INSPECTION GENERALE
DE LA POLICE FEDERALE
ET DE LA POLICE LOCALE
Inspecteur général 1er CDP Thierry GILLIS
Inspecteur général adjoint CDP Johan DE VOLDER

Bruxelles, le 01.10.2020

COMMUNICATION AUX NOUVEAUX MINISTRES de l'INTERIEUR et de la JUSTICE[1]

PLUS D'INTEGRITE AU SEIN DE LA POLICE

12 PROPOSITIONS

Le rapport des formateurs du 30.09.2020 mentionne à la page 51 l'intégrité de la police :

"La population doit pouvoir compter à tout moment sur le professionnalisme, l'objectivité et l'intégrité de notre police et de nos travailleurs humanitaires. Les mesures nécessaires seront prises pour prévenir les violations.

L'intégrité reste la base du travail professionnel de la police. Il y a une tolérance zéro pour l'abus du monopole de la violence contre les civils. À la lumière de ces éléments, le statut de la police sera révisé afin de garantir un traitement plus harmonieux des affaires disciplinaires".

L'Inspection générale a développé 12 propositions pour améliorer l'intégrité au sein des services de police. L'Inspection jouera, comme toujours, son rôle dans ce domaine, mais elle estime également qu'elle ne dispose, comme organe de contrôle dépendant du pouvoir exécutif, pas de ressources budgétaires suffisantes pour jouer pleinement son rôle en la matière

[1] Cette communication figure également sur le site de l'Inspection générale.

1. L'intégrité commence au niveau des responsables

En professionnalisant et en standardisant la lettre de mission avec, entre autres, un plan de politique d'intégrité imposé

Chaque mandataire est déjà obligé de rédiger une lettre de mission, mais le contenu de cette lettre n'a jamais été déterminé. En uniformisant le contenu de la lettre de mission et en rendant son application obligatoire, la politique que les mandataires de la police doivent mettre en œuvre pourra être établie de manière identique[2]. A titre d'exemple, on peut par exemple reprendre un "plan de politique d'intégrité" comme élément important de la nouvelle lettre de mission. Ainsi, après 5 ans, au terme du mandat, le titulaire du mandat pourra être évalué quant à la mise en œuvre et à la réalisation des résultats des objectifs et des actions qu'il avait énoncés dans la lettre de mission.

2. Professionnaliser la maîtrise organisationnelle des services de police

Nécessité d'avoir une application uniforme

Actuellement, la circulaire CP 3[3] régit les mesures que la police peut prendre pour assurer une bonne organisation. Toutefois, elle n'est pas contraignante et chaque service de police locale et chaque direction de la Police Fédérale décide de la manière d'appliquer la CP 3, voire dans certains cas de ne pas l'appliquer. L'Inspection générale a développé un outil qui permet une application uniforme. Cependant, l'outil doit être digitalisé[4] pour permettre une application aisée[5]. L'outil peut être consulté via le lien suivant :

https://www.aigpol.be/fr/actualites/maitriser-son-organisation-policiere-comment-sy-prendre

3. Rendre le fonctionnement de la police plus visible pour les citoyens

Rendre des comptes de manière effective

Il n'existe pas en Belgique d'outil permettant aux citoyens de contrôler les performances de leur zone de police et de comparer ces performances avec d'autres services de police. L'Inspection générale plaide pour un système permettant de rendre des comptes tel qu'il est appliqué en Angleterre et au Pays de Galles.

---

[2] Lorsqu'une approche locale ou régionale peut être réalisée sur la base du plan de sécurité zonal, les chiffres de la criminalité, la politique du procureur local, la politique des autorités administratives, ...

3 http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2011032905&table_name=loi

4 Digitalisation pour laquelle l'Inspection générale ne dispose pas des moyens requis.

5 Application digitale permettant une approche spécifique pour chaque corps et pour chaque direction.

Voir à cet égard le site : https://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmicfrs/ [6]. Une telle comparaison en Belgique pourrait se baser sur les 7 fonctionnalités de base.

4. Un outil uniforme pour gérer l'intégrité

Assurer l'intégrité afin de conduire à la responsabilité professionnelle

L'Inspection générale recommande le "Cadre de gestion de l'intégrité" [7] développé par le professeur Jeroen MAESSCHALK comme cadre général pour promouvoir l'intégrité. De plus, cet outil a été développé à la demande et avec le financement du SPF Intérieur en 2008 et a permis de développer une "Boîte à outils de l'intégrité"[8]. Cependant, cette boîte à outils n'a jamais été imposée aux services de police. L'Inspection générale est convaincue qu'il est temps d'adopter une approche uniforme de la problématique de l'intégrité.

5. Nécessité de dynamiser la commission de déontologie

La déontologie est un verbe.

La commission de déontologie[9] est censée être la force motrice d'une politique d'intégrité dynamique, mais elle se réunit très peu et ne prend guère de décisions. L'Inspection générale se propose d'en assumer la présidence puisque notre mission légale comprend la promotion, la définition, le respect et la mise à jour de la déontologie. Il devrait également être possible de consulter la société civile[10] au sein de cette commission.

---

[6] En cliquant sur une zone de la carte, puis sur "performance", on affiche les performances du corps, le coût, le taux de criminalité, etc... De cette façon, il est possible de procéder à une comparaison simple entre les corps.

[7] En Anglais IMF (Integrity managament framework), zie https://www.law.kuleuven.be/linc/onderzoek/Integriteit_Eindrapport.pdf

[8] Devis, E.; Maesschalck, J. en Hutsebaut, F. Implementatiestrategieën voor de deontologische code van de politiediensten: een toolbox voor een modern integriteitsbeleid. Bruxelles: Service public fédéral Intérieur. Direction générale Sécurité et Prévention, voir https://www.law.kuleuven.be/linc/onderzoek/onderzoekdeontologischecodepolitiediensten.html

[9] Prévu par l'article 2 du code de déontologie des services de police, http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2006051033&table_name=loi#:~:text=Dans%20l%27exercice%20de%20leurs,d%C3%A9mocratique%20de%20la%20soci%C3%A9t%C3%A9%20(Art.

[10] Exemples d'organisations de la société civile : universités, organisations patronales (les organisations syndicales sont déjà membres permanents de la Commission), Unia, forum de minorités, ...

6. Un point d'entrée unique pour toutes les plaintes contre la police

Un accès simple pour le citoyen

Fin 2018, dans son rapport d'audit, la Cour des comptes[11] avait déjà souligné que, pour porter plainte contre la police, "*il est difficile pour les personnes extérieures (autorités et citoyens) de savoir vers quel service se tourner, car les protocoles et les directives ministérielles ne sont pas publiés*". Ces protocoles et directives ministérielles réglementent la coopération entre le Comité P et l'Inspection générale et déterminent qui est compétent dans quelle matière. En outre, ces protocoles et directives ne sont pas toujours faciles à comprendre, ce qui signifie que la publication n'a guère de sens. En conséquence, à l'heure actuelle, les citoyens déposent souvent des plaintes à la fois auprès du Comité P et de l'Inspection générale et encore auprès d'autres organismes. La création d'un point de contact unique, avec un back office chargé de déterminer quel service traitera quelle plainte, constituerait un pas dans la bonne direction.

7. Intègre un jour, intègre toujours ?

Effectuer des contrôles d'intégrité, en ce compris pendant la carrière

Tel que mentionné dans le document de vision de 2019[12], l'Inspection générale préconise que l'intégrité du policier ne doit pas seulement être vérifiée lors de la sélection (avant le début de la carrière), mais aussi lors de certains moments ou de certains événements de la carrière. Une telle démarche nous semble nécessaire dans le cas des promotions ou de l'exercice de certaines fonctions telles que les fonctions à mandat, ou encore à intervalles réguliers pour les membres du personnel qui exercent des fonctions spécifiques (par exemple au sein d'un carrefour de l'information, dans des services tels que les sections antidrogues, les sections antiterroristes, les services de lutte contre la corruption, un service de recherche local ou fédéral, ...).

8. Donner aux autorités les outils nécessaires pour vérifier l'intégrité de leur personnel

Transmettre la bonne information au bon endroit

En 2020, les autorités disciplinaires n'ont aucune certitude d'être correctement informées lorsque des policiers ont été condamnés pénalement.

---

[11] Rapport d'audit du 17.12.2018 portant le numéro DOC 3418/002 afférent aux institutions dotées de subventions https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/54/3418/54K3418001.pdf

[12] https://www.aigpol.be/sites/aigpol/files/downloads/Mars%202019-AIG-Point%20de%20vue%20IG%20et%20ADJ-Int%C3%A9grit%C3%A9%20%C3%A0%20la%20police.pdf

Les autorités judiciaires doivent être informées avec une certitude absolue lorsqu'un membre des membres des services de police est impliqué dans une affaire judiciaire. De cette optique, une comparaison annuelle pourrait être effectuée entre la base de données des membres du personnel et la base de données des personnes condamnées. Dans le même ordre d'idées, l'idéal serait de mettre en place un outil digital permettant aux autorités judiciaires et aux services de police d'être informés immédiatement et automatiquement dès lors que la personne identifiée dans le cadre d'une affaire pénale possède le statut de membre des services de police.

9. Plus de qualité dans la formation policière

L'intégration de la formation policière dans les structures de Bologne, est-elle encore la voie à suivre ?

Il est fondamental de prendre une décision sur le futur concept de la formation au sein de la police. L'Inspection générale considère que Bologne est la voie à suivre et envisage 2 possibilités. La première option consiste à obtenir les qualifications liées au processus de Bologne (graduat, bachelier, ...) dans l'enseignement organisé par les communautés et à acquérir les compétences professionnelles spéciales (par exemple la maîtrise de la violence, les tactiques policières, le maintien de l'ordre, …) par le biais des écoles de police. La seconde option consiste à organiser ces deux aspects au sein des écoles de police.

En tout état de cause, l'objectif est de délivrer des diplômes de graduat, de baccalauréat et de master, et de s'éloigner ainsi d'un système qui conduit à la délivrance de certificats et d'attestations de police qui ne peuvent être valorisées sur le marché du travail au sens large. En outre, un tel système permettra d'améliorer non seulement la qualité de la formation mais également de sortir la formation policière de son isolement et de l'aligner sur celle de la société civile. Un certain nombre de tentatives de réforme en ce sens ont déjà été déployées mais ont toutes échoué, comme, tout récemment, l'intégration de la formation des inspecteurs au niveau d'un graduat. Une décision stratégique sur une vision à long terme est la condition liminaire du succès.

10. Elaborer un nouveau statut disciplinaire et un statut relatif aux mesures d'ordre

Disposer d'une double approche : des sanctions disciplinaires pour les infractions les plus graves, des mesures d'ordre pour les manquements

L'essence de la discipline est de mettre fin hic et nunc à une atteinte au comportement souhaité ou de rétablir une cadre de travail adéquat.

Actuellement, il n'y a pas d'unité de sanction, pas de responsabilisation de l'ensemble de la ligne hiérarchique, et un délai trop long entre la date du fait et de la sanction infligée.

De nos jours, la discipline est toutefois devenue une "matière juridique", c'est-à-dire un domaine réservé aux spécialistes juristes, alors qu'elle devrait être un moyen de procéder à des ajustements de manière simple. Le droit disciplinaire ne devrait donc couvrir que les faits les plus graves[13], tandis que les lacunes comportementales devraient être traitées par un système de mesures d'ordre et d'outils afférents aux ressources humaines.

L'Inspection générale demande dès lors une description claire des mesures d'ordre ; ces mesures d'ordre devraient permettre aux responsables de la police de prendre des décisions d'une manière simple mais également motivée et documentée. Ces décisions font partie des éléments de l'évaluation et disparaissent à la fin de la période d'évaluation.

Afin de parvenir à une unité de jurisprudence, les infractions les plus graves devraient être traitées par un organe central[14] doté d'un pouvoir de décision ou d'un pouvoir d'avis liant l'autorité qui prononcera la sanction disciplinaire.

Une simplification doit également avoir lieu, par exemple en faisant en sorte que la procédure disciplinaire soit presque entièrement gérée par le mandataire, les autorités administratives n'intervenant que dans la décision finale.

11. Effectuer plus de recherche scientifique au sujet de la police

Nécessité d'évoluer vers une "evidence based policing"

L'Inspection générale plaide pour un plus grand apport scientifique et une coopération accrue avec les universités, afin que les pratiques policières puissent être étayées de manière plus scientifique. L'objectif est d'étudier comment une action policière se déroule, dans quelles circonstances cette action fonctionne et pour qui et par qui elle fonctionne[15]. Les fonds nécessaires devraient être mis à disposition à cette fin. L'objectif est d'étudier les pratiques policières quotidiennes en collaboration avec les universités et de pouvoir formuler des recommandations plus scientifiquement fondées.

---

[13] L'Inspection générale propose 4 sanctions disciplinaires, à savoir : la révocation, le licenciement, la rétrogradation et la retenue de salaire, avec la possibilité de prononcer ces sanctions sous conditions de 1 à 5 ans.

[14] Comparable au conseil de discipline.

[15] Un bon exemple est l'étude sur la sélectivité policière, financée par Unia, réalisée par l'Institut national de criminologie et de criminalistique dans la zone de police de Bruno, voir https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/identifier-et-affronter-des-problemes-et-abus-dans-la-selectivite-policiere

12. Une carrière dynamique pour les mandataires

Via un plan de carrière

Actuellement[16], les mandataires peuvent prolonger indéfiniment leur mandat de 5 ans. Souvent, un titulaire de mandat continue à exercer le même mandat en l'absence d'autres alternatives. Un plan de carrière devrait être prévu pour les responsables au sein des services de police, permettant à la personne concernée d'exercer diverses fonctions[17], d'évoluer dans des fonctions à mandat et d'acquérir de l'expérience dans son pays et à l'étranger. La rotation des fonctions n'augmente pas seulement la polyvalence du mandataire, elle est aussi scientifiquement reconnue pour sa faculté d'accroître l'intégrité d'une organisation.

[16] Au début de la police intégrée, le mandat était limité à 2 x 5 ans. L'Inspection générale préconise à nouveau l'introduction de ce système.

[17] Que ce soit au sein des services publics fédéraux, des écoles de police, comme officier de liaison national avec d'autres organismes gouvernementaux, comme officier de liaison international, ...