiaire accessibles à tout un chacun, ce qui est tout bonnement inacceptable.

Du côté des zones de police locale, on peut estimer que le signal émis en 2004 par le Comité P a éveillé les consciences de nombreux responsables policiers et autorités administratives locales, qui, du coup, n'ont pas ménagé leurs efforts – à tout le moins financiers – pour en arriver à une gestion de l'armement responsable et sûre.

Seule une minorité de zones se trouve encore en porte-à-faux. Les chefs de corps surtout, mais aussi les autorités administratives locales de ces zones, devront se rendre compte que leur responsabilité peut être engagée en cas d'incident. Il est à noter que cette donnée fait l'objet d'une enquête judiciaire spécifique. De manière globale, il existe encore trop peu de contrôles structurels du respect des règles par les collaborateurs individuels. Ceux-ci tenaient plus de l'exception que de la règle.

Du côté de la police fédérale, le « mouvement de rattrapage » n'a été lancé qu'en 2006 et encore, il est entravé par des considérations financières qui permettent de conclure que les zones de police locale ont reçu ou possèdent plus de moyens. Il peut être utile de faire réaliser une analyse de risques par les services centraux en vue de la répartition des casiers ou des coffres qui ont été achetés. En attendant la livraison des moyens de technoprévention, il serait bon que les chefs de service, en s'appuyant sur les circonstances situationnelles, prennent des mesures provisoires destinées à assurer un certain degré de sécurité. Dans certaines unités, elles pourraient cependant être temporairement en contradiction avec la note existante du commissaire général.

FONCTIONS DE SECURITE DANS LES VILLES ET COMMUNES

À la demande de sa commission d'accompagnement parlementaire, le Comité P a mené, fin 2001, une enquête de contrôle sur la problématique des personnes chargées d'une fonction de contrôle dans les villes et communes, fonction dans le cadre de laquelle elles disposent ou non d'une quelconque compétence policière ou collaborent étroitement avec la police. La majorité de ces personnes porte un uniforme qui présente, dans certains cas, un certain nombre de similitudes avec l'uniforme de la police, ce qui pourrait donner l'impression au citoyen qu'il est confronté à un fonctionnaire de police. Cette enquête, qui était initialement limitée à plusieurs communes de la Région de Bruxelles-Capitale, a été actualisée en 2004-2006 puis étendue à un échantillon représentatif de villes et communes de l'ensemble du pays.

Le Comité P est d'avis qu'il est important de suivre de près les tâches qui se situent à l'extrême limite des missions de police régulière et des activités des entreprises de gardiennage agréées. Il convient de tendre vers une plus grande intégration des initiatives et du déploiement d'agents de sécurité dans la politique de sécurité globale de la zone de police. Dans le prolongement, il faut parvenir à une synergie accrue entre les différentes fonctions de sécurité et avec la police locale. Pour ce faire, la nouvelle loi du 15 mai 2007 relative à la création de la fonction de gardien de la paix, à la création du service des gardiens de la paix et à la modification de l'article 119*bis* de la nouvelle loi communale semble être l'occasion idéale.

Le Comité P est d'avis qu'il faut éviter le plus possible d'installer les agents de sécurité dans les commissariats de police. Même si leur uniforme se distingue clairement de celui de la police, cette situation peut créer la confusion dans l'esprit du citoyen. Une telle proximité est en outre susceptible d'engendrer des problèmes divers, notamment du point de vue du secret professionnel imposé aux fonctionnaires de police.

La formation de ces acteurs de la sécurité doit être mise en adéquation avec les tâches qui leur sont confiées et doit tenir compte de la synergie avec les autres services, en particulier avec la police locale.

ENQUETES RELATIVES A DES SERVICES SPECIAUX D'INSPECTION

La compétence du Comité P à l'égard des services spéciaux d'inspection a été abordée ci-dessus. En concertation avec sa commission d'accompagnement parlementaire, le Comité P a décidé de jouer un rôle plus actif et même proactif dans ce domaine, notamment en structurant davantage sa mission de contrôle à l'égard de ces acteurs. Différentes enquêtes

portant sur tout ou partie de ces services ont ainsi eu lieu.

Il s'agit, d'une part, d'enquêtes initiées à la suite d'une plainte ou dénonciation à l'encontre d'un fonctionnaire de ces services, notamment : de l'Administration des Douanes et Accises ; de l'Agence Nature et Forêts du Département de l'Environnement, de la Nature et de l'Énergie de la Communauté flamande ; du SPF Mobilité et Transports ; de la STIB ; et d'un garde champêtre particulier. Il s'agit, d'autre part, d'enquêtes de contrôle portant sur certains aspects de la mise en oeuvre et du fonctionnement des officiers de police judiciaire de l'Administration des Douanes et Accises, notamment dans le cadre de la répression de la traite d'êtres humains.

En ce qui concerne l'Administration des Douanes et Accises, le Comité P a encore pu constater un certain nombre de lacunes ou de dysfonctionnements tels : le manque d'officiers de police judiciaire au sein de l'Administration des Douanes et Accises ; les problèmes de coordination avec les services de police réguliers, résultant en partie du fait que les Douanes ne font pas partie des participants « obligés » aux réunions de coordination ; l'absence d'obligation de communication dans le chef des Douanes en ce qui concerne les opérations qu'elles montent ; l'absence de directive globale relative à la fonction judiciaire exercée par les Douanes ; la réticence, voire résistance au contrôle externe dans le chef d'un certain nombre de fonctionnaires des Douanes et Accises.

FORMATION

Les structures des écoles de police agréées sont caractérisées par une certaine dichotomie – les écoles chapeautées par la province, d'une part, et les écoles qui fonctionnent dans une structure constituée en asbl, d'autre part – et cela de part et d'autre de la frontière linguistique.

La structure fortement décentralisée des écoles de police nous confronte à différents pouvoirs organisateurs et se traduit par un morcellement et une certaine incohérence au niveau de l'enseignement prodigué. Une instance supérieure, sorte de département de l'enseignement – qui fixerait les objectifs pédagogiques, les normes de fonctionnement et effectuerait des inspections – fait défaut alors qu'il existe un besoin manifeste de soutien du processus pédagogique dans les écoles, plus particulièrement sous forme d'encadrement et de formation des enseignants. Dans l'état actuel des choses, il y a sans conteste toujours une marge suffisante pour instaurer une synergie entre les écoles et pour optimiser les contacts et relations entre les écoles locales et la police fédérale.

Alors qu'en principe les décisions fondamentales en la matière sont prises par le ministre de l'Intérieur – qui peut se faire assister dans cette tâche par des externes – nous constatons que l'enseignement policier, les principes de fonctionnement et leur organisation ainsi que l'entrée dans le processus via le recrutement et la sélection constituent autant d'étapes devenues exclusivement internes à la police. Que ce soit la contribution externe du milieu non policier (on pense notamment aux acteurs du domaine de la sécurité tels que le secteur de l'aide sociale aux justiciables, de l'aide spéciale à la jeunesse, des établissements pénitentiaires, la magistrature, le monde académique ou les personnes travaillant avec la jeunesse ou dans les secteurs d'aide) ou bien l'intégration ou l'harmonisation à un certain degré du milieu policier dans l'enseignement régulier par exemple, toutes deux n'existent pour ainsi dire pas ou sont très limitées. La conséquence en est que le processus de socialisation des personnes qui s'engagent dans la police se fait complètement en interne.

Les questions suscitées dans le cadre de cette enquête de contrôle seront examinées dans une phase ultérieure du projet d'étude du Comité P sur le recrutement, la sélection et la formation. Le Comité P est d'avis que s'interroger sur l'avenir de la formation ne consiste pas forcément à se prononcer sur l'intérêt d'une structure centrale ou non mais plutôt à se demander comment, dans quelle perspective et avec quelle contribution policière et externe on va procéder.

MONITORING GLOBAL ET INTEGRE DES SERVICES DE POLICE

PLAINTES ET DENONCIATIONS – DONNEES CHIFFREES 2006

Par rapport à 2005, le nombre de plaintes introduites directement auprès du Comité permanent P présente une augmentation de 4 %. En 2006, le Service d'enquêtes a été chargé de 128 enquêtes judiciaires de moins qu'en 2005, soit une diminution de 22 % et quelque. Avec 16,3 % de dossiers en moins, le nombre de dossiers (de plainte) communiqués par l'AIG et les services de police présentait une tendance à la baisse. La communication des jugements et arrêts prononcés a connu une diminution de 8 %, tandis que le nombre d'informations communiquées a augmenté de 8,4 %. Enfin, 111 dossiers disciplinaires de plus qu'en 2005 ont été clôturés en 2006, ce qui représente une augmentation de 16,6 %.

L'année dernière, un total de 2 314 **plaintes** a été introduit directement auprès du Comité P, dont 2 006 à charge de la police locale. Des différences régionales peuvent être observées sur la base de ces 2 006 plaintes. Le Comité P a reçu plus de 100 plaintes sur 3 zones de police, à savoir les zones Bruxelles-Capitale/Ixelles 5339 (324), Bruxelles Midi 5341 (101) et Anvers 5345 (157). Ces chiffres contrastent avec ceux d'autres grandes zones comme Gand 5415 (51), Charleroi 5330 (37), Liège 5277 (38) et Bruxelles-Ouest 5340 (66). Il est également étonnant que certaines zones assez petites comme Schaerbeek/Evere/Saint-Josse-ten-Noode 5344, Louvain 5388 et Ostende 5449 obtiennent des scores relativement élevés avec respectivement 72, 42 et 33 plaintes. Ces 10 zones représentent ensemble 921 plaintes ou 45,91 % du total des plaintes à charge de la police locale. Par ailleurs, il ne faut pas perdre de vue que plus de 50 % des plaintes sont réparties entre les 186 autres zones. Chacune a enregistré au moins 1 plainte à son encontre, de sorte qu'aucune n'est épargnée par les chiffres en 2006.

Nous observons la même tendance pour les 2 519 plaintes déposées directement auprès du corps local. Plus de 100 plaintes ont été déposées directement auprès de plusieurs corps, avec des différences régionales : Bruxelles-Capitale/Ixelles 5339 (158), Bruxelles-Ouest 5340 (150), Bruxelles Midi 5341 (148), Anvers 5345 (455), Gand 5415 (187). D'autres corps repris sur la *short list* sont Montgomery 5343 (97), Uccle/Watermael-Boitsfort/Auderghem 5342 (67), Louvain 5388 (74), Bruges 5444 (57), Schaerbeek/Evere/Saint-Josse-ten-Noode 5344 (55), Hekla 5349 (35), RIHO 5453 (40) et Grensleie 5455 (39). Ces 13 corps représentent 1 562 plaintes, soit 62 % du total.

Afin de se faire une idée du volume total des plaintes et dénonciations, le nombre de plaintes directement introduites auprès du Comité P (2 314) doit être augmenté des 2 665 dénonciations traitées par les services de police locale mêmes (2 519) et, dans une moindre mesure, par l'AIG et la police fédérale (146 pour les deux), portant donc le nombre total de plaintes enregistrées à 4 979. Cela représente une diminution de 425 par rapport à 2005, où un total de 5 404 plaintes avait été enregistré. En approfondissant notre analyse des données, nous constatons que cette baisse est aussi à mettre au crédit d'une amélioration de la qualité et du traitement des informations envoyées au Comité P, de sorte que les doublons sont réduits à leur strict minimum. En tout état de cause, nous ne pouvons cependant pas qualifier la diminution des plaintes de spectaculaire par rapport aux années antérieures, y compris 2005. Presque toutes les plaintes sont déposées par des citoyens individuels. Cela signifie qu'un peu moins de 5 000 situations ont donné lieu à la formulation de plaintes, justifiées ou non.

En ce qui concerne la langue du plaignant, 1 110 plaintes francophones et 1 182 plaintes néerlandophones ont été enregistréesⁱ. Comme cela s'était déjà manifesté les années précédentes, on constate une fois encore un grand déplacement en ce qui concerne les **allégations**. Excès de pouvoir (161), comportement désobligeant (206), neutralité-impartialité (120), ne pas acter (169), ne pas intervenir (110), traitement inégal (103), constatations injustes (181), privation de liberté arbitraire (89), violences contre des personnes et des biens

ⁱ Des plaintes ont également été déposées en anglais, en espagnol, en portugais, etc.

(242), violation du secret professionnel (53), actes arbitraires (65), racisme (49), harcèlement (56), circulation (59) et overacting (29) sont des griefs régulièrement invoqués dans les plaintes. Le harcèlement et les plaintes relatives à la gestion du personnel et du recrutement semblent neufs.

En ce qui concerne les faits de racisme, sans préjudice de ses classiques analyses internes, le Comité permanent P a pu faire appel dans le courant de 2007 à un stagiaire en criminologie qui a réalisé, sous sa supervision et son encadrement, une analyse quantitative et qualitative des dossiers relatifs aux plaintes introduites par des citoyens entre 2000 et le 23 avril 2007 auprès du Comité P pour racisme dans les services de police. En principe, dès qu'elle aura reçu le feu vert du monde académique, cette étude sera publiée, si nécessaire sous une forme quelque peu modifiée.

Mentionnons encore que la mise à disposition sur le site Internet du Comité d'un formulaire de plainte standardisé a rencontré un franc succès dès la première heure. Ainsi, 27 % des plaintes ont été introduites par e-mail, 1 035 par courrier et 336 procès-verbaux du Service d'enquêtes P ont donné lieu au traitement et à l'examen d'une plainte.

Pour l'analyse des **décisions** prises par le Comité, seuls ont été retenus les dossiers de plainte figurant dans la base de données comme initiés et clôturés en 2006. Dans un tel cadre de référence, il est question de 1 508 plaintes directement déposées au Comité. D'autres dossiers reçus par notre institution ont été transmis aux corps pour traitement autonome. Ils sont au nombre de 552, tous également initiés et clôturés en 2006.

Une plainte introduite de mauvaise foi est une marque d'incivisme qui doit être contrée. Les plaintes doivent donc répondre à des critères de qualité et le citoyen a le devoir premier de collaborer loyalement. Il y a des années que le Parlement investit dans les divers organes parlementaires tels que – outre la Cour des Comptes – les Comités permanents P et R ainsi que dans des services d'inspection internes ou dépendant du pouvoir exécutif comme par exemple l'AIG, en signe d'ouverture et pour convaincre le citoyen d'avoir confiance en notre système policier. Le citoyen ne peut donc pas abuser de cette ouverture ni de cette facilité d'accès pour vider des rancunes personnelles ou pour se venger. Si le Parlement, de même que le Comité permanent P, arrivent à la conclusion que les déclarations calomnieuses doivent être découragées, des mesures adéquates doivent être prises. Il faut à tout le moins une campagne d'information du citoyen pour éviter qu'il abuse de son droit de plainte.

Le Comité P mettra un point d'honneur à développer un plan d'action contre les dénonciations calomnieuses en vue de protéger le fonctionnaire de police individuel. Nous lançons d'ores et déjà un appel à chacun pour qu'il n'abuse pas de son droit de plainte et pour qu'il collabore positivement au bon fonctionnement de nos institutions et au développement démocratique de notre société.

Le Comité permanent P a été informé pour la première fois d'un jugementⁱ dans lequel deux auteurs (citoyens de nationalité française) étaient poursuivis pour dénonciation calomnieuse auprès de l'autorité (art. 445 C.pén.). Le tribunal correctionnel de Charleroi nous donne un second exemple en son jugement du 7 juin 2006 : une personne qui s'était rendue coupable de rébellion armée avait assigné directement en correctionnelle quatre fonctionnaires de police pour coups et blessures à son encontre. Le tribunal s'est manifestement indigné, dans les motivations de son jugement, de cette citation directe pour le moins abusive lancée en guise de « défense » contre la plainte pour rébellion et dans le but de semer le doute dans les esprits. En conséquence, les fonctionnaires de police ont été acquittés. Le Comité P ne peut que se réjouir de tels jugements, qui sont le signe pour le citoyen qu'il ne peut impunément alléguer tout et n'importe quoi dans ses plaintes. Tous les ans, comme nous l'avons déjà précisé, le Comité est confronté à nombre de plaintes non fondées qui donnent lieu – à juste titre – à des critiques de la part du monde policier, qui a le sentiment que le citoyen peut tout se permettre sans devoir en supporter les conséquences. Sont particulièrement stigmatisés, d'une part, l'énergie et les moyens humains et matériels qui doivent être mobilisés pour ce type de plaintes et, d'autre part, la facilité avec laquelle on peut traîner dans la boue le nom et

ⁱ Tribunal correctionnel de Bruges, le 10 décembre 2005.

la réputation d'une personne. Les cas présentés ci-dessus illustrent en tout cas le fait que l'on ne doit pas « tout avaler » sans rien dire. Les fonctionnaires de police qui ont été injustement traînés dans la boue disposent déjà d'une série de possibilités de réaction, dont les poursuites pour dénonciation calomnieuse. Comme il l'a annoncé, le Comité P s'engage à consacrer prochainement une enquête exclusive à la problématique des plaintes abusives contre des fonctionnaires de police. Cette enquête se penchera sur les constatations, tentera de donner une définition correcte de la problématique, décrira les possibilités juridiques et autres actuelles à la disposition des fonctionnaires de police harcelés et terminera par une série de recommandations destinées au législateur.

Par comparaison avec l'année précédente, 128 **dossiers judiciaires** de moins ont été confiés au Service d'enquêtes. Nous savons que cette réduction est en grande partie liée à la réorganisation de l'accueil et à l'audition directe et systématique des plaignants à Bruxelles où l'accueil physique avec dépôt de plainte immédiat a été supprimé. Nous constatons également cet effet sur les plaintes qui nous parviennent par un autre canal comme les courriers papiers et électroniques. Cette réduction est la plus flagrante dans l'arrondissement de Bruxelles où, par rapport à 2005, 83 missions de moins ont été données, mais elle se marque aussi dans les arrondissements judiciaires suivants : Anvers (- 20), Gand (- 7), Liège (- 6), Namur (- 21) et Nivelles (- 14). D'autres arrondissements ont enregistré une légère augmentation du nombre de missions confiées au Service d'enquêtes, comme Tongres (+ 2), Audenarde (+ 12) et Charleroi (+ 13).

Des rapports annuels antérieurs ont rendu compte de l'application de l'obligation de communication de chaque membre d'un service de police qui constate un crime ou délit commis par un autre membre du service de police. Cette mission est reprise à l'article 26 de la loi organique du 18 juillet 1991. Ces **rapports d'information** sont transmis au directeur général du Service d'enquêtes. Un total de 567 rapports d'information a été transmis.

Le Comité permanent P doit également être automatiquement informé par le procureur du Roi des **informations ou instructions** initiées à charge d'un fonctionnaire de police. Sur ce plan, on observe quelques différences entre les divers arrondissements. Au total, des données ont été transmises pour 1 173 informations ouvertes.

En matière de **discipline**, 779 décisions ont été communiquées par les autorités disciplinaires. Comparé à 2005, il s'agit de 78 décisions de plus, soit une augmentation de 11 %. 627 ont été prises par des corps locaux et 121 par la police fédérale. Au sein de la police fédérale, il s'agit principalement de la DAR (36), de SJA (actuellement PJF) (22) et de la DAC (39). Ces décisions reçues ne concernent pas tous les corps, certains n'ayant en effet pas pris de sanction disciplinaire durant les années écoulées. On constate en revanche que certains corps ont pris plus de décisions que d'autres. Beaucoup de faits ayant été qualifiés comme établis dans les plaintes ou enquêtes judiciaires ne se retrouvent cependant pas dans les sanctions disciplinaires. Par ailleurs, une procédure disciplinaire engagée n'a pas automatiquement une sanction disciplinaire pour conséquence. Sur les 779 dossiers, 750 ont été examinés par le service de contrôle interne propre, ce qui souligne l'importance de ce service en matière de discipline.

JUGEMENTS ET ARRETS PRONONCES A L'EGARD DE MEMBRES DES SERVICES DE POLICE – ARTICLE 14, ALINEA 1^{ER} : EVALUATION DES INFORMATIONS COMMUNIQUEES EN 2006

Au total, les autorités judiciaires ont communiqué 106 ordonnances, jugements et arrêts dans lesquels une décision judiciaire a été rendue à l'égard de 127 fonctionnaires de police et agents de police sur le plan pénal (et éventuellement civil). Parmi les 106 décisions, 11 ordonnances émanaient d'une juridiction d'instruction. Il peut s'agir d'une ordonnance

ⁱ Article 14, alinéa 1^{er} de la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignement et de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace : « *Le procureur général et l'auditeur général adressent d'office au président du Comité permanent P copie des jugements et arrêts relatifs aux crimes ou délits commis par les membres des services de police* ».

portant règlement de la procédure (soit un renvoi vers la juridiction de jugement, soit un non-lieu) ou d'une décision au fond (suspension du prononcé de la condamnation ou internement). Dans les 116 décisions judiciaires d'un juge du fond, on a par contre infligé une peine d'emprisonnement couplée ou non à un sursis (probatoire), une peine de travail avec ou sans sursis (partiel), une amende ou une combinaison des trois possibilités précitées, une simple déclaration de culpabilité, une suspension du prononcé de la condamnation ou un acquittement.

En ce qui concerne l'**analyse des chiffres**, on est frappé de constater que la police du ressort de Gand fait l'objet de l'approche la plus sévère en ce qui concerne le nombre des poursuites. Cette constatation se confirme si nous prenons également en considération la proportion et le nombre de fonctionnaires de police travaillant dans le ressort en question. Le ressort d'Anvers (cadre de 6 088 policiers locaux) compte environ le même nombre de fonctionnaires de police que le ressort de Gand (cadre de 6 246 policiers locaux), mais le ressort de Bruxelles en compte nettement plus (cadre de 8 517 policiers locaux). D'après le Comité P, cette différence de chiffres est surtout liée à la politique de poursuites des chefs de corps respectifs du ministère public. Une comparaison entre le nombre de jugements et celui des instructions préparatoiresⁱ dont nous avons eu connaissance fait ressortir un certain nombre de constatations marquantes. Il appert ainsi que Liège a, de loin, ouvert le plus grand nombre d'enquêtes (25,74 %) mais que l'on y enregistre seulement 5 condamnations correctionnelles. L'arrondissement d'Anvers fait état de 13 jugements pour les 135 dossiers communiqués (11,51 %). L'arrondissement de Charleroi a pris 14 décisions judiciaires pour 104 dossiers communiqués (8,87 %). L'arrondissement de Gand compte 9 décisions judiciaires pour ses 6 enquêtes (0,51 %) et, enfin, l'arrondissement de Bruxelles transmet un chiffre de 18 jugements pour 84 dossiers (7,16 %). Même si ces chiffres ne peuvent pas vraiment être comparés entre eux puisque la majorité des décisions concernent des faits antérieurs à 2006, ils donnent tout de même une image, fût-elle rudimentaire, de la politique de poursuites à l'égard des fonctionnaires de police. Enfin, le ressort de Mons continue de se démarquer par son nombre élevé d'acquittements, en l'occurrence plus d'un tiers des poursuites engagées (9 sur 25).

On remarquera également le nombre élevé difficilement explicable de *suspensions* du prononcé des condamnations dont les fonctionnaires de police peuvent manifestement bénéficier : 30 suspensions sur 95 décisions des juges du fond (sans comptabiliser les acquittements). Ce pourcentage de 31,5 % est considérable. En fait, près d'un fonctionnaire de police criminel sur 3 obtient une suspension et conserve un casier judiciaire vierge. L'année dernière, cette proportion ne s'élevait encore qu'à 26 %, soit 1 fonctionnaire de police sur 4. Si nous comparons ce résultat au pourcentage normal de suspensions du prononcé dont peut bénéficier le citoyen ordinaire, nous sommes contraints de constater que les fonctionnaires de police semblent bel et bien bénéficier d'un régime pénal extrêmement favorable. En prenant le nombre moyen de suspensions dans la masse des condamnations pénales de 1994 à 2003, nous obtenons un pourcentage de 4,72. En comparaison, le pourcentage de 31,5 pour la police nous semble difficilement justifiable. Il ressortira en effet de la suite de l'analyse que beaucoup de juges sont (erronément) convaincus que les fonctionnaires de police sont déjà suffisamment sanctionnés soit par (la menace d')une décision disciplinaire soit par une mesure d'ordre, ou qu'ils ne souhaitent pas que le fonctionnaire de police ait trop à souffrir d'une condamnation pénale sur le plan professionnel. La raison implicite des nombreuses suspensions réside principalement dans le fait que cette décision judiciaire n'est pas reprise dans l'extrait du casier judiciaire (pour l'instant, il s'agit toujours dudit certificat de bonnes vie et moeurs), que quiconque peut obtenir conformément à l'article 595 C.I.Cr. Comme l'année dernière, le ressort d'Anvers semble se poser en grand défenseur d'une approche douce du fonctionnaire de police criminel. Nous notons 8 suspensions sur les 18 condamnations, soit près de 50 %.

ⁱ L'article 14, alinéa 2 de la loi organique du 18 juillet 1991 dispose que le ministère public doit informer le président du Comité P chaque fois qu'une information ou qu'une instruction pour un crime ou un délit est ouverte à charge d'un membre d'un service de police.

Nous observons cependant que l'autorité disciplinaire de la zone de police d'Anvers n'est pas véritablement en faveur de cette « approche douce » : les cas examinés par l'autorité supérieure se sont soldés par une sanction disciplinaire malgré les suspensions imposées (allant le plus souvent de 5 jours à 1 mois, voire, dans un cas, à une démission d'office). Cette dernière attitude reste toutefois l'exception.

En guise de recommandation politique, le Comité permanent P envisage tout d'abord la création d'une circonstance aggravante lorsque l'infraction est commise par un fonctionnaire de police, le cas échéant avec des gradations, et deuxièmement une directive contraignante du ministre de la Justice et/ou du Collège des procureurs généraux où le ministère public devrait, lors de son réquisitoire, attirer l'attention du tribunal sur cet aspect et sur les conséquences très néfastes de sanctions trop clémentes infligées à l'organisation policière en général. Une troisième possibilité, la seule peut-être qui soit plus efficace, consiste à limiter les possibilités pour le juge de prononcer une suspension (probatoire) lorsqu'un fonctionnaire de police s'est rendu coupable d'infractions. Il semble en effet contradictoire, d'une part, de promulguer un code de déontologie et de développer toute sorte de plans d'action relatifs à l'intégrité au sein de la police et, d'autre part, de constater que l'on ne touche en fin de compte pas vraiment aux fonctionnaires de police qui commettent des transgressions.

Voici quelques-unes des **infractions pénales** importantes ou des comportements blâmables commis par des fonctionnaires de police qui ont, pour ces faits, été condamnés en 2006 :

Mésusage des banques de données policières et autres à des fins personnelles

Le Comité P constate pour la première fois avec satisfaction que des condamnations correctionnelles sont prononcées pour la consultation illégale de banques de données policières et autres. Il s'agit généralement de la Banque de données nationale générale (BNG), du Registre national (RRN), du registre des véhicules immatriculés (DIV) ou du registre central des armes (RCA). La motivation est généralement d'ordre privé.

Abus de la qualité de fonctionnaire de police

Il ressort du jugement du tribunal correctionnel de Bruxelles du 8 novembre 2006 que certains fonctionnaires de police éprouvent de grosses difficultés à résister à la tentation d'user et d'abuser de leur qualité de fonctionnaire de police et de toutes les prérogatives qui y sont liées (usage de la contrainte ou de la force, utilisation de véhicules de patrouille avec gyrophare et avertisseur sonore spécial, possibilité de procéder à des saisies, etc.) afin de rechercher un gain financier illégitime.

Infractions de roulage

Infractions de roulage dans l'exercice du service :

Le Comité P constate régulièrement que des véhicules de police sont impliqués dans un accident parce que les policiers effectuent toutes sortes de manoeuvres qui ne sont possibles qu'au volant d'un véhicule prioritaire, telles que ne pas céder la priorité, franchir un feu rouge, etc. La pratique consistant à n'actionner que le feu bleu clignotant est donc dangereuse puisqu'elle n'a pas toujours un grand poids sur le plan juridique.

Infractions de roulage en dehors de l'exercice du service :

Ces infractions sont également classiques, allant du délit de fuite à l'intoxication alcoolique ou l'ivresse en passant par le défaut d'assurance.

Faux en écritures sous la forme de faux procès-verbaux

On constate chaque année que des fonctionnaires de police se sont engagés sur une voie criminelle en rédigeant sciemment de faux procès-verbaux.

Délits de mœurs

L'aspect des condamnations pour délits de mœurs, commis via Internet ou non, est assez frappant.

Usage de la force

Usage de la force dans l'exercice des fonctions :

Une catégorie de plaintes/dénonciations et d'instructions judiciaires très importante parvenant au Comité P concerne les coups et blessures portés par des fonctionnaires de police. La majeure partie des décisions judiciaires concerne cette infraction. Une forme d'exercice de la force peut consister à menacer inutilement des citoyens. Un phénomène étonnant que l'on rencontre de temps à autre (y compris dans les dossiers de plainte du Comité P) réside dans les coups dits « préventifs » portés par des fonctionnaires de police, lesquels visent à « calmer » une personne, à servir de « thérapie de choc » ou à étouffer dans l'œuf la rébellion de quelqu'un. C'est bien entendu inadmissible, même s'il y a des cas dans lesquels la hiérarchie semble trouver cette « méthode » acceptable. Les fonctionnaires de police sont aussi régulièrement acquittés dans des dossiers de coups et blessures. Ce n'est pas étonnant puisque, très souvent, c'est apparemment leur parole contre celle des victimes et que les certificats médicaux produits ne sont pas toujours fiables ni/ou suffisamment probants.

Usage de la force dans la sphère privée :

Le Comité P a eu connaissance de plusieurs décisions judiciaires concernant des violences conjugales commises par des fonctionnaires de police. Les cas de violence physique et psychique grave commis par des policiers ne sont pas rares. Il semble en outre que les auteurs-policiers de sexe masculin mésusent souvent de leur fonction, et cela de façon active ou passive : active lorsqu'ils menacent la victime de leurs compétences policières (« faire arrêter », « effectuer un contrôle routier », « fouiner dans les banques de données », etc.), passive lorsqu'ils dissuadent la victime de faire une déclaration en lui faisant comprendre qu'elle risquerait de perdre son emploi. Nous constatons toutefois ici aussi que les sanctions sont généralement clémentes justement parce que certaines choses se passent dans la sphère privée et au motif qu'une sanction effective (peine de travail, amende, peine d'emprisonnement avec sursis) aurait de trop grandes répercussions sur l'avenir professionnel du fonctionnaire de police.

Le Comité P relève régulièrement que des fonctionnaires de police sont impliqués dans des rixes (généralement à l'occasion de sorties) en « oubliant » qu'ils sont fonctionnaires de police et qu'à ce titre, ils auraient dû adopter une attitude réservée et s'éloigner du conflit plutôt que d'essayer de le régler « à coups de poings ». S'il s'agit généralement d'inspecteurs, il arrive également que des officiers de police « s'égarant » quelque peu.

En ce qui concerne le **taux de la peine**, le Comité permanent P constate année après année que le juge se montre souvent très clément pour les infractions commises par des fonctionnaires de police. On souligne chaque fois que l'on ne se rend pas toujours compte de l'importance d'une sanction sévère (mais juste) et qu'un fonctionnaire de police peut et doit absolument être jugé plus sévèrement que le « citoyen ordinaire ». Il détient en effet : (1) la fonction d'exemple par excellence ; (2) le quasi-monopoleⁱ de la force légale ; (3) énormément de pouvoir en matière répressive, à commencer par l'établissement d'un procès-verbal et (4) il travaille dans une organisation où la fonction d'exemple est essentielle (et où les collègues peuvent être facilement « contaminés » s'ils voient que l'on n'intervient pas énergiquement contre des infractions commises par des policiers). On ne peut par contre nullement se rallier à l'argument souvent utilisé selon lequel un rejet de la demande de suspension aurait des conséquences excessives sur la carrière professionnelle du fonctionnaire de police. La pratique nous apprend en effet qu'une suspension signifie en même temps soit un acquittement sur le plan disciplinaire, soit, dans de nombreux cas, la sanction disciplinaire légère qu'est l'avertissement. La « sanction lourde » est prononcée dans un minimum de cas et elle se limite à une suspension de quelques jours ou quelques mois tout au plus. Le plus souvent, il ne se passe rien d'autre ou cela se limite simplement à un entretien de fonctionnement. Une condamnation effective (éventuellement avec sursis) ne signifie nullement que le fonctionnaire de police sera licencié mais plutôt que l'autorité policière est un peu plus ferme lorsqu'il s'agit d'infliger une sanction disciplinaire adéquate et que l'on a plus de chance de pouvoir passer le cap d'un recours en annulation auprès du Conseil d'État.

ⁱ Il existe en effet d'autres services publics, tels les services d'inspection, qui disposent d'une certaine compétence de contrainte.

Il existe heureusement quelques exceptions dans lesquelles le juge indique clairement que la qualité de fonctionnaire de police requiert une sanction plus sévère, plus adaptée. Le Comité ne peut qu'espérer que la magistrature assise et le ministère public seront de plus en plus sensibilisés à l'importance d'une sanction certes réfléchie mais sévère.

En matière de **procédure**, les problèmes rencontrés par le système judiciaire belge pour juger un délinquant sur ses infractions dans un délai raisonnable sont bien connus. Il n'en va pas autrement pour les fonctionnaires de police et la procédure dans les affaires correctionnelles s'apparente trop souvent à un parcours du combattant. Les exemples où il faut des années pour sanctionner le fonctionnaire de police délinquant sont légion. Une multitude de facteurs sont en cause, comme l'information beaucoup trop complexe et par trop accusatoire, les innombrables voies de recours (tant dans la phase de l'information que dans celle de l'instruction à l'audience), l'absence de management de l'information et des audiences sur le fond, etc. Ce problème se pose en outre de la façon la plus criante dans le cas des instructions judiciaires menées par un juge d'instruction, où les possibilités d'intervention des parties et les obstacles de procédure à prendre par le pouvoir judiciaire sont bien trop nombreux.

On constate régulièrement que les retards se situent principalement, d'une part, au niveau du règlement de la procédure (exclusivement lorsqu'une instruction judiciaire menée par un juge d'instruction a eu lieu) et, d'autre part, au niveau des cours d'appel où le ministère public ne peut fixer qu'un nombre limité d'affaires par audience. Il est également un fait que certaines preuves, qui sont pourtant essentielles dans des enquêtes visant des fonctionnaires de police, peuvent disparaître en raison de l'importance du délai. C'est notamment le cas de fiches de signalement, de conversations téléphoniques enregistrées à la police, de messages radio du dispatching, etc. S'ajoute à cela que les témoins ne se souviendront plus ou ne pourront plus se souvenir de certaines choses des années après les faits. C'est la raison pour laquelle le Comité P accorde de l'importance aux enquêtes menées sur des fonctionnaires de police et met l'accent sur le fait qu'elles doivent être traitées en priorité et rapidement, non seulement en raison de leur pertinence sociale mais aussi pour de simples raisons de procédure. Dans le contexte actuel de la procédure pénale, le ministère public peut jouer un rôle de pionnier et de signal, même dans des affaires qui sont traitées par un juge d'instruction. Le ministère public peut attirer l'attention sur les problèmes évoqués tant auprès du juge d'instruction et du juge de la juridiction d'instruction que du juge du fond.

Indépendamment de la légèreté de la sanction pénale, il est donc encore plus important pour le Comité P que la sanction soit infligée rapidement après les faits et il est totalement indiqué que les affaires criminelles visant des fonctionnaires de police soient, dans la mesure du possible, traitées et clôturées avec une priorité absolue, tant dans l'intérêt de la population qui a droit à un jugement rapide que dans l'intérêt de l'intéressé même qui sait ainsi très rapidement où il en est et dans celui, non des moindres, du corps de police où il est essentiel, d'un point de vue gestion, que l'on réagisse rapidement à l'égard de fonctionnaires de police délinquants.

AUTORITE ET POUVOIR DANS LE CHEF DE LA POLICE : CONDITION D'EXERCICE DU MONOPOLE DE LA FORCE

Se basant sur des constatations faites à l'occasion de l'exercice de sa mission générale de contrôle, le Comité P souligne l'existence de manquements et de dysfonctionnements dans la pratique quotidienne de la police. Cela va souvent de pair avec la prise de mesures de contrainte et de mesures de limitation de la liberté. Des abus d'autorité et de pouvoir sont d'ailleurs régulièrement constatés dans ce cadre. De tels agissements portent directement atteinte à la protection des droits de l'homme. Non seulement ils peuvent entraîner une violation du droit à la liberté et à la sécurité d'une personne ou un non-respect de l'interdiction de discrimination, mais ils peuvent également impliquer une atteinte à l'intégrité physique. Certaines circonstances spécifiques et des manières de procéder intolérables sont décrites dans les plaintes, dénonciations et communications de faits. Même si nombre de ces données n'ont pas toujours pu ni ne peuvent être confirmées par l'enquête menée, il y a lieu d'attirer l'attention sur l'existence de possibles problèmes récurrents. Dans cette optique, les enquêtes

montrent également l'existence de possibles lacunes dans la connaissance et l'application des lois de base fondamentales.

Le Comité P se demande si le problème ne se situe pas en amont, à savoir lors du recrutement et de la sélection sur base d'un profil ou encore durant le processus d'apprentissage visant à prodiguer aux fonctionnaires de police les connaissances et aptitudes nécessaires à une exécution professionnelle et intègre de leur fonction sur le terrain. Dans le cadre de l'enquête globale sur la contrainte et la force également, le Comité P souhaite examiner le parcours du candidat fonctionnaire de police au fil du recrutement et du processus de sélection ainsi que l'acquisition des connaissances et l'apprentissage d'aptitudes spécifiques.

Le Comité P a organisé par le passé plusieurs enquêtes dans les écoles de police. Les résultats en général en avaient été, à différents égards, plutôt alarmants. Il a fallu constater non seulement un manque de connaissance des bases légales présidant à l'intervention policière, mais aussi un manque de connaissance sur le plan de l'information, de la recherche d'une solution et de la justification de ses propres actions (policières).

Dans le cadre de la présente enquête, les réponses des aspirants du cadre de base révèlent généralement les mêmes lacunes et manquements qui ressortent d'autres enquêtes menées par le Comité P à ce sujet et qui concernent la pratique policière proprement dite. Les résultats des questionnaires montrent en tout cas de possibles lacunes qui permettent de douter de la faisabilité d'introduire immédiatement dans la pratique policière les aspirants qui viennent de terminer leur formation. Les lacunes constatées – que révèle aussi le contrôle – ne seraient dans ce cas pas seulement imputables à certains abus, fautes ou manques d'expérience policière mais aussi à des lacunes structurelles au sein de l'organisation.

Formation et entraînement des fonctionnaires de police

Dans la pratique, nous constatons qu'il existe une marge importante relative au contenu de la formation, en premier lieu en ce qui concerne celle de base. Ces formations diffèrent non seulement selon l'école de police et la structure dont chacune dispose, mais les différences sont également souvent étroitement liées aux particularités de chaque enseignant. La coordination de la formation de base est ainsi non seulement mise en question, mais sa cohérence suscite également des interrogations. Nous constatons que telle école de police utilise des moyens personnels et autres de façon permanente, qu'elle élabore un type de formation de base pour lui donner une forme définitive sur la base de partenariats avec les zones et avec des mentors tandis que telle autre école préfère travailler avec des collaborateurs indépendants – chargés de cours visiteurs – qui marquent de leur empreinte – c'est-à-dire de leurs propres caractéristiques et accents – le contenu de la formation qu'ils donnent.

Bien que les directeurs des écoles de police et leurs chargés de cours se rencontrent plusieurs fois par an dans le cadre de réunions scolaires et interscolaires pour harmoniser différents points, la concertation est encore insuffisante sur l'approche et le contenu de la matière même. Le contenu, l'ensemble des cours et même les manuels de la formation de base ne sont pas suffisamment élaborés ou coordonnés en commun. Les manuels ne couvrent en tout cas pas « la » ou « une » formation de base. Ils s'échangent parfois, moyennant paiement ou non, entre certaines écoles de police. Les directeurs des écoles de police sont partisans d'une individualité, d'une créativité, d'une indépendance et d'une diversité interécoles.

D'après nous, les effets suivants ne sont pas à exclure :

- (1) de jeunes fonctionnaires de police, issus d'écoles de police différentes, ne pourront ou ne sauront jamais mettre automatiquement en question certaines différences par manque d'expérience au terme de leur formation, cela parce qu'il n'existe dans la pratique aucun modèle uniforme de formation et d'entraînement ;
- (2) en raison de son manque de connaissance et d'expérience, un jeune fonctionnaire de police apprendra plutôt « sur le terrain » auprès de ses collègues plus âgés ; les

échanges se feront donc davantage des plus âgés vers les plus jeunes et nettement moins entre jeunes ;

- (3) nombre de techniques et aptitudes acquises sont internalisées par la formation et l'entraînement et peuvent par la suite difficilement être corrigées par des apports sur le terrain.

Cela signifie en tout cas que des problèmes de nature structurelle peuvent également se poser lors de la formation de base du fonctionnaire de police en raison du manque de cohérence et d'uniformité de celle-ci. Ces problèmes peuvent ensuite avoir une influence directe sur la persistance de dysfonctionnements et manquements dans la pratique policière.

Intégrité et déontologie

Le code de déontologie constitue la base de la matière de cours traitant de la notion d'intégrité au sens large dans la formation de base du fonctionnaire de police. Bien que le contenu des cours soit le plus possible basé sur des études de cas pratiques, il est pratiquement impossible de déterminer par le biais d'un examen si la personne correspond ou non au profil souhaité au terme de ce module. « Apprendre sur » se limite généralement au module lui-même, qui comprend en principe 10 heures de cours. Le profil souhaité en matière d'intégrité et de code de déontologie est généralement abordé via les études de cas. On constate cependant que le reste de cet apprentissage relatif à l'intégrité ainsi que la liaison de ce thème à l'ensemble des cours ne sont pas suffisamment établis. Certaines écoles de police appliquent le principe selon lequel chaque enseignant donne automatiquement des références pendant ses cours.

Étant donné que la différence entre les enseignants ordinaires et les chargés de cours visiteurs joue également un rôle important au niveau du suivi du contenu, les différences entre les écoles de police interrogées semblent une fois encore considérables. D'une part, nous avons le système dans lequel on compte sur l'enseignant ou chargé de cours individuel pour fournir ces références et établir les liens avec la notion d'intégrité, et cela en plus des cours de déontologie. D'autre part, cet aspect spécifique de l'intégrité fait partie de l'objectif de chaque branche et fait chaque fois l'objet d'une évaluation lors d'exercices pratiques. Une concertation spécifique a en outre également lieu avec les mentors lors des stages prévus. Il s'agit toutefois d'une collaboration qui est présente de manière beaucoup moins ostensible dans certaines autres écoles de police. L'évaluation précitée a également montré que le mentorat pendant les stages n'est pas le seul à poser problème en raison de plannings établis tardivement et de stages placés pendant des périodes de congé. Inversement, il y a trop peu de feed-back et l'on consacre trop peu d'attention au suivi, notamment sur le plan du comportement des aspirants.

Plusieurs entretiens avec des directeurs d'écoles de police ont montré que, même si l'on a parfois des soupçons concernant certains comportements et si l'on constate en cours de formation qu'un aspirant ne satisfait pas aux attentes en matière d'intégrité, il n'existe pas de possibilités légales d'intervenir, excepté si les faits sont d'une gravité telle qu'une enquête est ouverte, soit via une dénonciation auprès des autorités judiciaires, soit selon ce que prévoit la loi disciplinaire.

Droits de l'homme – attitude du fonctionnaire de police – philosophie du community policing

La formation de base du fonctionnaire de police du cadre de base ne comporte pour l'instantⁱ pas de cours spécifique sur la « police d'orientation communautaire », tout comme les « droits de l'homme » ou « l'attitude souhaitée » du fonctionnaire de police. Le premier aspect est parfois enseigné comme matière distincte – par exemple la police d'orientation communautaire – dans les écoles de police, mais elle s'inscrit alors dans le cadre de la formation fonctionnelle des fonctionnaires de police qui exercent (veulent exercer) la fonction de travailleur de quartier. Cette matière n'est pas proposée globalement au fonctionnaire de police pendant sa formation de base. Cette philosophie de base de l'intervention de la police ne constitue pas non plus le fil rouge de cette formation. Alors que, dans la pratique policière,

ⁱ Le nouveau programme de la formation de base prévoit depuis 2007 un module de 18 heures.

on associe plutôt la philosophie d'une fonction de police d'orientation communautaire à la fonctionnalité du « travail de quartier », nous voyons cette tendance confirmée dans le cadre de la formation de nouveaux policiers.

L'attention prêtée à l'attitude souhaitée du futur fonctionnaire de police, c'est-à-dire lors d'interventions en interaction avec le citoyen et dans un esprit de protection des droits de l'homme et d'une fonction de police d'orientation communautaire, ne constitue pas un thème spécifique dans le système modulaire de la formation de base, pas plus qu'un module en soi. Même si l'attitude du fonctionnaire de police est le sujet qui revient le plus souvent dans les plaintes, dénonciations et dans le contrôle exercé sur la police et sur son fonctionnement en général, on ne travaille pas spécifiquement sur « l'attitude attendue » pendant la formation même. À ce sujet, on fait souvent référence au cours de « déontologie », qui comprend des attentes définies formellement concernant l'exécution de la fonction ainsi que la satisfaction des obligations professionnelles.

Application des procédures légales et réglementaires et recours à la contrainte et à la force

La mise en place de la nouvelle réglementation GPI 48 relative à la formation et à l'entraînement en maîtrise de la violence est actuellement en cours dans la formation. Cela signifie que la nouvelle formation de base doit s'inspirer – depuis peu seulement – de cette nouvelle réglementation et que des modules spécifiques sont actuellement en phase d'organisation, notamment sous les formes du principe « train the trainers » et de la formation continuée. Cette directive prévoit que l'on accorde plus d'attention au suivi du niveau obtenu au tir, au nombre d'heures d'entraînement, au signalement de situations problématiques, etc. Cette partie spécifique de la formation basée sur la GPI 48 est la priorité d'une autre enquête de contrôle spécifique menée par le Comité permanent P.

Le Comité P a plusieurs fois attiré l'attention sur le fait que le travail policier doit, dans la mesure du possible, constituer un ensemble univoque et cohérent. Cela signifie un processus qui débute dès le recrutement et la sélection, qui se poursuit lors de la formation et de l'entraînement et qui comprend le fonctionnement effectif avec tout ce que cela comporte de formation continuée, d'évaluation et de corrections, mais aussi la surveillance et le contrôle du fonctionnement. Si des fautes ou des dysfonctionnements se produisent, il faut accompagner et, le cas échéant, sanctionner. L'organisation policière est elle-même garante d'un fonctionnement professionnel et intègre en instaurant des normes de qualité qui veillent au contenu de la pratique policière. Cela signifie que l'organisation policière doit assurer elle-même le suivi et l'évaluation de la qualité de l'intervention policière de manière permanente. Cela doit avoir lieu en mettant en permanence tous les aspects du travail policier en balance avec ses différents points de départ – il s'agit en premier lieu des droits de l'homme – et en intégrant ensuite les résultats de cette mise en balance au processus d'apprentissage global.

SUIVI DE LA MISE EN OEUVRE RESPONSABLE, TRANSPARENTE ET DEMOCRATIQUE DES LOIS DU 5 AOUT 1992 ET DU 7 DECEMBRE 1998, AINSI QUE D'AUTRES LOIS SPECIFIQUES RELATIVES AUX MISSIONS ET COMPETENCES DE POLICE

MISE EN OEUVRE RESPONSABLE, TRANSPARENTE ET DEMOCRATIQUE DES LOIS DU 5 AOUT 1992 ET DU 7 DECEMBRE 1998 (OCTOBRE 2006 – AOUT 2007)

Depuis le 1^{er} mars 2007, un nouveau commissaire général a pris la tête de la police fédérale. Depuis, il est assisté d'un directeur général de la police administrative, d'un directeur général de la police judiciaire et d'un directeur général de l'appui et de la gestion. Les directeurs coordinateurs (DirCo) sont placés sous l'autorité directe du commissaire général, ceci afin d'améliorer tant le rôle du commissaire général que celui des DirCo.

Dans la plupart des zones de police, les mandats des chefs de corps ont été renouvelés pour cinq ans. On peut donc en déduire que, dans l'ensemble, les autorités sont satisfaites du management et du leadership des chefs de zone. Le Comité permanent P est d'avis qu'il faudrait prévoir un système par lequel, dans les cas les plus extrêmes, le ministre de l'Intérieur aurait le pouvoir de destituer un chef de corps ou de révoquer le prolongement de son mandat de façon unilatérale.

Par ailleurs, l'arrêté royal dit « Joe Van Holsbeeck »ⁱ prévoit que les policiers doivent rester au moins cinq ans dans la même zone de police afin de mieux appréhender les rues et connaître les riverains. Il semble que ces efforts s'avèreront profitables à l'organisation policière dans son ensemble. L'arrêté précité vise également à empêcher au maximum les manques d'effectifs au sein des zones de police.

L'augmentation globale que connaît l'effectif policier depuis 2003 est assez frappante. Pourtant, plusieurs zones de la Région bruxelloise doivent encore faire face à un manque de policiers, surtout de policiers bilingues. On peut par contre se réjouir de la féminisation de la profession et, pour ce qui est de la police technique et scientifique, de ce que l'on a engagé 48 civils pour travailler comme experts revêtus de la qualité d'officier de police judiciaire dans les laboratoires de la police fédérale. Par ailleurs, une campagne de recrutement spécifique axée sur les aveugles et malvoyants a été lancée dans le but d'en engager 6 comme officiers de police judiciaire pour les affecter aux centrales d'écoute de la police fédérale.

En matière de partenariats, deux accords récemment conclus méritent que l'on s'y attarde : le protocole d'accord signé entre le SPF Finances et le SPF Justice, grâce auquel la police peut consulter les dossiers fiscaux individuels tandis que les services du SPF Finances ont accès aux bases de données de la Justice ; le partenariat police-école renforcé par la circulaire PLP 41ⁱⁱ, lequel fait des écoles un point de contact pour la police. Cette circulaire ne fait que s'inscrire dans le contexte du *community policing* et c'est aux directeurs d'école d'en utiliser les ressources à bon escient. Le Comité P entend en effet prévenir contre les dangers de s'enliser dans des eaux troubles en assimilant les jeunes en décrochage scolaire à des délinquants. La police ne résoudra jamais les causes premières du décrochage scolaire. Elle n'est de toute façon pas là pour ça.

En matière de moyens, la Cour des Comptes met une fois de plus en exergue les mouvements d'argent effectués pour pallier le surcoût du nouveau statut unique des policiers. Ces dotations ont des répercussions sur la Sécurité sociale des travailleurs et n'apparaissent nulle part dans le budget du gouvernement, de sorte que le coût total de la réforme des polices est sous-estimé. Et la Cour des Comptes d'ajouter que le statut unique conduit encore

ⁱ Arrêté royal du 2 mars 2007 portant modification de divers textes relatifs à la position juridique du personnel des services de police (M.B. 6 mars 2007).

ⁱⁱ Circulaire ministérielle PLP 41 du 7 juillet 2006 en vue du renforcement et/ou de l'ajustement de la politique de sécurité locale ainsi que de l'approche spécifique en matière de criminalité juvénile avec, en particulier, un point de contact pour les écoles (M.B. 24 juillet 2006).

et toujours à un chaos administratif critiquable. Le fonds de sécurité, qui gonfle d'année en année, donne également lieu à des mouvements d'argent problématiques et à des dépenses toujours plus aberrantes. Le Comité permanent P estime qu'il est grand temps, soit de réduire le plafond du fonds de sécurité routière, soit de l'intégrer dans la dotation globale que les autorités fédérales octroient aux zones de police.

La police d'orientation communautaire (*community policing*) fait tout doucement son chemin – même si on peut toujours faire mieux –, tant dans la perception du citoyen qu'au sein de l'organisation policière. Notons, à cet égard, que certaines fonctionnalités de base de la composante locale sont mieux développées que d'autres. La fonctionnalité « travail de quartier » par exemple n'est pas toujours bien perçue ni suffisamment valorisée (*infra*).

En matière de procédures, la possibilité introduite depuis peu par différentes zones de police de porter plainte via leur site Internet s'inscrit dans le prolongement de l'*e-gouvernement*. L'objectif est de faciliter le contact entre la police et le citoyen. La police fédérale de la route va, quant à elle, bientôt se mettre aux nouvelles technologies, mais dans un contexte judiciaire en ce qui la concerne (e.a. procès-verbaux automatisés). Cela lui permettra de libérer des moyens opérationnel et de contrôler un plus grand nombre de véhicules. Les procédures iront en outre beaucoup plus vite.

En ce qui concerne les résultats, le Moniteur de Sécurité 2006 révèle une société relativement satisfaite du travail de la police. Compte tenu du sentiment d'insécurité et de la volonté de disposer de plus de capacité policière dans les rues, le souhait a été évoqué de faire diminuer le taux d'absentéisme dans la profession. Un panoplie de mesures a ainsi été prise avec succès : le taux d'absentéisme est tombé à 7 % en date du 1^{er} janvier 2007 pour 8 % par le passé.

Enfin, certains points sensibles de la réforme des polices demeurent toujours visibles : le financement, la pléthore de partenariats et la confusion des rôles induite par le fait que des tâches policières sont de plus en plus souvent confiées à des organismes publics ou privés, ce qui ne favorise pas vraiment le respect des droits démocratiques.

ACCUEIL

À l'occasion de son analyse des fonctionnalités d'accueil et d'intervention, le Comité P a observé qu'il faudrait davantage les impliquer dans une procédure ASTRID-CIC, que les processus sont insuffisamment formalisés par les directions des corps et qu'il faudrait plus se soucier du sentiment de (d'in)sécurité, tant du client que du personnel affecté à ces deux fonctionnalités.

Concernant la fonctionnalité d'*accueil*, le risque existe hélas toujours de voir un client se présenter à l'accueil et y être confronté à des fonctionnaires de police qui se bornent à appliquer une stratégie d'accueil du « client suivant » : policier peu poli, pas secourable, même pas aimable et peu empathique. Une situation banale peut vite dégénérer si elle a débuté dans de mauvaises conditions de neutralité et d'écoute.

Idéalement, un collaborateur spécialisé devrait être disponible dans chaque zone lorsque la situation le requiert. Dans les grandes entités, le problème d'attente se pose moins souvent car elles disposent d'un « staff d'accueil » généralement supervisé par un gradé coordonnateur.

L'accessibilité géographique peut encore être améliorée. Le Comité P regrette en outre que certaines zones de police ne sont pas équipées de commissariats mobiles, véhicules appelés à circuler dans tous les quartiers, permettant ainsi de susciter des contacts privilégiés avec les citoyens.

Parmi les points positifs en matière d'accueil, citons l'accueil virtuelⁱ, les initiatives visant à rendre les locaux d'accueil plus conviviaux, la création de profils de compétences pour les

ⁱ Depuis début 2007, le client peut déposer sa plainte par voie électronique pour certaines infractions et dans certaines circonstances.

candidats à cette fonctionnalité, la formation interne, l'appui fourni dans différentes zones par une gestion opérationnelle incluse dans la procédure ASTRID-CIC et le taux d'absentéisme globalement bas du personnel d'accueil.

INTERVENTION

Pour ce qui est de l'*intervention*, le risque d'indisponibilité d'une équipe de patrouilleurs n'existe pas puisque la norme légale minimale prescrivant la présence d'équipes d'intervention 24 heures sur 24 est partout respectée. Un service équivalent serait par contre un objectif à atteindre. La fonctionnalité d'intervention est encore trop souvent associée aux seuls critères de qualité liés à l'urgence et à la vitesse de l'intervention. Les appels des citoyens devraient rencontrer des réponses plus adéquates, ce qui requiert des choix plus pointus, plus stratégiques.

Les aspects suivants de la fonctionnalité d'intervention ne sont pas sans importance : l'encadrement direct des équipes d'intervention sur le terrain par un cadre moyen et la procédure de remise/reprise au niveau des responsables d'équipe. À cet égard, le Comité P constate que des directions de zones plus modestes, lorsqu'elles dépendent opérationnellement d'un CIC après les heures normales d'ouverture, comptent sur l'appui inconditionnel de ce dernier qui est désigné comme chargé de la procédure. Les équipes de patrouilleurs y sont alors « loggées ». Dans les grands corps, au contraire, où existent des croisements importants de personnel au niveau des grilles horaires, un processus de remise/reprise est bien institué par un briefing et un débriefing entre les responsables des équipes successives.

On relève divers points positifs en matière d'intervention : l'amélioration sensible de l'encodage des données provenant des constats faits par les patrouilleurs, la politique d'appui opérationnel et non opérationnel bilatéral instauré dans les zones, la volonté d'assurer un service équivalent et performant au citoyen, la formalisation accrue sous forme de protocoles d'accord, la transcription des éléments de ces protocoles d'accord dans les plans zonaux de sécurité et enfin la coopération qui s'est instaurée dans divers domaines entre les zones et les directeurs coordinateurs administratifs (DirCo).

TRAVAIL DE QUARTIER

Le travail de quartier fait partie intégrante de la police d'orientation communautaire et reste le principal instrument permettant d'établir un contact avec la population et, partant, d'instaurer avec cette dernière une relation de confiance.

Si l'importance d'un travail de quartier performant axé sur la population est unanimement admise, les divers constats opérés durant les enquêtes du Comité P qui sont plus ou moins liés à la fonctionnalité de travail de quartier, tout comme le troisième rapport d'évaluation de la Commission d'accompagnement de la réforme des polices au niveau local, pointent certaines difficultés dans la mise en œuvre efficace de cette fonctionnalité.

L'analyse de la Commission De Ruyver montre également en matière d'interprétation organisationnelle de la fonctionnalité « travail de quartier » que la norme minimale d'un agent de quartier pour 4 000 habitants est atteinte. La fonction d'agent de quartier n'est toutefois pas suffisamment valorisée. La philosophie de la fonction de police orientée vers la communauté est encore méconnue, ce qui a pour conséquence que la formation n'est pas adaptée aux attentes et souhaits des corps de la police locale.

La Commission De Ruyver a aussi formulé des recommandations concernant cette fonctionnalité du travail de quartier. Citons-en quelques-unes au niveau des collaborateurs. Il faut à tout prix corriger l'image du policier « *crimefighter* » pour insister sur la dualité de la fonction de police en général et de la fonction de quartier en particulier. Il est important que ceux qui remplissent la fonctionnalité de quartier reflètent la diversité sociologique de la société. Un coaching et un pilotage appropriés de l'agent de quartier sont indispensables, de même qu'un profil de fonction et un profil de compétence adéquats. Responsabiliser l'agent de quartier en le rendant responsable de l'élaboration d'un plan de travail adapté est source de satisfaction. Enfin, il faut aussi insister sur la nécessité de rendre compte.

Par ailleurs, la Commission De Ruyver estime que le terme « la police orientée vers la

communauté » doit être préféré à « la police de proximité ».

Le Comité même constate aussi certaines difficultés dans la mise en œuvre efficace de la fonctionnalité de travail de quartier. Il souhaite attirer l'attention sur de possibles points d'amélioration.

Il importe avant tout pour les zones de police de se doter d'un service de quartier composé de personnel motivé, imprégné de la philosophie du *community policing* et ayant suivi la formation fonctionnelle « police de quartier ». Ce personnel devrait être en mesure de se consacrer quasi exclusivement à l'administration de ses habitants : il est les yeux et les oreilles de la police. Idéalement, il doit parfaitement connaître sa population. D'où la nécessité pour la direction du corps de répartir adéquatement les inspecteurs de quartier sur le territoire de la zone et de délimiter les tâches qui leur incombent.

Il importe parallèlement que l'inspecteur de quartier soit perçu par tous (population, intervenants locaux, écoles, etc. mais aussi par le personnel de la zone) et en tout temps comme l'interlocuteur privilégié.

Le Comité P espère en outre que l'on pourra rendre la fonction plus attrayante aux yeux des jeunes, notamment grâce à une révision des horaires.

Enfin, conscient de l'importance de la fonctionnalité « travail de quartier », le Comité P a fait de son examen une priorité dans le cadre de sa fonction d'observatoire.

GESTION DE L'INFORMATION

En matière de gestion de l'information, les constatations et recommandations du rapport d'activités 2003 du Comité permanent P ont été traduites dans les objectifs du plan national de sécurité 2004-2007.

Un problème réside cependant dans la pression accrue exercée sur les budgets. Une capacité non négligeable est perdue en adaptations continues des systèmes existants, cela sous la pression des changements constants et rapides qui touchent la législation en cette matière. Un même scénario s'est annoncé pour 2007, avec l'entrée en vigueur de la loi du 21 mars 2007 réglant l'installation et l'utilisation de caméras de surveillance. Cette loi prévoit un avis obligatoire de la police locale et la création d'un registre local en la matière, qui viennent s'ajouter comme priorité à un schéma de travail déjà bien chargé. Du coup, l'autorité s'écarte des priorités qu'elle avait elle-même préalablement approuvées telles qu'elles figurent dans le plan national de sécurité.

En outre, le plan de communication spécifique qui a été développé a finalement atteint sa vitesse de croisière en 2006. La police fédérale a mis au point un plan de communication, reprenant les points suivants : (1) intranet – information policière opérationnelle ; (2) Journal d'information BNG ; (3) réunions avec les partenaires ; (4) helpdesk.

La connaissance du système informatique et du cycle d'encodage évolue à un niveau généralement bon. La formation en matière de gestion de l'information s'est structurée et est considérée comme prioritaire. Le Comité P se pose toutefois quelques questions : quid de la prise en charge de tous les membres de la police locale si l'on y implémente le programme PoOffice Circulation, dans quelle mesure peut-on garantir l'uniformité des données et comment trouver des enseignants et des infrastructures adéquates ? Un autre problème se pose en ce que tous les inspecteurs de la formation de base suivent toujours un apprentissage ISLP étant donné que le programme PoOffice (*infra*) se fait attendre. Si ces personnes passent à la police fédérale via la mobilité, elles devront suivre une nouvelle formation puisque cette dernière utilise le programme FEEDIS.

Afin d'améliorer le contenu de la BNG, un vade-mecum pour la saisie des données a été publié sur l'intranet et la police fédérale a lancé en juin 2004 un plan d'action « contrôle qualité ». Toutefois, la qualité du flux des données est pour la police fédérale surtout synonyme de quantité et d'exhaustivité et ne tient pas spécifiquement compte de la « valeur » du contenu.

La structure de la banque de données centrale ayant été étoffée en 2004, le flux d'informations a fortement augmenté en 2005 et 2006 (principalement informations douces et

données sur des enquêtes), de sorte que beaucoup de « hits » sont possibles avec les données des enquêtes sur tout le territoire, ce qui est assurément profitable à la coordination.

En ce qui concerne la ventilation (suppression) des données, le Comité permanent P déplore l'absence prolongée de dispositions réglementaires claires (bien qu'elles soient reprises dans un projet d'arrêté royal en exécution de la loi sur la fonction de police).

Une évolution positive réside dans la réduction des bases de données distinctes et dans le fait que toutes les données sont désormais centralisées dans une seule base de données. Cela améliore la coordination, mais aussi la possibilité de correction des données (gestion uniforme, application des règles de ventilation, plaintes vie privée).

Un projet a également été initié afin de remplacer l'envoi de copies papiers et de documents tels que des procès-verbaux par la transmission de versions électroniques. On en est cependant toujours à une phase conceptuelle. Selon la police fédérale, l'arriéré existant concernant les signalements judiciaires (provenant directement des autorités judiciaires) serait résorbé. Une nouvelle procédure a par ailleurs été élaborée pour les signalements en ce qui concerne la recherche des domiciles et des déchéances du droit de conduire, qui est maintenant effectuée directement par la police. Les données expert devraient aussi être intégrées dans le système central.

Le système FEEDIS doit intégrer les processus suivants pour la police fédérale : l'établissement de documents de nature judiciaire, la gestion des enquêtes et informations, l'établissement de documents en matière de circulation et la gestion de la correspondance.

Le programme ISLP de la police locale, qui permet la rédaction et la gestion de certains processus, subit d'autres adaptations en conséquence. Ces changements sont principalement axés sur les matières de roulage (révision des tableaux, perception immédiate, conduite sous influence, traitement des données des caméras fixes). Le module ordre public (ARGOS) a par ailleurs également été réécrit.

La plate-forme informatique unique dans laquelle le système ISLP de la police locale et le système FEEDIS de la police fédérale se rejoignent pour finalement fusionner (ledit PoOffice), semble se faire attendre. La migration vers PoOffice est réalisée via différents projets et nécessite pas mal de temps.

En ce qui concerne la circulation, le programme PoOffice Circulation est disponible dans les unités de la police fédérale depuis mars 2006. Il faut toutefois encore y apporter quelques corrections avant de pouvoir l'envoyer dans les zones (dans le courant de 2007 selon l'estimation actuelle). Des modifications ont néanmoins été apportées à ISLP dans l'intervalle afin d'implémenter la nouvelle législation sur la circulation.

Pour les applications judiciaires, la première réalisation sera celle de PoOffice Enquête. Une partie d'ISLP et de FEEDIS disparaîtra donc. Les formulaires RIR (communication d'informations douces) et les formulaires DOS (communication d'enquêtes) pourront dès lors être établis dans un même module pour la police locale et la police fédérale.

En ce qui concerne la police administrative, la réalisation consiste jusqu'à présent dans le programme ARGOS (en réalité une partie d'ISLP) qui est en cours d'adaptation pour tourner sous la plate-forme PoOffice. La réalisation définitive est prévue dans le courant de 2007.

La principale banque de données (BNG) a été intégrée dans l'interface utilisateur (Portal) en 2005. Cette réalisation est appréciée par le plus grand nombre de gens de terrain. Il est donc indiqué de poursuivre sur la voie engagée. L'utilisation connaît également une courbe ascendante, ce qui ne peut qu'être profitable à la coordination éventuelle entre enquêtes et à l'efficacité d'une police axée sur l'information. Parmi les très bonnes évolutions, depuis début 2006, on peut interroger directement la banque de données d'Interpol dans le même environnement Portal. Cette possibilité a été limitée aux CIA et aux services centraux et la requête se fait suivant un système *hit/no hit*.

Le lien établi entre le logiciel du dispatching Astrid et ISLP, qui permet de récupérer des données lors de l'établissement d'un procès-verbal à l'occasion d'une intervention, reste à sens unique du dispatching vers l'ISLP. Il serait néanmoins important de pouvoir voir au centre d'information et de communication (CIC) quelle est la suite donnée à une intervention.

Toutes sortes d'application peuvent être mentionnées en matière de gestion de l'information. Le Comité P est en tout cas convaincu, lorsqu'il porte son regard sur les pays voisins, que la Belgique a beaucoup progressé dans ce domaine.

RECUEIL DE L'INFORMATION ET MAINTIEN DE L'ORDRE – CAS PARTICULIER

Il s'est agi de vérifier dans quelle mesure les « désordres » parmi les communautés étrangères sont remarqués et communiqués et/ou si des informations de ce type participent à la prévention ou au désamorçage des processus d'escalade dans les conflits qui opposent la police et la communauté allochtone.

Notre analyse montre qu'il ne serait pas du luxe de mettre davantage l'accent sur le travail proactif qui consiste à détecter les signes de malaise et de désordres pour éviter justement tout phénomène d'escalade, par exemple lors des contacts entre les services d'intervention et la communauté allochtone locale.

Le caractère limité du rôle de direction des autorités administratives est assez frappant, y compris en ce qui concerne la perspective sociale qui doit encadrer le recueil de l'information. Le Comité P regrette l'absence d'objectifs et besoins clairement formulés.

Il est, à cet égard, utile de faire remarquer que tous les DirCo sont demandeurs de plus d'analyse criminelle stratégique à leur niveau. Ils plaident même pour un statut et des instructions plus claires en matière de collecte d'informations administratives, en ce compris l'enregistrement et l'utilisation des données de la BNG par exemple, et de concertation administrative de l'arrondissement comparable à l'« ARRO ».

ALIMENTATION ET SUIVI DU REGISTRE CENTRAL DES ARMES PAR LES SERVICES DE POLICE

Le manque de fiabilité du Registre central des armes reste une triste réalité.

Pour ce qui est des zones de police locale, on peut globalement affirmer que les signaux donnés par le Comité permanent P en 2004 n'ont pas particulièrement incité les responsables policiers à consentir les investissements complémentaires nécessaires pour faire des enregistrements dans le RCA des données fiables. Il est navrant de constater qu'à cause d'une mauvaise gestion passée et d'un manque d'investissements actuel pour régulariser la situation du RCA, les services de police contribuent sans s'en rendre compte au développement de la détention illégale d'armes.

La police fédérale – les gestionnaires du registre central des armes – est parvenue en un temps record à mettre le doigt sur les principaux problèmes et erreurs de la base de données actuelle avant d'en informer les corps de police locale de façon structurée. La police fédérale doit maintenant veiller, d'une part, à maintenir ce service au bénéfice de la police locale et, d'autre part, à faire le nécessaire pour, certainement dans le cadre de la nouvelle loi sur les armes, garantir un maximum de convivialité dans les procédures d'alimentation du RCA et dans l'utilisation des outils à cet effet.

ENCADREMENT ET GESTION DES EVENEMENTS FOOTBALLISTIQUES

Une enquête relative aux circonstances dans lesquelles l'accompagnement et la gestion des matches de football sont assurés a généré les constatations et recommandations suivantes.

Le Comité reste convaincu que l'investissement dans la réalisation de **matériel visuel**, couplée à une exploitation professionnelle de celui-ci, ne constitue pas seulement une activité très importante dans la lutte contre le hooliganisme, mais aussi un des facteurs critiques menant à une réduction réfléchie et structurelle du personnel.

Compte tenu de la mission de l'appui qualitatif, il semble évident au Comité que les fonctionnaires de police déployés pour ce travail sont reconnaissables en permanence de sorte qu'ils peuvent toujours jouer leur rôle et assumer leur responsabilité de fonctionnaire de police correctement.

Il est aussi important de continuer à sensibiliser les dirigeants à cette problématique et d'optimiser leur fonction de contrôle à l'occasion d'interventions collectives. Des directives concrètes peuvent être données à chaque briefing en ce qui concerne l'usage de la contrainte et de la force. S'il faut recourir à la contrainte ou à la force, il est indispensable de le mentionner de manière très détaillée dans un procès-verbal.

Au niveau de l'information, il serait aussi utile que la direction du corps prévoie un document standard comprenant une brève description chronologique des différentes étapes à suivre à l'occasion d'une arrestation administrative, le cas échéant à compléter par les diverses (nouvelles) dispositions légales. Ce document pourrait alors être traduit dans la langue des supporters visiteurs dans le cadre de matches internationaux.

En outre, il faudrait s'atteler d'urgence à un cadre réglementaire relatif au recours aux chiens à l'occasion de l'accompagnement et de la gestion de manifestations en général et de matches de football en particulier.

Pour ce qui est de la lutte contre le racisme sur et autour des terrains de football, la circulaire OOP 40, portant des directives à l'encontre des propos et slogans blessants, racistes et discriminatoires scandés en chœur à l'occasion des matches de football a été diffusée.

Enfin, le Comité permanent P tient à souligner une fois de plus l'importance de l'approche intégrée de la criminalité liée au football. De nombreux efforts ont été fournis à tous les niveaux. La pratique nous apprend toutefois qu'un changement de mentalité de même qu'une professionnalisation accrue s'imposent encore dans le chef d'un nombre limité de dirigeants, en sorte qu'ils puissent encore donner une meilleure définition de la pensée intégrée.

ASTRID ET DISPATCHINGS

Il est apparu tant en 2005 qu'en 2006 que l'implémentation du projet Astrid dans la police intégrée commençait à se dérouler plus aisément. La SA ASTRID est passée de la « phase d'installation » à la « phase de service » et élabore actuellement un projet de *Service Level Agreement* (SLA). Les utilisateurs demandent en effet de plus en plus de soutien, une meilleure maintenance ou formulent des plaintes en ce sens. Les nombreux acteurs concernés prennent lentement mais sûrement conscience de la valeur ajoutée que représente ce système de communication de pointe. L'opportunité et les avantages de l'onéreux projet Astrid, tant en ce qui concerne les moyens radio (sécurité, fiabilité, groupes de conversation) que le *computer aided dispatching* (CAD) et les CIC (appui, coordination, suivi, instrument politique), représentent assurément une plus-value importante pour le paysage policier réformé.

Les grandes tendances et réalisations de 2006 ont été les suivantes : (1) la poursuite de l'achèvement de l'opérationnalisation des CIC (tous les CIC sont opérationnels sous une forme ou une autre) ; (2) la publication des circulaires GPI 49 (plan de services CIC) et GPI 50 (standard de radiocommunication) ; (3) la réalisation d'un protocole sur la vision entre la sécurité civile, la police et l'aide médicale urgente concernant le modèle des futurs centres 112 ; (4) la réalisation d'un concept de supra-dispatching et du modèle de programmation CAD pour les événements exceptionnels et (5) la mise en place à court terme de liens entre les Pays-Bas et la Belgique.

Les principales réalisations du projet en 2007 sont les suivantes : (1) le lancement du premier centre 112/100/101 intégré ; (2) la réalisation de la mise en place des postes de travail supplémentaires pour le CIC ; (3) la coordination de la reprogrammation de toutes les radios de la police intégrée prévue par la DST et (4) la prise de mesures législatives complémentaires dans le cadre de la localisation des appels d'urgence via gsm.

Comparé aux années précédentes, le système Astrid mène déjà clairement à un fonctionnement policier plus efficace mais on est encore loin de la rentabilisation maximale du système. Les points à améliorer sont connus. Ils se situent à différents niveaux et concernent notamment : (1) les effectifs ; (2) des problèmes techniques opérationnels ; (3) la couverture radio et (4) la direction opérationnelle. Tous les partenaires font des efforts plus ou moins marqués pour poursuivre dans le sens d'un bon fonctionnement. À ce propos, il faut souligner la ténacité et le professionnalisme de la DGS/DST/DTRC/P²IA.

INTERVENTION ET EXECUTION DES TACHES DANS LES TEMPS : UNE ANALYSE DES INFORMATIONS DISPONIBLES

Le thème « intervention et exécution des tâches dans les temps » constitue une matière très vaste qui concerne tant l'interprétation du temps écoulé entre l'appel ou demande d'intervention policière et l'arrivée sur place que la fourniture du service ou aide demandé et son début effectif mais aussi la durée de l'exécution des tâches. Ce délai ou cette limite de temps doit être constaté ponctuellement sur la base de différents facteurs comme le dispatching, la liste de priorités, la distance à parcourir et la circulation, la disponibilité, les plans d'action, etc.

Les tendances générales mentionnées dans l'analyse précédente restent en grande partie applicables. Signalons toutefois que, en 2006, un grand nombre de plaintes vise la police locale d'Anvers et ce contrairement à l'évaluation précédente où les plaintes visaient surtout les corps de police bruxellois.

La constatation la plus inquiétante effectuée dans le cadre de cette enquête de suivi concerne l'augmentation (relativement) importante du nombre de plaintes : 53 dans la période 2001-2003 contre 184 dans la période 2004-2006. On constate également une évolution en ce qui concerne le motif de clôture et les suites réservées aux plaintes. Ainsi, dans la période 2001-2003 un dysfonctionnement ou une erreur individuelle n'a été constaté(e) que dans 13 des 53 plaintes (24,5 %) contre un chiffre de 9 sur 52 plaintes (17,3 %) en 2006. Pour la période 2001-2003, il y a eu classement sans suite ou aucune constatation de dysfonctionnement dans plus de 69 % des plaintes. Une dizaine de dossiers (18,8 %) a été jointe à un autre dossier, au rapport annuel ou a entraîné un mini-contrôle ou un contrôle marginal. En 2006, par contre, il a été estimé pour 31 des 52 plaintes (59,6 %) qu'elles n'étaient pas fondées, qu'il n'y avait pas suffisamment de charges ou pas d'éléments concrets, que la situation avait déjà été régularisée ou qu'il n'y avait pas de faute ou de dysfonctionnement. Cinq enquêtes ont mené à une réprimande, une admonestation ou suspension par mesure disciplinaire.

La mise en place des CIC a contraint les zones de police à leur transférer leur politique d'intervention. Les statistiques tenues par le CIC par zone de police, notamment les délais d'arrivée, les délais de traitement des équipes d'intervention et qui sont envoyés à la zone de police tous les trimestres, doivent permettre de corriger la politique d'intervention (nombre d'équipes, nouvelles directives, formation, délais, etc.) et de réduire le nombre de plaintes dans l'avenir.

INTERVENANTS DE TERRAIN

Par cette enquête, le Comité a voulu assurer un suivi de celle qui avait été menée en 2004 sur la plus-value de la fonction d'intervenant de terrainⁱ créée à la division City de la zone de police d'Anvers. Les constatations réalisées dans le cadre de cette enquête de suivi portent notamment sur les points suivants : les profils des inspecteurs d'intervention et des intervenants de terrain ; leur fonctionnement ; la formation dont ils bénéficient ; et les patrouilles ISRA (c'est-à-dire les patrouilles dans le quartier juif).

On peut en conclure que la direction du corps a fourni des efforts manifestes pour tenir compte des aspirations des inspecteurs d'intervention mises en évidence dans le premier volet de l'enquête en 2004. Toutefois, étant donné que l'état des radios et des véhicules était à ce moment les principaux points d'attention, ce sont eux qui, à juste titre, ont reçu la priorité.

Actuellement, les obstacles semblent surtout se situer sur le plan de la communication, tant opérationnelle (briefings, orientation et feed-back) que purement humaine (témoignage d'appréciation et de soutien).

Le Comité P est d'avis que le fossé qui sépare la police des habitants du quartier doit être pris à bras-le-corps, particulièrement au regard de la tendance signalée à une multiplication des

ⁱ L'intervenant de terrain - le *terreinondersteuner* - est un inspecteur de police principal, officier de police judiciaire (OPJ) dispensé de permanences et de traitement des plaintes, qui a pour mission principale l'accompagnement, le *coaching* sur le terrain des inspecteurs d'intervention.

hostilités à l'égard de la police, lesquelles dégénèrent de plus en plus souvent en agressions physiques. Le Comité P déplore par ailleurs la poursuite du recul du nombre déjà très faible d'inspecteurs d'intervention d'origine allochtone, spécialement dans ce quartier à forte multiculturalité. Un mouvement de rattrapage est nécessaire sur ce plan compte tenu de la très bonne représentativité des collègues féminines.

INTERACTIONS HUISSIERS DE JUSTICE – POLICE

Cette enquête se voulait être une première analyse des interactions entre huissiers de justice et police et visait notamment à répondre à deux questions : quels sont les domaines d'amélioration constatés et quelles solutions ont été proposées ?

Il semble en cette matière qu'une certaine confusion règne quant à la portée de l'intervention policière. Les problèmes se situent en l'espèce à différents niveaux et concernent notamment : la réquisition préventive *versus* la planification de la capacité ; la portée de l'intervention physique ; l'apposition ou non de la signature sur les documents de l'huissier ; l'intervention en matière de droit de garde des enfants ; les possibilités (limitées) de diffusion de l'information à l'huissier et la gestion des exploits d'huissier dans les bureaux de police.

Certaines initiatives en la matière témoignent néanmoins d'un souci de la part des autorités pour cette problématique. C'est ainsi que la circulaire du 1^{er} décembre 2006 pour l'allègement et la simplification de certaines tâches administratives de la police locale règle l'ensemble de la question et plus particulièrement la problématique des demandes d'adresses en son point II.11. De même, elle explicite en son point III la manière dont la collaboration doit respecter les règles posées par un protocole-cadre établi entre le ministre de l'Intérieur et la Chambre nationale des huissiers de justice, qui définit un certain nombre de principes de base. Il reste cependant encore des points d'amélioration, même si une partie des conclusions faites par le Comité P par le passé se trouvent ici clairement reprises. Le Comité P s'interroge par ailleurs si les mesures contenues dans la circulaire du 1^{er} décembre 2006 sont suffisamment contraignantes.

Le Comité P recommande la mise en place d'un débat plus large en vue de recadrer ce type de tâches au sein de la police (inspecteurs de quartier, experts, équipes d'intervention). Les interactions huissiers de justice – police devraient être envisagées de manière structurée dans le cadre de la formation.

Le Comité P réitère sa recommandation visant à l'abolition de la rémunération versée par l'huissier au policier, qu'il estime en flagrante contradiction avec les règles de déontologie en vigueur. Le Comité P est d'avis que l'initiative du protocole-cadre et des éventuels protocoles par arrondissement qui peuvent en découler offre la possibilité à différents acteurs de se rassembler autour de la table et de conclure des accords concrets. La question qui continue toutefois de se poser concerne leur caractère contraignant.

Enfin, le Comité entend souligner que la main-forte, en particulier celle qui est prêtée aux huissiers de justice, fait intégralement partie de l'ensemble des tâches de la police et que cette mission ne peut en aucun cas être simplement assimilée à une « tâche administrative ».

ENQUETES CONJOINTES AVEC LE COMITE PERMANENT R

Le Comité P a été chargé, en collaboration avec le Comité R, de mener deux enquêtes importantes dans le domaine de la lutte contre le « terrorisme ».

MANIERE DONT LES SERVICES DE POLICE ONT ACCOMPLI LEUR MISSION DE SURVEILLANCE SUR LA PERSONNE DE FEHRIYE ERDAL

Les Comités permanents P et R ont été chargés conjointement par les ministres de l'Intérieur et de la Justice de mener une enquête sur la manière dont la Sûreté de l'Etat et les services de police ont accompli leur mission de surveillance sur la personne de Madame Fehriye ERDAL, membre de DHKP-C, dans le cadre des dispositions légales qui leur sont applicables et eu égard à la situation administrative de l'intéressée. La même requête leur a été adressée par leur commission parlementaire d'accompagnement respective.

Bien qu'ayant travaillé indépendamment l'une de l'autre, chacune dans sa sphère de compétence, les deux institutions ont abouti, dans les grandes lignes, aux mêmes constatations et recommandations. Le rapport conjoint des Comités permanents P et R a, quant à lui, été approuvé au cours d'une réunion commune, le 18 avril 2006.

Le Comité P a abouti à la conclusion générale que les zones de police concernées se sont dûment acquittées de leurs missions, de même que la police fédérale. La présente enquête a toutefois mis en lumière un certain nombre de missions ou de situations qui n'ont pas été très bien comprises ou ont été mal interprétées (tant par les services de police que par les services de renseignement), en plus d'instructions parfois même contradictoires pour chacun. Ainsi, durant toutes ces années, on ne s'est jamais clairement prononcé sur les moyens légaux à la disposition de la police pour empêcher Madame Erdal de fuir.

En ce qui concerne plus particulièrement la police fédérale, le Comité P observe que cette dernière a adopté une attitude réactive et qu'elle s'en est tenue à la stricte exécution des missions dont elle était investie. Le traumatisme lié à l'« affaire Dutroux » ne semble pas encore complètement surmonté. La crainte de « mal » agir est encore bien ancrée dans les esprits.

Sur le plan de la collaboration entre les services de police et les services de renseignements, chacun s'accorde à reconnaître que les deux services sont inévitablement amenés à travailler parfois sur le même terrain, avec les chevauchements qui s'ensuivent. Ce phénomène s'est intensifié depuis un an environ (notamment au travers du plan d'action radicalisme et des dossiers judiciaires où les services de renseignement interviennent en tant qu'experts). L'enquête Erdal a démontré que le monde policier et celui du renseignement sont pourtant encore bien distincts dans la réalité. Ils possèdent chacun leur culture, techniques, tactiques, usages, etc. et ignorent tout du fonctionnement, des formations et entraînements, etc. de l'autre. Les échanges structurés d'informations opérationnelles ne sont qu'exceptionnels, de même que les opérations communes.

En terme de recherche de synergie, la mise en place de plates-formes communes constitue une valeur ajoutée, très certainement lorsque l'on constate la multiplicité des instances à impliquer dans un processus décisionnel (tant au niveau stratégique qu'au niveau opérationnel) qui, comme dans le cas d'espèce, comporte à la fois des aspects de police administrative, de police judiciaire et de renseignement. La méconnaissance des limites de la compétence décisionnelle concrète de chacun des acteurs complique encore la situation. Il semble clair que cette multiplicité d'« acteurs de la sécurité » nécessite des structures et un arbre décisionnel univoques. Le Comité P plaide pour l'affinement de la collaboration entre les services de police et les services de renseignements, notamment par des protocoles d'accords entre les différents services.

Le Comité P plaide également – et ce, depuis plusieurs années – pour la prise d'arrêtés d'exécution en matière de gestion de l'information dans le prolongement de l'article 44 de la loi sur la fonction de police. Entre-temps, les concepts de gestion de l'information de police administrative surtout ne pourront pas être mis en pratique et il faudra continuer à fonctionner au moyen de circulaires ministérielles et de notes de service.

ACTION DES SERVICES DE POLICE DANS LE CADRE DE L'ARRESTATION DE BAHAR KIMYONGÜR

Le dénommé Bahar Kimyongür a été arrêté lors d'un contrôle de routine le 28 avril 2006 aux Pays-Bas sur la base d'un signalement Interpol émanant des autorités turques. Dans la foulée, la sénatrice M. Nagy a demandé au président de la Chambre de charger le Comité P de faire la lumière sur cette arrestation. La question centrale dans cette affaire est de savoir si les autorités belges ont communiqué à leurs homologues néerlandais la venue aux Pays-Bas de Bahar Kimyongür pour qu'il puisse y être arrêté. Il faut en effet savoir que, de par sa nationalité belge, il ne pouvait être arrêté en Belgique en vue de son extradition vers la Turquie sur la base dudit signalement Interpol.

Le 28 juin 2006, les présidents de la Chambre et du Sénat ont demandé aux présidents des Comités P et R d'examiner cette affaire dans le cadre du dossier Erdal.

L'enquête conjointe a abouti à la conclusion qu'on peut difficilement affirmer que la venue de Kimyongür aux Pays-Bas ait été renseignée par les autorités belges : il est apparu à suffisance que les services néerlandais étaient au courant de sa venue déjà bien avant le 27 avril 2006. L'intéressé n'avait de surcroît jamais fait mystère de son intention de se rendre au Pays-Bas. Les informations obtenues de la part des autorités hollandaises confirment que l'arrestation a bel et bien eu lieu dans le cadre d'un contrôle de routine.

À supposer même que la Belgique eût renseigné sa venue aux autorités hollandaises, dans le but ou non de le faire livrer à la Turquie, la question qui se pose encore est de savoir si une erreur de procédure aurait été commise.

Dans le cadre d'une action pénale coordonnée au sein de l'Union européenne (et même au-delà, avec un pays comme la Turquie) et d'une coopération mutuelle performante en matière pénale, le Comité P estime que la Belgique avait le devoir d'avertir les autorités néerlandaises de la venue de Bahar Kimyongür sur son territoire. Que, ce faisant, son statut juridique - un membre d'une organisation terroriste qui, à l'époque, avait été condamné en première instance à quatre ans de prison - ait été mentionné semble l'évidence même. Le fait que sa condamnation n'était pas encore définitive ne changeait rien à la situation au moment des faits. On ne peut continuer à asséner d'une part que les services et autorités de police doivent tout mettre en oeuvre pour mettre en place un système performant d'échange d'informations, éventuellement couplé à des actions policières et judiciaires conjointes, et d'autre part s'offusquer de ce que cet échange ait effectivement lieu. Plus qu'être simplement souhaitable, un tel échange d'informations est l'un des piliers de la coopération policière internationale mise en oeuvre notamment par les accords Schengen et le Traité Benelux en matière d'intervention policière du 8 juin 2004, dont l'un des principaux objectifs est de faciliter l'échange des informations relatives aux personnes.

SUIVI DES RECOMMANDATIONS FAITES PAR LE COMITE P

RECOMMANDATIONS ADRESSEES AU MINISTRE DE L'INTERIEUR

Personnes de confiance au sein de l'organisation policière : Le ministre de l'Intérieur a invité le commissaire général et le président de la Commission permanente de la police locale à exploiter les constatations et recommandations qui lui ont été communiquées. Il a souligné la nécessité de procéder à une adaptation de la structure du réseau de personnes de confiance et ce, dans l'esprit du rapport du Comité P et en mettant l'accent sur la coopération avec la police locale. Le Comité P ne peut donc que se réjouir des suites données à ses constatations et recommandations.

Encadrement et gestion des événements footballistiques : Le ministre a une nouvelle fois invité le commissaire général et la Commission permanente de la police locale à tirer les leçons qui s'imposent dans le prolongement des enquêtes relatives à l'encadrement et à la gestion des rencontres de football. Les recommandations du Comité P en la matière seront explicitées au cours des réunions périodiques de la Cellule Football avec les responsables policiers.

Manière dont la police de Bruxelles gère les phénomènes de la prostitution et de la traite des êtres humains : Pas plus que les autorités locales, le ministre n'a émis de réaction lorsqu'il a pris connaissance du rapport d'enquête en la matière.

Connaissances des aspirants en matière de fouilles et d'arrestation : Ce rapport n'a pas manqué de retenir la meilleure attention du ministre de l'Intérieur. Il a plus particulièrement souligné que les efforts déjà fournis en faveur de la connaissance, l'assimilation et l'application de la loi sur la fonction de police par les futurs policiers doivent être poursuivis en tirant les leçons des évaluations ainsi conduites. Une large réflexion sur la formation policière a par ailleurs été lancée et s'est concrétisée dans un ambitieux plan d'actions. L'application actuellement donnée à ce plan implique une adaptation des modules des formations de base du cadre de base et d'officiers, en fonction des résultats livrés par les évaluations faites. Le ministre de l'Intérieur s'est également félicité des échanges de vues fructueux entretenus par le Comité P avec les responsables et les autorités compétentes dans le domaine de la formation policière.

Formations en matière de lutte contre la prostitution et la traite des êtres humains : Le ministre de l'Intérieur a souhaité réagir au rapport du Comité P en la matière. En ce qui concerne l'intégration dans la formation continuée barémique des priorités définies dans le Plan national de sécurité 2004-2007, le ministre fait remarquer que, du fait du caractère global de celle-ci, la formation continuée portant sur la problématique spécialisée du trafic et de la traite des êtres humains relève plutôt de l'École nationale de recherche. Il convient de l'organiser sous forme de formation continuée non barémique donnant droit à une dispense pour la formation barémique. Il s'agit là d'un point de vue que le Comité P peut comprendre et accepter. Se ralliant aux recommandations de ce dernier, le ministre a encore relevé qu'il était en effet souhaitable d'ouvrir certaines formations à des tiers

Le ministre de l'intérieur a par ailleurs souhaité attirer l'attention du Comité P sur l'arrêté royal en cours d'élaboration. Dans le cadre du plan d'action sur la formation policière, il fixera les mesures d'encadrement de qualité ainsi que les standards et prévoira un contrôle externe de la qualité de l'enseignement policier. Ce projet se fait malheureusement toujours attendre.

Rapatriement et refoulement : Le ministre de l'Intérieur plaide pour un dialogue direct et ouvert entre le contrôleur et le contrôlé et invite dès lors le Comité P à s'adresser directement à la police aéronautique pour lui demander sa réaction par rapport au rapport du Comité P en la matière. Le Comité a pris bonne note de ce plaidoyer pour un débat ouvert et contradictoire entre les deux parties et s'en réjouit.

Activités accessoires et sponsoring : Le ministre de l'Intérieur a précisé qu'un rappel de la norme ou à la norme s'imposait, lequel devait s'exercer également à l'intention des autorités administratives qui ne tenaient parfois pas compte de l'avis défavorable émis par le chef de corps. Le ministre s'est une fois de plus réjoui qu'un dialogue ait pu être directement noué par

le Comité P avec les responsables des services concernés, lequel a parfois conduit à la révocation de la dérogation irrégulièrement octroyée.

Transport de détenus : Le ministre de l'Intérieur a communiqué une série de commentaires et considérations dans le prolongement du rapport du Comité P relatif à la sécurité du personnel chargé du transport de détenus. Il a notamment précisé que le rapport avait été soumis au groupe de travail de révision de la circulaire MFO-1 et qu'il allait en inviter les membres à déterminer de manière claire et précise les compétences de chacun des partenaires pour l'ensemble des missions reprises dans la directive tout en tenant compte de la loi sur la fonction de police et de la loi créant le corps de sécurité. L'axe de discussion de ce groupe de travail devait se concentrer sur la différenciation entre les concepts de surveillance et de protection.

Délivrance de certificats de bonnes conduite, vie et mœurs : Le ministre de l'Intérieur a informé le Comité P du fait qu'un groupe de travail au sein de la Direction générale politique de sécurité et de prévention du SPF Intérieur s'est vu fixer pour objectif de libérer les services de police des tâches administratives judiciaires et non judiciaires qui ne requièrent pas de compétences spécifiquement policières afin de dégager une capacité de personnel plus importante pour des missions plus strictement policières. Ce groupe de travail a pris en compte différentes constatations et recommandations du Comité P. La circulaire ministérielle relative aux directives du 1^{er} décembre 2006 pour l'allègement et la simplification de certaines tâches administratives de la police locale est entre-temps parue au Moniteur belge du 29 décembre 2006. En accord avec le ministre, le Comité P est d'avis que la tenue du casier judiciaire communal et la délivrance des certificats de bonnes conduite, vie et mœurs n'exigent pas l'exercice de compétences de police. Aussi ne convient-il plus de les confier à la police locale.

Mentions sur la carte de légitimation du garde champêtre particulier : Au terme de son enquête, le Comité P a conclu que le port d'un uniforme clairement reconnaissable et non en combinaison avec d'autres vêtements de service doit permettre aux visiteurs d'un domaine provincial de reconnaître les gardes champêtres ou gardes chasse sans le moindre doute quant à leur qualité. Il en va de même de la carte de service, que le garde du domaine doit en permanence porter afin de pouvoir se légitimer lorsqu'il le faut. Un arrêté royal réglant le statut des gardes champêtres particuliers a été pris le 8 janvier 2006. Il dispose en son article 13 que le garde champêtre particulier doit porter la carte de légitimation ou un insigne de manière clairement lisible. Le Comité P a néanmoins fait part de son inquiétude par rapport à la mention du domicile privé du garde champêtre particulier sur sa carte de légitimation, et cela, d'une part, pour des considérations de violation de la vie privée et, d'autre part, par crainte d'éventuels actes de vengeance qui seraient perpétrés dans la sphère privée du garde champêtre. Le ministre de l'Intérieur a répondu qu'une communication serait faite aux gouverneurs leur demandant de plutôt faire figurer l'adresse de l'institution ayant délivré la carte de légitimation, *in casu* l'administration provinciale.

Contrôles des cellules de police : Après que le groupe d'experts « arrestations policières » créé et coordonné par la Direction générale Politique de sécurité et de prévention du SPF Intérieur (en vue de l'adaptation des dispositions légales en la matière) eut élaboré un avant-projet de modification de la loi sur la fonction de police, il a été décidé en septembre 2005 d'attendre la proposition de loi contenant le Code de procédure pénale et, dans l'intervalle, d'élaborer une directive conjointe entre la Justice et l'Intérieur. Cette initiative mixte Justice-Intérieur ne s'est toutefois pas révélée praticable. Compte tenu de la nécessité de transposer au plus tôt les recommandations des Nations Unies et du Conseil de l'Europe en droit belge, le ministre de l'Intérieur a alors décidé de proposer une modification à la loi sur la fonction de police portant sur le volet des arrestations administratives. Les observations du CPT ainsi que celles du Comité P ont été intégrées au projet de loi. Dans l'intervalle, la loi sur la fonction de police a été adaptée.

En ce qui concerne les cellules de police, un arrêté royal a été pris le 14 septembre 2007 et réglemente les normes minimales, l'implémentation et l'usage des lieux de détention utilisés par la police. Cet arrêté contient en outre des directives concernant la mise à disposition d'un matelas et de couvertures propres pour la nuit ; la propreté et l'hygiène de la cellule ; l'aération

et l'éclairage des cellules ainsi que la fourniture d'eau potable » - autant d'aspects abordés par le Comité P dans plusieurs de ses rapports.

RECOMMANDATIONS ADRESSEES AU MINISTRE DE LA JUSTICE

Tenue du registre central des armes : La ministre de la Justice a estimé que ce genre de situation devait être traité avec toute la diligence voulue et que les instructions éventuelles à donner aux zones de police en cette matière relevaient de la compétence de son collègue de l'Intérieur.

Flux d'information et statistiques criminelles interpolicières : La ministre de la Justice a réagi très positivement aux différents rapports du Comité P en la matière. Elle ne peut que recommander de poursuivre le travail entrepris en ces matières et de permettre ainsi aux acteurs d'améliorer leurs prestations et résultats en matière de recueil et d'exploitation des données statistiques, afin d'orienter au mieux la politique criminelle.

Prostitution : La ministre est d'avis qu'il ressort de diverses mesures prises au niveau communal que le premier objectif de celles-ci vise le maintien de la tranquillité publique et la réduction des perturbations occasionnées par la prostitution dans certains quartiers. Elle souligne par ailleurs que si ces objectifs en soi ne peuvent être contestés, il semble ne pas y avoir de lien direct avec la lutte contre la traite des êtres humains. Poursuivant sa réflexion, elle s'est demandée s'il ne serait pas intéressant d'examiner si ce type de mesure a un impact réel sur ce phénomène criminel. Elle s'interroge sur l'existence de phénomènes de déplacement et sur les contrôles effectués en la matière. La ministre suggère en outre qu'il serait également opportun d'examiner ce type de question sous l'angle de la collaboration des différents services d'inspection compétents. C'est d'ailleurs ce que le Comité P a décidé de faire dans le cadre de l'enquête de suivi relative à cette problématique.

RECOMMANDATIONS ADRESSEES A LA POLICE FEDERALE

Conservation des armes à feu et munitions dans les bâtiments de police : Le commissaire général a réagi avec un certain empressement au rapport d'enquête du Comité P en la matière en fournissant diverses précisions ou compléments d'information, notamment en ce qui concerne les commandes de matériel et sa mise en place. L'installation de ce matériel dans les quartiers de la police fédérale devrait résoudre une bonne part des problèmes d'entreposage et de sécurité des armes individuelles et collectives. En ce qui concerne les infrastructures, le commissaire général a souhaité préciser que DSM vise désormais l'aménagement, dans tout complexe le justifiant, d'un local exclusivement réservé à l'entreposage des armes. Le commissaire général a rappelé que la police fédérale est « occupant » des bâtiments que la Régie met à sa disposition et qu'à ce titre, elle dépend du rythme d'exécution du plan pluriannuel d'infrastructure conçu en collaboration avec la Régie et financé par cette dernière. Pour les bâtiments projetés, une nouvelle norme de sécurité est désormais prévue.

Tenue du registre central des armes : Le commissaire général a relevé avec vigueur que, contrairement aux conclusions tirées par le Comité P, toutes les armes de la police fédérale sont bien enregistrées au RCA et qu'elles l'étaient déjà vraisemblablement au moment des contrôles effectués. Pourtant, lors de différents contrôles réalisés en 2006-2007, certaines armes de police (y compris de la police fédérale) n'étaient toujours pas enregistrées au RCA. Le commissaire général a néanmoins clôturé ses considérations en notant qu'un rappel des directives existantes serait adressé au personnel par la voie des directeurs généraux. La consolidation de la note provisoire de l'époque serait également opérée dans le prolongement de la publication de l'arrêté royal « armement » qui devait notamment traiter de l'entreposage et de la détention des armes. Entre-temps, l'arrêté royal du 3 juin 2007 relatif à l'armement de la police intégrée, structurée à deux niveaux, ainsi qu'à l'armement des membres des Services d'enquêtes des Comités P et R et du personnel de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale est paru au Moniteur belge du 22 juin 2007. Une circulaire ministérielle à l'attention des membres du personnel du service de police intégré est en voie d'élaboration. Elle a pour objectif d'assurer l'entretien régulier de l'armement qu'ils détiennent

et de prendre toute mesure destinée à en garantir la bonne conservation et le bon fonctionnement.

Formations : En réaction à deux rapports relatifs aux formations qui pourraient appuyer et favoriser la volonté politique de mettre en place une police d'orientation communautaire efficace, le directeur général des Ressources humaines de l'époque évoquait toute une série de mesures contenues dans un plan d'action, destinées à améliorer la formation et qui sont en corrélation directe avec les résultats de l'enquête du Comité P. Ainsi, une nouvelle formation de base a été lancée début 2007 dans un souci constant d'amélioration. Le directeur général des Ressources humaines de l'époque notait encore que la communication avec les différents partenaires de la structure de formation ne paraissait pas poser de problèmes. La collaboration des directeurs d'écoles s'est même intensifiée ces derniers temps puisque quasi tous les directeurs d'écoles ont été (ou sont) pilotes d'un projet dans le cadre du plan d'action visant à améliorer les formations de base. Les directeurs d'école se sont par ailleurs vus impliquer davantage dans différents organes de concertation.

Les projets en cours de réalisation portent notamment sur les thèmes suivants : le *screening* des candidats (qui a fait l'objet de différents amendements) ; le contrôle externe ; la mise en place d'un conseil de la formation

Le commissaire général a désormais de nouvelles missions en termes de formation. Il doit veiller à la qualité de la formation des membres de la police fédérale et se préoccuper tout autant de celle des formations données à l'ensemble des membres du service de police intégré. Les mesures touchant le monde de la formation et qui verront le jour dès 2007 devraient contribuer à lui permettre de remplir ses missions au mieux.

Encadrement et gestion des événements footballistiques : Le directeur général de la police administrative a souligné que la Cellule Sécurité intégrale Football (Cellule SIF) organise des formations dans les 4 domaines suivants depuis janvier 2005 : (1) la politique de verbalisation ; (2) les interventions pour faits de racisme ; (3) la procédure de traitement des infractions ; (4) la rédaction des procès-verbaux. Plus de 150 membres de la police locale ont déjà suivi une formation *spotter*, laquelle couvre notamment les sujets suivants : (1) la problématique football et la circulaire OOP 38 ; (2) la gestion de l'information de police administrative ; (3) la rédaction d'un procès-verbal « loi football » ; (4) la fonction de *spotter*.

En février 2006 enfin, le ministre de l'Intérieur a organisé une réunion sur l'engagement policier à l'occasion des matches de football avec les bourgmestres et chefs de corps des communes ayant un club de football de première ou de deuxième division sur leur territoire. Il y a rappelé les efforts considérables fournis par la police fédérale en termes d'appui envers la police locale afin de rendre les « interventions football » efficaces et efficaces en termes de maintien de l'ordre (gestion négociée des événements) et que, par ailleurs, lesdits efforts s'inscrivaient dans la ligne directe des recommandations du Comité P.

RECOMMANDATIONS ADRESSEES A LA COMMISSION PERMANENTE DE LA POLICE LOCALE

Encadrement et gestion des événements footballistiques : La Commission permanente se réjouit du faible nombre de plaintes déposées à l'encontre de la police à l'occasion des opérations de maintien de l'ordre public durant les rencontres de football. Elle marque son accord aux recommandations formulées mais estime néanmoins que certaines d'entre elles doivent être laissées à l'appréciation de chacun de manière à laisser suffisamment d'espace pour une réglementation et un contenu opérationnel propre et adapté aux spécificités du terrain et aux circonstances locales.

Formations en matière de fouilles et d'arrestations : La Commission permanente s'est montrée relativement critique vis-à-vis de l'enquête relative aux formations en matière de fouilles et d'arrestations par les fonctionnaires de police. Le Comité P a dès lors décidé de prendre les remarques et questions formulées en considération dans le cadre de son enquête de suivi.

La Commission permanente rappelle avec vigueur le besoin d'autonomie des zones de police et, plus particulièrement cette fois, des écoles de police aussi. Le Comité ne partage pas entièrement ce point de vue. La Commission permanente a par contre entendu rappeler

qu'elle se retrouve dans l'idée de fixer des normes et standards valables pour l'ensemble des écoles de police et tous les types de formation, permettant ainsi de créer une certaine uniformité. Le Comité P s'en réjouit. Une plus grande rigueur et uniformité (au niveau national) sont en effet indispensables en matière de formation. Il est nécessaire, pour chaque formation, de fixer des objectifs réalistes qui seront évalués au terme de la formation et après un an de pratique sur le terrain. Ces évaluations seraient réalisées tant par les professeurs et formateurs que par le personnel formé et la hiérarchie directe. Il y a ici place aussi pour des externes, qui seraient chargés de veiller à la rigueur et à l'uniformité dans une certaine mesure.

Port de la ceinture dans les véhicules de service: Il a été demandé à la Commission permanente quelle était sa position concernant le port de la ceinture de sécurité par le personnel policier dans les véhicules de service. Cette dernière estime que le personnel policier doit porter la ceinture de sécurité dans un véhicule prioritaire et ce, tant pour sa propre sécurité qu'en égard à son rôle d'exemple. L'argument selon lequel le temps de réaction du policier - porteur ou non d'un gilet pare-balles - se trouve réduit ne justifie pas qu'on le mette en danger en le dispensant de sa ceinture de sécurité. Il importe cependant de mettre au point des moyens et techniques ainsi que des formations permettant aux policiers de sortir du véhicule et de réagir en un minimum de temps en dépit du port de la ceinture

Le Comité P partage pleinement cette vision des choses. Dans la foulée, il estime devoir encore mettre l'accent sur les nombreuses infractions en matière de réglementation routière commises par les fonctionnaires de police, lesquels passent de moins en moins inaperçues aux yeux de la population et des médias. Il serait souhaitable que la hiérarchie des services de police « serre la vis » dans ce domaine.

Interactions huissiers de justice-police: La Commission permanente est d'avis que les enquêtes ne semblent pas avoir été menées de façon très scientifique et que l'échantillon a été choisi plus ou moins au hasard. Elle regrette que la Chambre nationale des huissiers de justice soit toujours l'arbitre en cas de problème et souhaite que ce soit plutôt une autre organisation, plus neutre celle-là. Les observations formulées ont été prises en considération par le Comité P dans le cadre de son enquête de suivi.

Formations en matière de trafic/traité des êtres humains: La Commission permanente n'adhère pas à la proposition de réorganiser les formations dans toutes les écoles de police pour en faire un pilier unique. Elle est d'avis que les écoles provinciales doivent pouvoir adapter leurs programmes en fonction des besoins du terrain. Si nécessaire, les fonctionnaires de police des autres provinces peuvent suivre une formation adéquate dans une autre école provinciale. Elle ne voit donc pas de raison de prévoir le même cours dans toutes les écoles.

CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

Ces dernières années, le Comité P a pu relever de nombreux points positifs au niveau de la gestion, du fonctionnement et des interventions des services de police.

VERS UNE STRATEGIE POLICIERE ENCORE MIEUX CIRCONSCRITE ET ASSUMEE

Community policing et intelligence led policing: La police d'orientation communautaire fait tout doucement son chemin, tant dans la perception du citoyen qu'au sein de l'organisation policière. Dans les faits pourtant, la mise en place sur le terrain de cette *community policing* et la souscription aux principes de l'*intelligence led policing* ne semblent pas encore être les priorités de tous.

Certaines fonctionnalités de base sont mieux développées que d'autres. Ainsi, la fonctionnalité « travail de quartier », bien qu'elle représente le pilier central du *community policing*, n'est toujours pas bien perçue ni suffisamment valorisée en comparaison avec les autres fonctionnalités.

La fonctionnalité « assistance policière aux victimes » est, quant à elle, définie dans la circulaire GPI 58, mais la distinction entre l'assistance policière aux victimes et l'aide aux victimes n'est pas toujours suffisamment connue des collaborateurs et des citoyens. Or, tout policier qui entre en contact avec des victimes doit être à même de les aider autrement qu'en les renvoyant d'office vers un service spécialisé. Il convient pour ce faire d'adapter la formation de base en conséquence et partant, d'imprégner la culture policière davantage d'humanité en favorisant une écoute active et un comportement compréhensif et patient.

La collecte, l'exploitation, la gestion et l'échange d'informations au sein de la police sont encore trop souvent considérées comme étant accessoires et extérieures à l'exécution journalière des tâches. Indubitablement, l'engagement dans le concept d'*intelligence led policing* fait encore bien défaut. Il semble que la transition soit difficile d'une approche réactive basée sur l'offre vers une méthode de travail proactive, consultative et plus orientée vers la demande.

Des interventions plus humaines et respectueuses des droits de l'homme : La problématique des rapatriements est suivie de près par de nombreuses instances d'inspection et de contrôle, tout comme par diverses organisations non gouvernementales. Cette délicate mission de police est sans doute l'une de celles sur lesquelles s'exercent les formes les plus diverses de contrôle et d'inspection. Dans l'état actuel des choses, la situation peut être considérée comme étant « sous contrôle ».

Un contrôle interne plus performant et mieux circonscrit : Il est grand temps d'actualiser la circulaire Pol 48 sur le contrôle interne. Il convient aussi de créer un cadre précis fixant les règles à respecter en matière de traitement des plaintes à l'encontre des services et des fonctionnaires de police. Sans préjudice de la nécessité absolue de régler la fonction de contrôle interne (mesure qui se fait attendre depuis plus de six ans), le Comité P est d'avis qu'il est indispensable que le contrôle interne soit (beaucoup plus) axé sur l'évaluation, le contrôle et la correction de la pratique policière et qu'il ne se limite ni au suivi ni à la sanction des infractions signalées et constatées commises en qualité de fonctionnaire de police, ni au cadre des obligations professionnelles. Le fonctionnement de la police, notamment à l'occasion d'incidents, doit être évalué dans une optique de *learning organisation* et pas uniquement dans une approche administrative-répressive.

Services spéciaux d'inspection : Les constats effectués en matière de services d'inspection spéciale amènent le Comité P à plaider pour une clarification du « flou artistique » et des divergences plus ou moins systématiques qui existent au niveau de la réglementation applicable à ces services, et cela au moyen d'une loi-cadre, sur le modèle de la loi sur la fonction de police. Une telle loi réglerait plus particulièrement les pouvoirs et compétences des SSI et il ne pourrait y être dérogé qu'à titre exceptionnel dans des lois spéciales. Une telle approche permettrait encore de créer une plus grande unité dans les droits et obligations des SSI, au bénéfice du contrôle démocratique, et serait de nature à améliorer la coopération entre les services de police réguliers et les SSI, laquelle est essentielle si l'on veut parvenir à

une approche intégrée de problèmes sociaux particulièrement graves tels que la traite des êtres humains.

Personnalité juridique des zones monocommunes : Il apparaît toujours utile d'octroyer la personnalité juridique aux zones monocommunes.

VERS UNE ORGANISATION ENCORE PLUS PERFORMANTE

Il appartient au commissaire général de la police fédérale de veiller à ce que les DirCo puissent pleinement assumer leur rôle et d'assurer un peu plus d'homogénéité dans leur action. Le Comité P mène actuellement une enquête sur l'appui latéral entre les zones et sur le rôle des directeurs coordonnateurs sur ce plan. Des divergences sensibles apparaissent déjà entre les approches des différents arrondissements.

Le Comité P est d'avis que l'externalisation à outrance de certaines applications techniques (notamment par la mise en place de « *black boxes* ») - même si elles peuvent être compréhensibles d'un point de vue budgétaire ou autre - s'accompagne d'un danger bien réel de perdre le contrôle et la maîtrise de différents aspects du processus pourtant fondamentaux. Le fait est que la formule de la collaboration privé-public prônée tous azimuts a ses limites, en tout cas au moins pour la question sensible de la gestion de l'information.

Des solutions aux problèmes de capacité, de saisie, de traitement et d'analyse de données auxquels nombre de CIA sont confrontés doivent être trouvées. De même, il est primordial d'assurer un fonctionnement harmonieux tant des CIA que des CIC.

VERS UNE POLICE PLUS SOBRE, PLUS RESPONSABLE ET FINALEMENT PLUS EFFICACE

Certaines zones ne disposent toujours pas d'un système de contrôle et de suivi (digne de ce nom) des heures supplémentaires et des inconvénients. Le Comité P est d'avis qu'il est hautement souhaitable de développer au niveau central, à l'attention de l'ensemble du service de police intégré, un outil informatique performant permettant à tous les responsables de suivre cette question d'un intérêt (financier) certain et de prendre d'éventuelles mesures correctrices. De même, il convient d'établir une politique en la matière et de la communiquer aux membres du personnel. C'est sur cette base qu'un système de contrôle et de suivi pourra être mis en place et qu'ainsi, les abus (encore trop nombreux) pourront donner lieu à des procédures et mesures adéquates.

Les constats faits par le Comité P dans ce domaine devraient aussi inciter les responsables policiers à s'interroger sur le niveau d'intégrité des services de police ou, à tout le moins, de certains (hauts) fonctionnaires de police.

VERS UNE MEILLEURE GESTION DU PERSONNEL

Recrutement et sélection : Le Comité P insiste pour que l'on étende les possibilités de contrôle au *screening* des candidats fonctionnaires de police. Tant lors du recrutement et de la sélection que durant la formation, les responsables doivent pouvoir effectuer une enquête de moralité selon des normes clairement définies.

Formation : Le contrôle de l'usage de la contrainte et de la force montre qu'il peut exister des problèmes structurels, tant lors du recrutement et de la sélection que durant la formation de base des fonctionnaires de police. De tels problèmes sont susceptibles de déboucher sur des manquements et dysfonctionnements dans la pratique policière. L'autonomie des diverses écoles de police et la différence au niveau des moyens de fonctionnement dont elles disposent sont notamment à l'origine d'un manque de cohérence et d'harmonisation entre les cours et les matières enseignées. Cette situation peut générer des discordances au niveau de l'acquisition des aptitudes requises par les aspirants et, partant, porter atteinte au principe de service équivalent sur l'ensemble du territoire. Par ailleurs, le Comité P reste persuadé de la nécessité d'organiser un examen unique et par catégorie de personnel à l'issue des formations.

Le Comité P est d'avis qu'il faut tendre vers un processus d'apprentissage univoque et contrôlable globalement, dans lequel les accents de base du fonctionnement policier constituent réellement le fil rouge de l'ensemble de la formation. Ce modèle devra voir le jour en concertation et moyennant évaluation tant de l'école et de tous les enseignants concernés que des zones et des mentors. Différents points sont encore susceptibles d'amélioration. Il s'agit notamment du suivi et de l'appui des divers instructeurs en matière de gestion de l'information ; du manque d'uniformité en ce qui concerne les cours de droit pénal et de procédure pénale dispensés ; et du suivi de la qualité des formations dispensées.

Affectation du personnel et mobilité : Il importe d'affecter du personnel suffisamment qualifié aux CIC et aux CIA et de lui dispenser les nécessaires formations. L'offre en formations spécialisées doit donc encore être élargie. La contribution de la police locale aux CIA surtout reste problématique en ce que ces derniers sont principalement alimentés par des autorités locales qui, manifestement, ne sont pas encore pleinement convaincues de la plus-value de CIA qui « tournent » bien.

Encadrement des policiers sur le terrain et rôle des cadres moyens : Des constatations récurrentes amènent le Comité P à regretter une nouvelle fois que les cadres officiers et, dans une moindre mesure, les cadres moyens, semblent de plus en plus se désintéresser de leur rôle et de leurs responsabilités d'encadrement des inspecteurs. Le Comité P a trop souvent observé des officiers qui se cantonnent à l'aspect de direction de leur fonction en négligeant de s'impliquer dans le fonctionnement opérationnel journalier de leur corps de police.

Contrôle et sanction : La mise en œuvre de la procédure disciplinaire est encore trop complexe et lente pour être vraiment efficace. Les difficiles interactions entre les actions pénales et disciplinaires continuent de poser problème dans la pratique et, trop souvent, le volet disciplinaire est systématiquement écarté quand il y a une instruction ou une information préalable.

Le Comité en appelle à la magistrature pour qu'elle traite les policiers délinquants avec la sévérité qui s'impose compte tenu de leur fonction d'exemple et du monopole de la contrainte et de la force qui est le leur. La barre des exigences doit être placée haut à l'égard des fonctionnaires de police en matière d'honnêteté et d'intégrité.

Un policier encore plus professionnel et responsable : Le Comité P a été amené à constater que trop de policiers de terrain ne connaissent toujours pas l'existence de nouvelles législations et directives. Il semble que chaque corps, chaque service diffuse des instructions diverses en ce qu'elles sont adaptées à la situation spécifique de chacun. Il serait utile de concevoir une documentation centrale standardisée pour les questions communes à l'ensemble des corps et services avec la possibilité d'y joindre un bref commentaire ou des directives ajustées à la situation particulière de chaque corps ou service.

Une fois de plus, le Comité P a aussi dû constater qu'il reste de nombreux efforts à fournir sur le plan des connaissances linguistiques des fonctionnaires de police et ce, pas seulement à Bruxelles et pas seulement pour une langue nationale en particulier.

Le Comité P a également été amené à constater qu'il existe encore trop de fonctionnaires qui « *rechignent* » à acter les doléances de tout le monde sans distinction et qui continuent d'appliquer la stratégie selon laquelle « *une zone de police est d'abord au service de ses propres habitants* ». Le Comité P suggère que les responsables zonaux rappellent de manière récurrente aux membres de leur personnel qu'ils doivent répondre à tout appel relatif à l'exécution du service et éviter tout ce qui pourrait porter atteinte à la confiance du public dans leur disponibilité.

Dans la mesure où la qualité d'officier de police administrative (OPA) est une réalité, le Comité P ne peut que réitérer sa recommandation de transposer dans la pratique les principales compétences légales octroyées à ce dernier.

En ce qui concerne l'utilisation de données policières, le Comité continue à plaider pour que l'on intervienne sévèrement (sur le plan administratif ou disciplinaire) à l'égard des requêtes de données effectuées sans y avoir d'intérêt concret, lorsque les faits commis ne relèvent pas de la violation du secret professionnel. Il faut en outre veiller en permanence à ce que tous les

mouvements (consultations, ajouts, suppressions) dans la BNG soient traçables et puissent être rattachés au policier qui les a effectués. Le Comité P se réjouit de ce qu'une vigilance accrue se mette tout doucement en place et que les responsables hiérarchiques mettent de plus en plus souvent l'accent sur le caractère punissable des consultations de données injustifiées.

VERS UNE MEILLEURE MISE EN ŒUVRE DE LA LOI SUR LA FONCTION DE POLICE

Accueil : Le Comité P insiste sur la nécessité pour les différentes directions zonales de consentir de réels efforts afin que leur personnel puisse « *mieux accueillir* » et aussi « *mieux intervenir* ». Ces efforts devraient davantage porter sur le développement de critères de qualité que sur des améliorations de pure forme. Le risque pour le citoyen de ne pouvoir bénéficier d'un accueil physique permanent ou d'une qualité acceptable est cependant assez faible.

Travail de quartier : Si l'importance d'un travail de quartier performant axé sur la population est unanimement reconnue, les diverses constatations faites par le Comité P dans ses enquêtes laissent apparaître des difficultés liées à la mise en place efficace de cette fonctionnalité. Il importe ainsi avant tout pour les zones de police de se doter d'un service de quartier composé de personnel motivé, imprégné de la philosophie du *community policing* et ayant suivi la formation fonctionnelle « police de quartier ». Celui-ci devrait être en mesure de se consacrer quasi exclusivement à l'administration de ses habitants.

Intervention : La fonctionnalité « intervention » est encore trop centrée sur la seule notion univoque de réactivité immédiate sans tenir compte de l'ensemble des critères pertinents ni d'une approche de police de proximité et de qualité. L'implémentation du travail d'intervention sous forme de processus précis – allant au-delà des aspects d'urgence et de vitesse d'intervention – est de nature à engendrer une professionnalisation plus poussée de la mission du fonctionnaire de police affecté à cette tâche.

La fonctionnalité « intervention » n'est pas toujours bien imbriquée dans le fonctionnement intégré de la police et est souvent perçue comme un service indépendant. Le Comité P est d'avis qu'il convient d'inscrire également cette fonctionnalité dans la philosophie du *community policing*. Dans cet esprit, il serait bon d'intensifier la collaboration entre le service d'intervention et les autres services policiers tels que le travail de quartier et l'assistance aux victimes.

Le Comité P constate que certains services de la police fédérale (e.a. SPN, WPR, LPA) sont amenés à assurer des tâches d'intervention (urgente) mais qu'il n'existe pour eux aucune directive en matière de délais d'intervention ou, de manière plus générale, qu'il n'y a que très peu de notes de service ou de principes à propos du travail d'intervention des unités de la police fédérale. En ce qui concerne la SPC plus particulièrement, le Comité P déplore le fait que certaines formes et modalités de contrainte soient systématiquement utilisées lors de contrôles ou de constatations d'infraction. Les plaintes analysées concernant la SPC ont démontré qu'il est apparemment régulièrement fait usage de coercition en dehors des limites légales et, généralement, selon un même *modus operandi*.

Recherche et exploitation de l'information : La fonctionnalité « recherche » induit une dynamique positive sur le plan de la concertation et de la collaboration. Des accords de travail ont été conclus dans de nombreux arrondissements judiciaires entre le procureur du Roi, la recherche locale et la police judiciaire fédérale. Cependant, des problèmes (allégués) de capacité (ou de mise en œuvre de cette capacité) entravent parfois encore la bonne exécution de ces accords. On constate également que la recherche à tous les niveaux a tendance à s'isoler des autres services policiers, ce qui risque de mettre en péril la réalisation d'un service intégré.

Le flux d'informations réactif et proactif ainsi que l'échange entre les niveaux opérationnel et tactique varient fortement au sein du service de police intégré, avec plus ou moins de bonheur d'un point de vue opérationnel. Au niveau de la fonction de police proactive, les autorités administratives ne formulent pas toujours clairement leurs objectifs et besoins. Le Comité P est d'avis qu'un règlement et des instructions plus univoques ne seraient pas du luxe en matière de recueil, d'évaluation et d'exploitation d'informations administratives. Il en va de

même de la conservation et de l'utilisation de ces données dans la BNG par exemple. L'accent doit être mis sur le *software engineering* en matière de gestion de l'information tandis que l'implémentation de l'*intelligence led policing* demeure un des grands défis par excellence.

Maintien de l'ordre public : La fonctionnalité « maintien de l'ordre public » peut très fort varier d'une zone à l'autre suivant les activités qui se déroulent sur les territoires respectifs. Le Comité P constate une trop grande diversité dans les actions menées par la police locale, et cela dans de nombreux domaines, notamment pour l'utilisation de chiens, dans les structures de commandement, dans la mise en œuvre de moyens d'appui spéciaux (hélicoptère, arroseuse, team de preuve, etc.). Une formation uniforme obligatoire sous la responsabilité du niveau fédéral s'impose également afin de mieux harmoniser les niveaux local et fédéral (local-local et local-fédéral).

Le Comité P est d'avis que la redynamisation des groupes de travail créés en leur temps en matière de gestion des championnats de football est un élément indispensable de succès en la matière.

Le Comité P estime également qu'il faut mettre l'accent sur l'importance d'investir en permanence dans la réalisation de matériel visuel, couplée à une exploitation professionnelle de celui-ci.

Centres d'information et de communication : L'architecture et la technologie des CIC offrent d'énormes possibilités et, dans le même temps, elles offrent l'avantage d'être pleinement compatibles avec le principe de police de proximité. Souvent, les arguments de certains chefs de corps de grandes zones de police qui prétendent que le centre d'information et de communication provincial entrave la bonne application du concept de *community policing* manquent quelque peu de crédibilité.

Le projet ASTRID est incontestablement coûteux pour les services de police. Il faut par conséquent veiller en permanence à ce que tous les partenaires du projet s'acheminent vers une valeur ajoutée maximale, qui se traduira par un fonctionnement policier intégré plus efficient et efficace.

Carrefours d'information d'arrondissement : Dans l'état actuel des choses, personne n'est en mesure d'établir un *status quaestionis* du fonctionnement des CIA, ce qui en soi, est inquiétant sachant que les CIA sont la clé du fonctionnement et de la communication intégrés entre les deux niveaux de la police. Ce nonobstant, le Comité P a le sentiment que, d'une manière générale, l'évolution, même si elle est lente, va dans la bonne direction. Le Comité P déplore toutefois qu'aucun mouvement ne soit intervenu dans la participation de la police locale sur une année complète et que même celle de la police fédérale soit en léger recul. C'est à l'usage que nous verrons la qualité des CIA. En d'autres termes, ce n'est qu'en cas d'incident majeur que l'on se rendra compte si les CIA parviennent à assumer concrètement les tâches qui son censées être les leurs.

Banque de données nationale générale : Toutes les zones participent à l'alimentation automatisée de la BNG. Au niveau central, on ignore toutefois dans quelle mesure les zones utilisent toutes les fonctionnalités du système pour contribuer à la qualité du flux d'informations. Une autre difficulté concerne les retards dans l'alimentation de la BNG. Étant donné que la BNG est l'une des bases de l'*intelligence led policing*, le Comité P s'interroge sur le manque d'efforts consentis par certaines zones.

Le Comité P estime qu'un certain nombre de problèmes et de facteurs critiques de succès subsistent : (1) l'information et, surtout, la gestion et l'échange d'informations, sont encore trop souvent considérées comme superflus et même accessoires par rapport à la pratique journalière. L'engagement dans le concept d'*intelligence led policing* fait encore trop défaut ; (2) les évolutions et applications se succèdent à un rythme soutenu, sans que l'on accorde l'attention nécessaire à la capacité d'assimilation des collaborateurs individuels sur le terrain ; (3) les connaissances techniques sont présentes dans ces services, mais il faut veiller à leur indépendance à l'égard des entreprises et/ou consultants externes ; (4) il faut, dans les plus brefs délais, mettre en place un système poussé de monitoring de la qualité et de la performance des CIA ; (5) les règles de gestion et de ventilation de la BNG doivent être fixées dans un cadre réglementaire. Il s'agit là aussi d'un aspect qualitatif important ; (6) la nouvelle

organisation policière dans laquelle CGO (anciennement DSB) et DST ne sont plus placées sous le même directeur général pose problème. En tout état de cause, il est dangereux de séparer les aspects techniques des aspects opérationnels de la gestion de l'information. Le Comité P est d'avis qu'un contrôle ou une gestion de DST par CGO peut constituer une garantie contre le danger de voir les techniciens occuper une position de plus en plus dominante.

VERS UN MEILLEUR FONCTIONNEMENT DU COMITE PERMANENT P

L'article 16, alinéa 4, de la loi organique du 18 juillet 1991 prévoit la mise en place d'un système de répartition des enquêtes sur les délits et crimes mis à charge des membres des services de police entre le Service d'enquêtes P, d'une part, et l'Inspection générale ou les services de police, d'autre part.

Comme expressément prévu par la loi, le Comité P a adressé différentes propositions à cette fin aux ministres de la Justice successifs depuis 2000 sans qu'il y soit donné la moindre suite.

Une circonscription claire des tâches de chacun est plus que souhaitable si l'on veut assurer un fonctionnement performant, tant du Comité P que de l'AIG et des autres services de contrôle interne. Force est hélas de constater que la voie empruntée avec la loi du 15 mai 2007 sur l'Inspection générale et portant des dispositions diverses relatives au statut de certains membres des services de police ne fait qu'empirer les chevauchements de tâches entre les deux organisations alors qu'une telle évolution ne profite finalement à personne.

En 2007-2008, le Comité continuera ses efforts pour réaliser une image globale aussi fidèle et complète que possible du fonctionnement des services de police et, notamment, de la mise en œuvre des lois du 5 août 1992 et du 7 décembre 1998 ainsi que des lois particulières régissant la mise en œuvre ou le fonctionnement des autres services de police au sens de la loi du 1992, bref l'image de la police.

ANNEXE : LISTE DES ABREVIATIONS UTILISEES

AIG	Inspection générale de la police fédérale et de la police locale
ARRO	Concertation de recherche de l'arrondissement
ASTRID	<i>All-round Semi-cellular Trunking Radio-communication Integrated Dispatching</i>
BNG	Banque de données nationale générale
BRUNAT	Bruxelles National
C. pén.	Code pénal
C.I.Cr.	Code d'instruction criminelle
CAD	<i>Computer Aided Dispatching</i>
Calog	Cadre administratif et logistique
CGO	Direction de l'information policière opérationnelle
CIA	Carrefour d'information d'arrondissement
CIC	Centre d'information et de communication
CPPL	Commission permanente de la police locale
CPT	Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants
DAC	Direction de la police des voies de communication
DAR	Direction de la réserve générale
DGS	Direction générale de l'appui et de la gestion
DirCo	Directeur coordinateur administratif
DIV	Service d'immatriculation des véhicules
DPID	Service égalité et diversité
DSB	Direction de la banque de données nationale
DES	Direction de la formation
DSI	Direction des relations internes
DSM	Direction de l'infrastructure et de l'équipement
DST	Direction de la télématique
DSW	Direction du service interne de prévention et de protection au travail
DTRC	Département des radiocommunications de la Direction de la télématique
EFQM	<i>European Foundation for Quality Management</i>
FEEDIS	<i>Feeding Information System</i>
GRH	Gestion des ressources humaines
INAD	Inadmissible

ISLP	<i>Integrated System for Local Police</i>
LFP	Loi sur la fonction de police
LPA	Police aéronautique
MET	Ministère de l'Équipement et du Transport de la Région wallonne
MPR	Méthodes particulières de recherche
MRAX	Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie
OCAM	Organe de coordination pour l'analyse de la menace
OCRC	Office central pour la répression de la corruption
OE	Office des étrangers
OPA	Officier de police administrative
OPJ	Officier de police judiciaire
P ² IA	Projet de police pour l'implémentation d'Astrid
PJF	Direction judiciaire déconcentrée (ex-police judiciaire fédérale)
RCA	Registre central des armes
RIR	Rapport d'information
RRN	Registre national
SJA	Service judiciaire d'arrondissement
SLA	<i>Service Level Agreement</i>
SPF	Service Public Fédéral
SPN	Police de la navigation
SPNL	Police de la navigation Liège
SSI	Service spécial d'inspection
STIB	Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles
WPR	Police de la route