

12. Que fait la police à ce sujet ? Enquête et résultats

12.1. Introduction

En ce qui concerne la critique, Aristote a émis l'opinion suivante : "Il n'y a qu'une seule façon d'éviter la critique : ne rien faire, ne rien dire et ne rien être". En tout état de cause, ce n'est pas le point de départ de l'Inspection générale, bien au contraire. Lors d'entretiens avec des responsables policiers, l'Inspection générale entend régulièrement le commentaire selon lequel les services de police sont trop souvent critiqués et que, par conséquent, on ignore les initiatives positives qui sont prises. Il est donc important de donner aux services de police la possibilité de présenter via ce document de vision les initiatives qu'ils prennent pour lutter contre le racisme, la violence policière illégitime et la discrimination. Ou, de manière plus générale, ce qu'ils font pour préserver l'intégrité de l'organisation et de leurs collaborateurs.

12.2. Méthode et objectif de l'étude

Dans une première phase, il a été vérifié s'il existe déjà un aperçu général de la manière dont les services de police et les écoles de police belges traitent la lutte contre le racisme, la violence policière illégale et la discrimination ou, plus généralement, abordent l'intégrité. Puisqu'il s'est avéré que ce n'était pas le cas, une étude exploratoire a été lancée durant l'été 2020.

12.3. Questions posées

Les questions suivantes ont été posées aux services de police :

- La zone ou la direction dispose-t-elle d'un plan de politique d'intégrité²³⁸?
- Si la zone ou la direction ne dispose pas d'un plan de politique d'intégrité, quelles actions spécifiques votre zone/direction prend-elle dans le cadre de la lutte contre le racisme, la discrimination et l'usage inapproprié de la violence ou dans le cadre de la promotion de l'intégrité en général ?

Les questions suivantes ont été posées aux écoles de police :

²³⁸ Il a également été précisé ce qu'il faut entendre par plan de politique d'intégrité : "Il doit s'agir d'un document dans lequel les aspects suivants (peuvent) être traités. Ainsi :

-Il est déterminé et défini ce qu'est l'intégrité (via le code de déontologie, via les déclarations de mission, via la cartographie des risques concernant les procédures et les employés, en y prêtant attention lors du recrutement et de la sélection, en incluant l'intégrité comme thème dans les entretiens préparatoires et les entretiens d'évaluation et d'autres processus de l'organisation, en fournissant des analyses de risques, ...);

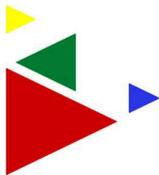
-Les membres du personnel sont guidés vers plus d'intégrité (en laissant les responsables donner le bon exemple, par la formation et l'entraînement aux dilemmes, par l'intégration de l'intégrité dans le discours quotidien, ...);

-L'intégrité est pilotée au sein de l'organisation (en offrant des possibilités de rapportage, en disposant de capacités suffisantes pour le traitement des plaintes, en effectuant des contrôles et des inspections, en répertoriant les violations de l'intégrité, ...);

- On détermine également la manière dont l'intégrité peut être imposée (par la mise en place de sanctions informelles par le biais d'un contrôle social et de sanctions formelles, par une procédure de communication interne et externe en cas de violation de l'intégrité, ...)".

Idéalement, pour l'Inspection générale, un plan uniforme de politique d'intégrité doit être élaboré par les responsables de la police sous la responsabilité des autorités administratives compétentes, en impliquant d'autres acteurs (universités, magistrature, policiers, syndicats, société civile, etc.).





- L'académie de police dispose-t-elle d'un plan de politique d'intégrité ?
- Dans quels cours de la formation de base (agent, inspecteur, inspecteur principal, commissaire, et aussi en ce qui concerne le brevet de direction) les thèmes de l'intégrité, de la discrimination, du racisme, de la diversité et du recours disproportionné à la violence sont-ils abordés ?
- Dans quels cours de formation continuée, les thèmes de l'intégrité, de la discrimination, du racisme, de la diversité et du recours disproportionné à la violence sont-ils abordés de manière spécifique ?
- Avez-vous connaissance de comportements problématiques concernant l'intégrité, la discrimination, le racisme, la diversité et l'usage disproportionné de la violence de la part des étudiants pendant la formation, les stages et/ou d'autres moments ?
- Quel est le matériel de référence utilisé (PPT, cours, livre, ...) pendant la formation et l'entraînement en maîtrise de la violence (avec et sans arme à feu) ?

12.4. Résultats et analyse

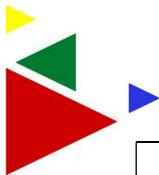
12.4.1. Questionnement des services de police

Remarque préliminaire : L'objectif de cette étude est de formuler des recommandations visant à améliorer la politique d'intégrité au sein des services de police belges. De ce point de vue, les résultats de l'enquête sont mentionnés en termes généraux et non les noms des zones de police de la police locale ou des directions de la police fédérale.

<u>COMBIEN DE ZONES DE POLICE (POLICE LOCALE) ONT RÉPONDU ?</u>
<p style="text-align: center;">Constatations</p> <p style="text-align: center;">Flandre : 74 sur 108²³⁹ (= 69%)</p> <p style="text-align: center;">Wallonie : 50 sur 72 (= 69%)</p> <p style="text-align: center;">Région de Bruxelles-Capitale : 4 sur 6 (= 67%)</p> <p style="text-align: center;">Total : 128 zones sur 186 (= 69%)</p>
<p style="text-align: center;">Analyse de l'Inspection Générale</p> <p>Environ 1 zone de police sur 3 ne formule pas de réponse. C'est surprenant dans une période où on parlait régulièrement dans la presse des affaires Georges Floyd et Chovanec. Une justification possible peut être trouvée dans le fait que les questions ont été posées durant les vacances d'été et aussi l'impact sur la capacité causé par la pandémie peut avoir joué un rôle.</p>

²³⁹ Deux zones ont même répondu deux fois, elles n'ont bien sûr été comptées qu'une fois chacune.



**COMMENT LA POLICE FÉDÉRALE A-T-ELLE RÉPONDU ?****Constatations**

La Police Fédérale a, d'une part, formulé une réponse centrale, mais, d'autre part, 37 unités ont également²⁴⁰ répondu. Sur les 14 FGP²⁴¹, 5 n'ont pas répondu. Parmi les DCA²⁴², 2 n'ont pas répondu sur un total de 13.

Analyse de l'Inspection générale

Là encore, on constate que pas toutes les unités déconcentrées ou toutes les directions de la Police Fédérale ont coopéré. Il est également un peu chaotique de constater que la police fédérale n'ait pas mieux structuré les réponses données par ses directions.

COMBIEN DE RÉPONDANTS²⁴³ DISPOSENT-ILS D'UN PLAN DE POLITIQUE D'INTÉGRITÉ ?**Constatations**

16 répondants sur 165 ont répondu qu'ils disposaient d'un plan d'intégrité.
11 répondants joignent le plan en annexe.
5 répondants ont déclaré disposer d'un plan d'intégrité mais ils ne l'ont pas annexé.

Analyse de l'Inspection générale

Les plans d'intégrité, à quelques exceptions près, sont inexistant à la police belge. Plusieurs répondants parviennent à formuler une réponse qu'elles "n'ont encore jamais été confrontées à des problèmes de discrimination, de violence et de racisme". Sur les 11 plans d'intégrité transmis, il appert qu'un seul réponde aux normes de qualité²⁴⁴

245

²⁴⁰ Ici aussi, il y a eu plusieurs cas où une réponse a été donnée deux fois au sein d'une même direction.

²⁴¹ Il y a des directeurs judiciaires à Anvers, au Limbourg, en Flandre occidentale, en Flandre orientale, à Halle-Vilvorde, à Louvain, à Bruxelles, à Charleroi, à Mons, à Namur, du Brabant wallon, à Liège, à Eupen et au Luxembourg.

²⁴² Les services de coordination et d'appui sont situés à Anvers, dans le Limbourg, en Flandre occidentale, en Flandre orientale, à Halle-Vilvorde, à Louvain, à Bruxelles, dans le Hainaut, à Namur, dans le Brabant wallon, à Liège, à Eupen et au Luxembourg.

²⁴³ 128 zones de police et 37 unités de la police fédérale ont répondu, soit un total de 165 répondants.

²⁴⁴ L'Inspection générale peut faire les observations suivantes à cet égard :

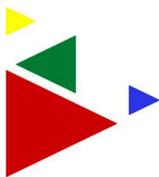
- Le document Word ne mentionne que ce qui devrait se trouver dans un plan d'intégrité, il ne s'agit que d'une proposition d'élaboration d'un plan d'intégrité.
- Le plan se limite à une analyse de risque des fonctions "vulnérables".
- Aucun monitoring ou suivi n'est prévu.
- On ne sait pas dans quelle mesure l'existence de ce document est connue/diffusée dans la zone.
- Les actions sont expliquées de manière très sommaire.
- L'intégrité n'est que prise en compte que dans le cadre des entretiens de sélection et dans les entretiens préparatoires et d'évaluation.

Quant au plan qui répond aux normes de qualité, l'Inspection générale a constaté :

- L'intégrité a été incluse dans les objectifs stratégiques.
- Il existe un guide, un code et un réseau d'intégrité.
- Les projets font l'objet d'un contrôle de qualité en ce qui concerne la diversité, entre autres.

²⁴⁵ Il y a cependant des zones de police dont l'Inspection générale sait qu'elle dispose d'un plan d'intégrité conséquent, mais qui n'ont pas participé à l'enquête.





COMBIEN DE RÉPONDANTS ENTREPRENNENT-ILS DES ACTIONS EN DEHORS D'UN PLAN D'INTÉGRITÉ ?

Constatations

Tous les 165 répondants déclarent qu'ils entreprennent des actions, mais seuls 39 d'entre eux joignent des documents à l'appui.

Analyse de l'Inspection générale

Il est très problématique de constater que les initiatives sont prises de manière dispersée. Il n'est pas question d'une politique uniforme et cohérente en matière d'intégrité.

EXEMPLES D' ACTIONS ENTREPRISES EN MATIÈRE D'INTÉGRITÉ

Constatations

Dans le cadre d'un plan d'action pour une gestion optimale (visant un changement de culture), il existe un lien avec le comportement souhaité : intégrité/racisme/discrimination/violence.

Il existe un formulaire reprenant les "valeurs" pour les nouveaux collaborateurs.

Il existe une présentation d'entraînement aux dilemmes.

Une "boussole comportementale" a été créée.

Il y a une prise de conscience de la nécessité de regrouper les initiatives sur un site Internet unique, afin que toutes les zones de police et les directions de la Police Fédérale y aient accès.

Plusieurs répondants indiquent que "diverses initiatives sont entreprises pour ancrer l'intégrité de manière tangible dans l'organisation", sans cependant donner des spécifications.

Il existe une charte développant le leadership avec courage.

Une note de service a été élaborée en ce qui concerne les crimes de haine et la discrimination.

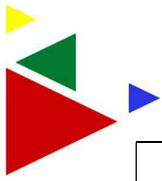
Il existe un plan d'action relatif à la discrimination et au racisme.

Il y a une déclaration de mission avec 12 objectifs stratégiques avec des actions prévues autour d'une approche des valeurs.

La directive du parquet relative à la discrimination, au racisme et aux crimes de haine a été convertie en une note de corps.

La politique d'intégrité est intégrée dans le fonctionnement (lettre de mission, suivi du plan d'action "enquête de satisfaction des collaborateurs", gestion de l'intégrité des dirigeants, rencontres pour discuter des questions d'intégrité, entraînement aux dilemmes, les questions d'intégrité sont soulevées lors des entretiens préparatoires et d'évaluation, ajustement des comportements inappropriés par le biais d'entretiens de fonctionnement et de sanctions disciplinaires, projet de gestion de la qualité (plaintes -





félicitations), sessions de sensibilisation à l'intégrité, groupe de travail provincial mis en place avec toutes les zones de police et sous la coordination du dirco sur l'obligation d'enregistrement des motifs de contrôles de police et le profilage ethnique, etc.

Il y a une approche de la diversité depuis 2001 à savoir un document politique 2019-2024 avec un ancrage transversal de la diversité, il y a un réseau de diversité, une charte de la diversité, des listes de contrôle, etc.

Certains répondants ont indiqué qu'ils disposent d'une "personne de référence" dans le domaine de l'intégrité.

Analyse de l'Inspection générale

Outre le fait que des initiatives sont prises, aucun fil rouge ne peut être détecté. Il n'y a pas de politique globale en la matière au sein de services de police. Il est nécessaire de regrouper les initiatives sur un site Internet unique, de manière que toutes les zones de police et les directions de la Police Fédérale y aient accès. Cela devrait permettre un apprentissage mutuel.

On peut déduire des réponses données que tout le monde n'utilise pas le même langage pour définir le concept d'intégrité et ce qu'il devrait couvrir.

L'Inspection générale se demande si la plupart des initiatives vivent réellement et si elles sont mises en œuvre de manière transversale au sein de l'organisation.

Les initiatives ne sont souvent pas liées au contrôle interne (CP3), ce qui soulève des questions sur leur qualité et leur impact. En conséquence, aucun objectif clair n'est fixé, il n'y a pas d'analyse de risque, il n'y a pas d'actions pour réduire le risque à un niveau raisonnablement acceptable, la communication se limite souvent à la fourniture du code de déontologie et l'attention se limite trop souvent à la gestion des plaintes et des incidents (réactif).

Il n'y a pas non plus de clarté concernant le suivi, les leçons tirées, les ajustements, etc. L'Inspection générale constate une absence générale de monitoring sur les initiatives prises.

12.4.2. Questionnement des écoles de police

COMBIEN D'ÉCOLES DE POLICE²⁴⁶ ONT-ELLES RÉPONDU ?

Conclusions

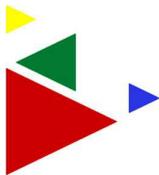
8 écoles de police sur 10 ont participé à l'enquête.

Analyse de l'Inspection générale

En termes de pourcentage, les écoles de police ont été plus nombreuses à participer que les services de police (80 % contre 69 %).

²⁴⁶ Les 9 académies de police reconnues en Belgique sont situées à Anvers (Campus Vesta), Bruxelles (Ecole de police régionale et intercommunale), Limbourg (PLOT), Brabant flamand (PIVO), Flandre occidentale (WPS), Flandre orientale (PAULO), Hainaut (APPH), Liège (IPFASSU), Namur (APPN). L'Académie nationale de police est l'école de police créée par le ministre.



**QUELLES ÉCOLES DE POLICE ONT-ELLES UN PLAN DE POLITIQUE D'INTÉGRITÉ ?****Constatations**

7 des 8 écoles ont indiqué ne pas avoir de plan de politique d'intégrité tel que décrit. L'école de police qui a indiqué avoir un plan de politique d'intégrité n'a cependant pas produit de document répondant à la description spécifiée d'un plan d'intégrité.

Analyse de l'Inspection générale

Il n'y a pas d'écoles de police belges qui ont un plan de politique d'intégrité. Un tel plan devrait être prévu.

LES ÉCOLES DE POLICE ONT-ELLES CONNAISSANCE DE COMPORTEMENTS PROBLÉMATIQUES²⁴⁷ ?**Constatations**

4 écoles de police sur les 8 indiquent qu'elles ont connaissance de comportements problématiques concrets de leurs aspirants. Deux disent qu'elles n'en ont pas connaissance et deux répondent d'une manière si générale qu'il est difficile de tirer des conclusions.

Le comportement problématique connu concerne :

- des commentaires inappropriés sur les médias sociaux (commentaires racistes, sexistes, soutien à des opinions discriminatoires)
 - l'utilisation illicite des bases de données de la police
 - comportement transgressif
 - ivresse publique
 - dégradations volontaires
 - commentaire inapproprié en classe

Le commentaire est donné qu'il est difficile d'aborder ce type de comportement de manière statutaire car l'intégrité n'est qu'une des nombreuses attitudes auxquelles les candidats doivent se conformer ; le comportement inapproprié à cet égard ne pèse en soi jamais suffisamment pour justifier le renvoi de quelqu'un.

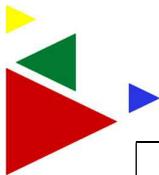
Analyse de l'Inspection générale

Les écoles de police doivent veiller à avoir une meilleure vue d'ensemble sur le sujet. Il doit également être possible de détecter le comportement irresponsable des aspirants²⁴⁸ par le biais de screening. Le comportement irresponsable devrait également peser plus lourd dans l'évaluation des aspirants.

²⁴⁷ Le nombre n'a pas été demandé.

²⁴⁸ La ministre de l'intérieur a déjà inscrit la possibilité de screening pour la police en général dans sa déclaration de politique générale.





QUELS COURS DES ÉCOLES DE FORMATION DE BASE (AGENT, INSPECTEUR, INSPECTEUR PRINCIPAL, COMMISSAIRE ET AUSSI EN CE QUI CONCERNE LE BREVET DE DIRECTION) ET DES FORMATIONS CONTINUÉES ONT POUR THÈME L'INTÉGRITÉ, LA DISCRIMINATION, LE RACISME, LA DIVERSITÉ ET LE RECOURS DISPROPORTIONNÉ À LA VIOLENCE ?

Constatations

Dans toutes les formations de base²⁴⁹, de l'agent de police au commissaire de police, des sujets tels que l'intégrité, la discrimination, le racisme, la diversité et l'usage disproportionné de la violence sont abordés.

Un certain nombre d'écoles de police indiquent que ces thèmes sont traités de manière transversale dans toutes les parties.

Il existe plusieurs formations dans l'offre de formation continuée dans lesquels ces thèmes sont implicitement et/ou explicitement abordés.

Analyse de l'Inspection générale

Dans la formation des inspecteurs, il convient de prévoir une "épreuve intégrée" distincte sur l'intégrité, par lequel l'aspirant est mis dans une situation où il doit être capable d'appliquer à la fois les connaissances appropriées du droit pénal et de la procédure pénale, du code de déontologie, des tactiques et techniques policières et de la gestion de la violence et du stress.

Les clusters transversaux qui traversent les blocs 1 et 2 du programme de formation d'inspecteur sont l'orientation sociale (32 heures), la communication (100 heures), le sport (90 heures) et la gestion de la violence et du stress (188 heures). L'intégrité devrait également constituer un cluster transversal distinct.

Dans le cadre de l'apprentissage en alternance, qui se déroule dans une situation de travail réelle, une attention particulière doit être accordée aux dilemmes déontologiques auxquels sont confrontés les aspirants.

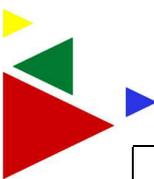
Quel est le matériel de référence utilisé (PPT, cours, livre, ...) pendant la formation et l'entraînement en maîtrise de la violence (avec et sans arme à feu) ?

Constatations

Les répondants précisent que le matériel de cours dans le cadre de la maîtrise de la violence est élaboré et fourni par l'Académie nationale de police. Les manuels sur la maîtrise de la violence ont été approuvés par le comité pédagogique (PCP) et seuls ceux-ci peuvent être utilisés, comme on peut le lire dans l'un des manuels.

²⁴⁹ C'est le cas, par exemple, en ce qui concerne la formation de base des inspecteurs dans le cluster 2 (loi sur la fonction de police), le cluster 3 (déontologie de la police), le cluster (intervention policière) et le cluster 15 (gestion de la violence et du stress).





Analyse de l'Inspection générale

L'Inspection générale constate que la gestion centrale prévue dans la GPI 48²⁵⁰ fonctionne, puisque le Comité pédagogique relatif à la maîtrise de la violence a élaboré des manuels et a souligné que seuls les manuels qu'il a élaborés et approuvés peuvent être utilisés pour la formation et l'entraînement. Ceci est le but de la GPI 48 : *"Pour assurer cette uniformité, le contenu des programmes et leurs supports pédagogiques (écrits ou autres) doivent être uniques pour toutes les formations et entraînements organisés pour une même matière."*

²⁵⁰ GPI 48 relative à la formation et l'entraînement en maîtrise de la violence des membres du personnel du cadre opérationnel des services de police, voir

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2006031742&table_name=loi