



SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR



INSPECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE FÉDÉRALE ET DE LA POLICE LOCALE

RAPPORT ANNUEL ■ ANNÉE 2008 ■

Adresse :

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

Editeur responsable :

François Adam, Boulevard du Triomphe, 174
1160 Bruxelles

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

Tables des matières

1	Avant-propos	2
2	La Direction de l'Audit et de l'Inspection (IGIN)	3
2.1	Activités d'audit	3
2.2	Activités d'inspection	6
3	La Direction des Enquêtes Individuelles (IGEO)	16
3.1	Organisation	16
3.2	Statistiques 2008	18
4	La Direction des statuts (IGST)	24
4.1	Le Conseil d'appel	24
4.2	La Commission paritaire	28
4.3	Droit disciplinaire	28
4.4	L'inspection générale et la déontologie	30
4.5	Evaluation des mandataires	31
4.6	Sélection des mandataires	32
4.7	Commission nationale de sélection des officiers supérieurs	33
4.8	Commission de sélection pour les membres du personnel de niveau A	34
4.9	Le brevet de direction	34
5	Les postes déconcentrés	36
5.1	Anvers	36
5.2	Gand	37
5.3	Liège	37
5.4	Mons	38
6	Personnel – Budget – Logistique	38
6.1	Personnel	38
6.2	Budget	39
6.3	Logistique	39
7	Activités diverses	39

1 ■ Avant-propos

Vous trouverez ci-après le rapport annuel 2008 de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale.

Tout comme les années précédentes, les missions et un certain nombre d'activités spécifiques de l'AIG y sont commentées.

Ces missions englobent des tâches d'inspection et d'audit (direction IGIN), des matières relatives au statut policier (direction IGST) et des enquêtes administratives et judiciaires (direction IGEO).

Parmi ces missions le lecteur trouvera également pour l'année 2008, des activités plus spécifiques réalisées soit dans le cadre de notre plan d'action annuel, soit à la demande expresse de l'un de nos partenaires. Par ailleurs des items ponctuels ont été traités par les membres de l'AIG, aussi bien de leur propre initiative que sur demande, ou encore sur mandat spécifique du ministre de l'Intérieur ou de la Justice.

Nous vous souhaitons une agréable lecture

L'Inspecteur général a.i.

François Adam

2 ■ La Direction de l'Audit et de l'Inspection (IGIN)

2.1 ■ Activités d'audit

En dépit d'une situation largement déficitaire à Bruxelles et de l'importante charge de travail des postes déconcentrés dans les autres domaines d'activités de l'AIG, des audits d'initiative portant sur les plans zonaux de sécurité, ont pu être poursuivis dans le cadre du plan général d'action de l'AIG, en sus des audits réalisés sur ordre du Ministre de l'Intérieur ou à la demande d'autorités de police locales.

On constate en effet un regain d'intérêt pour les activités d'audit de l'AIG, en particulier de la part des édiles locaux. C'est ainsi que les auditeurs de l'AIG sont de plus en plus sollicités par les Collèges de police afin de présenter leurs rapports aux membres des Conseils de police. De même, ils réservent un intérêt croissant à la phase de suivi.

A ce sujet, plusieurs chefs de corps ayant fait l'objet d'un audit ont également demandé l'appui des auditeurs pour mener à bien la mise en œuvre des recommandations et améliorer leur organisation.

L'AIG donne volontiers suite à ces demandes, les normes professionnelles édictées par l'IIA¹ prévoyant en effet que "les auditeurs mènent des missions de conseil sans pour autant assumer une responsabilité quelconque de management".

Les "bonnes pratiques" relevées par les auditeurs dans les diverses organisations sur lesquelles ils sont amenés à se pencher, sont aussi communiquées aux chefs de corps confrontés à certains problèmes précis, ce qui contribue à un fructueux échange de connaissances dans tout le pays.

Les auditeurs participent en outre régulièrement aux ateliers de réflexion et d'échange d'expériences organisés par l'ICHEC en matière de contrôle interne et aux journées "secteur public" de l'IIA Belgium.

■ Audits menés ou clôturés en 2008

Audits menés sur ordre ou à la demande des autorités compétentes, sur le plan des principaux processus d'organisation	Phase d'exécution ² de l'audit
Zones de police	
1. Ans St-Nicolas	Clôturé en 2008
2. Basse-Meuse	Clôturé en 2008
3. Beyne-Fleron-Soumagne	Clôturé en 2008

⁽¹⁾ Institute of Internal Auditors

⁽²⁾ Phase A : phase préparatoire, phase B : phase de terrain, phase C : phase de rapport, phase D : phase de suivi

Audits menés sur ordre ou à la demande des autorités compétentes, sur le plan des principaux processus d'organisation	Phase d'exécution de l'audit
Zones de police	
4. Buggenhout-Lebbeke	D
5. Centre Ardenne	D
6. Termonde	D
7. Deinze-Zulte	D
8. Entre-Sambre-et-Meuse	D
9. Gaume	Clôturé en 2008
10. La Louvière	Clôturé en 2008
11. Les Collines	A
12. Lowazone	B
13. Nivelles Genappe	Clôturé en 2008
14. Orneau-Mehaigne	D
15. Orne-Thyle	D
16. Polder	D
17. Rupel	D
18. Semois et Lesse ⁴	A
19. Tirlémont - Hoegaarden	A
20. Westkust	D

Les audits "sur ordre" ou "sur demande" exécutés en 2008 ont généré quelque 62 **recommandations** dont les plus récurrentes portent sur les domaines suivants :

- l'implication du personnel dans le processus décisionnel (management participatif), élément culturel important du développement organisationnel de la police locale ;
- la communication interne et externe (organisation de la documentation et de l'archivage; échange d'informations sur le plan (inter)zonal et entre les deux niveaux de la police intégrée ; ...)
- l'organisation des fonctionnalités de l'accueil, du travail de quartier et de l'intervention ;
- l'importance de disposer de descriptions de fonctions au sein du corps de police ;
- l'orientation du travail vers les résultats (mesure permanente des activités ; sondage régulier des parties prenantes ; fixation d'objectifs ; ...)
- la fonction de contrôle des activités du personnel par les officiers et les membres du cadre moyen qui mérite souvent d'être améliorée ;
- le style de leadership (chefs trop peu disponibles et trop peu à l'écoute) ;
- la structure organisationnelle qui ne reflète pas le cadre dans lequel les activités sont planifiées, exécutées, maîtrisées et supervisées ;
- les procédures peu claires ou inexistantes.

⁽³⁾ *Audit d'évaluation quatre ans après le 1^{er} audit*

⁽⁴⁾ *Portée de l'audit restreinte à la demande des autorités.*

Audits menés d'initiative (plans zonaux de sécurité = PZS)	Phase d'exécution de l'audit
Zones de police	
21. Tournai	Clôturé en 2007
22. La Mazerine	Clôturé en 2008
23. Waterloo	Clôturé en 2008
24. Botte du Hainaut	Clôturé en 2008
25. Entre-Sambre et Meuse	Clôturé en 2008
26. Val de l'Escaut	Clôturé en 2008
27. Nivelles – Genappe	Clôturé en 2008
28. Sud Luxembourg	Clôturé en 2008
29. Flowal	Clôturé en 2008
30. Les Arches	C
31. Seraing-Neupré	C

En 2008, 11 audits "d'initiative" ont été poursuivis ou entamés à propos de la mise en œuvre des objectifs des PZS.

Ces audits doivent permettre de voir l'usage qui est fait de cet instrument de gestion qu'est le PZS.

L'évaluation se présente sous forme d'un tableau synoptique indiquant, pour la phase concernée, si la situation observée est acceptable ou non au regard des bonnes pratiques en matière de plans d'action. Des "cotations" sont attribuées à chaque phase étudiée. Aucune recommandation n'est formulée ; il n'est donc pas prévu d'assurer un suivi. Il s'agit plutôt d'une "photo instantanée" d'une petite partie du fonctionnement de la zone de police.

Il ressort essentiellement de ces audits que :

- le cycle de gestion des plans d'action (depuis la planification jusqu'à l'adaptation des actions menées sur le terrain) est généralement bien maîtrisé ;
- dans certains cas, la préparation des plans fait l'objet d'une analyse approfondie des attentes des partenaires de la zone⁵. Ceci par le biais de questionnaires de sondage : la zone de police des Arches a par exemple ainsi envoyé un questionnaire à chacun des conseillers de police pour la préparation du plan zonal de sécurité 2009-2012, et la zone de police Seraing-Neupré a procédé à des consultations lors des réunions des commissions consultatives ;
- l'exécution de ces plans est réalisée avec plus ou moins de brio suivant la motivation et la formation des responsables chargés de leur mise en œuvre ;
- la bonne exécution des activités est contrôlée de manière régulière et fait l'objet d'adaptations éventuelles ;
- le processus de communication et d'information est facilité par l'utilisation de divers outils de gestion tels que les tableaux de bord. Ceux-ci facilitent le suivi des actions par la direction du corps de police et permet de rendre compte aux autorités.

⁽⁵⁾ Ce qui va tout à fait dans le sens de ce qui est recommandé dans "le manuel de rédaction du plan zonal de sécurité 2009-2012" rédigé par CGL.

2.2 ■ Activités d'inspection

■ Contrôle des missions de rapatriement

Tout comme en 2007, mais dans une moindre mesure, l'AIG a procédé en 2008 à des contrôles de l'exécution de missions de rapatriement par la police aéroportuaire LPA/BRUNAT. Elle a transmis ses constatations et conclusions au Ministre de l'Intérieur et aux autorités policières compétentes en la matière

En 2008, 13 contrôles relatifs à la procédure d'embarquement sur des vols réguliers ont été effectués contre 28 en 2007.

L'AIG a également procédé à une surveillance à bord d'un vol régulier au cours d'une expulsion vers Katmandou. Ce contrôle portait sur l'ensemble de la mission d'expulsion de la personne à remettre aux mains des autorités du pays de destination.

Cinq vols sécurisés ont également fait l'objet d'un suivi, dont trois portaient sur l'ensemble de la mission, c.-à-d. de l'extraction de la personne devant être rapatriée à sa remise aux mains des autorités du pays de destination.

Les deux autres contrôles concernaient uniquement le suivi de l'extraction et de l'embarquement. Le dernier de ces contrôles a du être limité à l'extraction et à l'embarquement car les membres de l'AIG ne disposaient pas du visa nécessaire leur permettant de poursuivre leur mission jusqu'à Kinshasa.

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

Année	Nombre de procédures d'éloignement ⁶	Nombres d'escortes par LPA/BRUNAT ⁷
2008	8.437	824



⁽⁶⁾ Données obtenues via DGA/DAC/LPA

⁽⁷⁾ Idem

■ Gestion de la capacité hypothéquée (Hycap)

Comme elle le fait depuis 2003, l'AIG a continué à faire rapport au Ministre de l'intérieur sur la mise en oeuvre de l'Hycap, et ce en application du Pt 5.3 de la directive ministérielle MFO-2 du 29-05-2007 (MB du 04-07-2007).

A cette fin, des visites ont encore été effectuées dans les zones, et les Dircos ont encore été invités à fournir certaines données.

En 2008, l'Hycap a été engagée 1261 fois (c'est-à-dire à l'occasion de 1261 événements) contre 1012 en 2007, 1048 en 2006, 992 en 2005, 1070 en 2004 et 1128 en 2003 : cette hausse s'explique notamment par les grèves des gardiens de prison et la menace terroriste du début de l'année à Bruxelles.

A 794 reprises (= dans 63 % des cas contre 67 % en 2007, 68 % en 2006, 66 % en 2005, 54 % en 2004 et 44 % en 2003), il s'agissait de football qui n'a cependant absorbé que 35 % de la capacité Hycap (contre 43 % en 2007, 42 % en 2006, 35 % en 2005, 47 % en 2004 et 41 % en 2003) : cela s'explique par le fait qu'il s'agissait dans 62 % des cas d'un engagement réduit à un maximum de deux personnes, le plus souvent des spotters.

Pour constituer ces renforts Hycap, les zones ont été sollicitées 3992 fois par les Dircos (contre 4054 en 2007, 3822 en 2006, 3680 en 2005, 4401 en 2004 et 7127 en 2003) dans leur fonction de relais des demandes de DAO.

Sur ces 3992 sollicitations, on dénombre 57 cas de non livraison contre 66 en 2007, 88 en 2006, 47 en 2005, 89 en 2004 et 405 en 2003 : cette baisse aurait été bien plus appréciable sans les 25 cas enregistrés à l'occasion des grèves de gardiens de prison.

Comme les années précédentes, c'est le plus souvent l'engagement du personnel dans des événements à caractère local qui a été invoqué pour ne pas livrer les renforts demandés.

Pour le pays, les lignes de prestations n'ont pourtant été consommées qu'à concurrence de 32,85 %, ce qui représente 164 FTE, contre 171 en 2007, 179 en 2006, 188 FTE en 2005, 222 en 2004 et 364 en 2003, soit 0,60 % de la capacité de la police locale.

■ Inspection relative à la gestion et au traitement des biens saisis

En 2008, l'AIG a clôturé une inspection relative à l'évaluation des systèmes en vigueur au sein des zones de police et de certains services de la Police fédérale en matière de gestion et de traitement des biens saisis.

Les catégories suivantes ont été examinées : stupéfiants, armes, devises, objets liés aux cambriolages dans des habitations et aux véhicules.

On a entre autres prêté attention aux directives internes et externes existantes, à leur diffusion, au contrôle, au suivi et à la délimitation des responsabilités.

Une attention particulière a également été réservée aux initiatives locales, aux connaissances professionnelles et au sens des responsabilités des fonctionnaires de police aux différents niveaux.

En outre, cette inspection a tenu compte des éléments recueillis à l'occasion d'autres missions effectuées par l'IGIN, à savoir les constatations faites dans le cadre d'inspections et d'audits.

Pour présenter un aperçu objectif de l'enquête, un échantillon représentatif de 36 zones de police et 27 services fédéraux spécialisés a été sélectionné (WPR⁸, SPN⁹, SPC¹⁰, LPA¹¹, PJF¹²).

Conclusions pour la police locale :

Dans certaines zones, on a détecté des risques qui ont immédiatement fait l'objet d'une discussion avec les responsables et pour lesquels un suivi a été prévu:

- il y a d'abord le laps de temps entre la saisie et le dépôt qui peut varier considérablement d'un service de police à l'autre, vu que des délais de dépôt précis n'ont pas été déterminés ;
- les directives locales du parquet et les directives internes des services de police sont parfois différentes de celles établies au niveau national ;
- tout le monde n'est pas conscient du fait que des biens saisis doivent être conservés et traités dans des conditions optimales, par exemple en vue d'éviter le danger de contamination des traces ;
- le suivi par les responsables laisse souvent à désirer et, exceptionnellement, il n'existe même aucune forme de contrôle.

Les situations sont fort variables d'une zone à l'autre car elles dépendent de certains facteurs, tels que la décentralisation des bureaux dans les zones, la modernité ou la vétusté de l'infrastructure, l'âge des collègues, les moyens, la proximité et les directives locales.

Conclusions pour la Police fédérale :

De manière générale, nous n'avons pas constaté de manquements majeurs à la Police fédérale.

Le terrain d'action des services spécialisés est souvent plus délimité qu'à la police locale. Ils ne sont e.a. pas directement confrontés à certaines actions telles que la collecte d'armes.

Nous avons néanmoins constaté les principaux problèmes suivants:

- Une connaissance insuffisante des directives de l'OCSC (Organe central pour la saisie et la confiscation) ;
- Absence de directives claires. De telles directives devraient certainement être définies au niveau central et pourraient déboucher sur une plus grande uniformité ;
- Manque d'appui informatique, notamment pour l'enregistrement, le suivi, la recherche,... ;
- Les conditions de conservation comportent parfois des risques. Le fait que de nombreuses infrastructures ne sont pas suffisamment sécurisées en dehors des heures normales de service ;
- Une certaine absence de suivi dû à un manque de responsabilisation.

⁽⁸⁾ WPR : Police de route

⁽⁹⁾ SPN : Police de la navigation

⁽¹⁰⁾ SPC : Police des chemins de fer

⁽¹¹⁾ LPA : Police des voies aériennes

⁽¹²⁾ PJF : Police judiciaire fédérale

■ Les “nouveaux venus” dans les zones de police locale

Suite à divers signaux interpellant, l'AIG a réalisé en 2008 une enquête sur les faiblesses constatées chez les “nouveaux venus” dans les zones de police locale et sur les mesures mises ou à mettre en œuvre pour remédier à la situation. A cette fin, 30 chefs de zone ont été interrogés par écrit et 124 inspecteurs ayant terminé leur formation entre 2002 et 2007 ont été interviewés.

Les constatations faites amènent à conclure aux nécessités suivantes :

- Une sélection plus stricte en ce qui concerne la motivation pour le métier de policier, la maturité, l'intégrité, la fibre psychosociale, les capacités intellectuelles et physiques, la maîtrise de la 1^{ère} langue.
Pour améliorer le niveau des candidats, il y aurait de promouvoir ou de participer au développement de préformations policières en partenariat avec les institutions concernées.
- En ce qui concerne la formation
 - Un recentrage sur les matières spécifiquement policières avec une augmentation du nombre d'heures de théorie et une plus grande orientation vers la pratique en judiciaire et en roulage (y compris les procès-verbaux), ainsi qu'un renforcement de la formation pratique aux attitudes lors d'interventions ; à cette fin, il existe plusieurs possibilités : allonger la durée de la formation, réduire le temps investi dans le volet psychosocial, le portfolio, la 2^{ème} langue, voire même supprimer le portfolio et la 2^{ème} langue qui ne serait plus dispensée qu'en post-formation à ceux qui en auront l'usage.
 - Des cours au contenu plus proche de la réalité du terrain, mieux intégrés, mieux répartis dans le temps, et qui expliquent le fondement des choses.
 - Une sélection et une évaluation permanente des enseignants qui doivent être davantage motivés, compétents et disponibles. Une charte reprenant leurs engagements devrait également leur être soumise.



- Pour augmenter l'efficacité de la formation en alternance et expérientielle, une réflexion s'impose à propos de la conception générale des stages (ex : utilité du stage d'intégration) et de leurs modalités d'organisation. Sont ici visés le lieu (ex : éviter les petites zones où les activités manquent de diversité ainsi que les quelques zones urbaines où les inspecteurs font encore rapport au lieu de rédiger eux-mêmes des procès-verbaux), la durée (liée à celle de la formation), la répartition dans le temps, le choix des mentors, le suivi de la réalisation des objectifs, et les évaluations.
- Un renforcement de la discipline (rigueur dans le travail, respect, tenue) et de l'intégrité.
- Une augmentation du niveau d'exigences et une sélection plus stricte durant la formation et aux examens.
- Un nombre limité d'élèves par classe.
- Une plus grande uniformité entre les écoles.
- Une attention particulière à la sélection du personnel d'encadrement ainsi qu'à l'équipement et à l'infrastructure des écoles.
- Lors de leur arrivée dans les zones, nombre de "nouveaux venus" devraient également être mieux pris en charge et plus systématiquement suivis jusqu'à ce qu'ils possèdent non pas les connaissances (censées acquises à l'école) mais l'expérience voulue dans leur nouvel environnement.

■ Enquête relative au délai d'intervention et aux types de dispatching

L'accord gouvernemental du 18 mars 2008 a prévu que "le gouvernement envisage d'introduire pour chaque zone de police des délais d'intervention maximaux pour les appels d'urgence".

Le 16 mai 2008, le Ministre de l'Intérieur a chargé l'AIG de mener une enquête à ce sujet. Cette dernière comprend deux volets :

- 1° une enquête relative aux délais d'intervention en cas d'appel d'urgence (afin de vérifier notamment si la situation est problématique et s'il faut éventuellement imposer des normes) ;
- 2° une analyse des effets des différents choix en matière de dispatching sur le fonctionnement de la police intégrée.

En raison du caractère sensible de la matière et de la masse de données à traiter, toute cette opération devait être préparée avec soin. À cet effet, un groupe de travail a été créé au sein de l'AIG.

Compte tenu de la demande explicite du ministre visant à se concerter préalablement avec la police locale et la Police fédérale, une commission d'accompagnement mixte a également été créée.

Une analyse des plaintes existantes a révélé que les délais d'intervention ne posaient aucun problème à première vue. Cependant, les participants s'accordent à dire que cela ne signifie pas qu'aucune mesure ne doit plus être effectuée ou qu'il ne faut plus fournir d'efforts afin de mieux organiser les interventions. Ces initiatives demeurent essentielles en vue de leur amélioration continue.

En présence de toutes les parties concernées, les notions clés de la mission telles que les "délais d'intervention" et les "appels d'urgence", ont été précisées. Les principales options méthodologiques ont également été développées :

- il a été décidé que l'enquête porterait sur les données relatives aux interventions d'une année complète, à savoir du 01-09-2007 au 31-08-2008 inclus, ce qui permet de disposer des données les plus récentes ;
- les données pertinentes concernant les délais d'intervention devaient être extraites des banques de données des divers Centres de Communication et d'Information (CIC) provinciaux afin de pouvoir être traitées avec l'appui d'analystes (Police fédérale) et transposées dans la forme voulue en vue de permettre une interprétation exacte ;
- des interviews de personnes clés à travers l'ensemble du pays et appartenant aux deux niveaux de police devaient permettre de contextualiser les chiffres et d'évaluer les effets des différents types de dispatching.

La phase de collecte des données a été clôturée fin 2008 et la phase de terrain à la fin du mois de février 2009. L'objectif serait de pouvoir présenter un rapport final avant l'été 2009.

■ Problématique des dépannages

Dans le cadre du plan d'action 2007 de l'AIG, il a été proposé notamment d'évaluer la problématique du dépannage des véhicules et, au besoin, de formuler des recommandations en vue d'améliorer la situation existante.

Une augmentation du nombre de plaintes a démontré l'existence de risques en matière d'intégrité pour le personnel de la police dans ce domaine (avantages financiers et autres avantages éventuels en nature).

En outre, les intérêts financiers pour les services de dépannage sont apparemment tels que le fait de disposer d'agents de police "amis" peut être d'une importance capitale pour les sociétés concernées. Cet aspect constitue évidemment un bouillon de culture idéal pour des pratiques douteuses.

L'objectif de cette inspection était d'inventorier et d'évaluer les procédures prévues, de vérifier si elles sont connues et/ou appliquées correctement, en vue de détecter et de prévenir des abus, des négligences et des fautes éventuelles lors de dépannages.

Nos services se sont d'abord entretenus avec les magistrats de l'OCSC¹³, un avocat général et un magistrat du parquet de police, qui sont tous étroitement concernés par la problématique du dépannage des véhicules et des frais judiciaires que cela peut engendrer.

Pour effectuer l'inspection de manière approfondie, un contrôle a été organisé dans certaines unités de police au niveau du contenu d'un certain nombre de procès-verbaux dans lesquels il est question du dépannage d'un véhicule. Pour procéder à cette partie de l'inspection, un courrier a été adressé aux procureurs généraux, qui se sont tous déclarés d'accord par écrit quant à la méthode de travail proposée.

⁽¹³⁾Organe central pour la saisie et la confiscation

Pour obtenir une image aussi complète et objective que possible, l'AIG a rendu visite à 59 services de la police locale et 13 services de police fédéraux. Les entretiens au sein de la Police fédérale concernaient les services WPR, SPN, SPC, LPA ainsi qu'un service de la PJF.

Bien qu'elles soient encore en phase de rédaction, les tendances suivantes se dégagent dès à présent, tant à la Police fédérale qu'à la police locale :

- la majorité des membres de la police locale et de la Police fédérale travaillent de manière professionnelle et sont bien conscients de l'importance qu'ils doivent jouer au quotidien. Ils sont intègres et mettent tout en œuvre pour accomplir au mieux leurs tâches et servir les divers partenaires de la police de la manière la plus correcte possible;
- Il y a un besoin de directives internes claires, complètes et actualisées. Ces directives constituent un instrument de travail indispensable et un fil conducteur pour tous;
- La **communication interne** de ces directives est tout aussi importante;
- Les supérieurs hiérarchiques et/ou fonctionnels ont indubitablement un rôle important à jouer au niveau du contrôle et du suivi des dossiers.

Au niveau des parquets, il y a un besoin de directives claires, univoques et simples étant donné que des problèmes peuvent se poser si le parquet de police applique des directives différentes de celles du magistrat de service. Une méthode de travail uniforme au sein de tous les parquets est également souhaitable. Cela profitera surtout aux services de police qui travaillent avec différents parquets.

■ Inspection relative au fonctionnement de la WPR

Au cours du week-end des 23 et 24 février 2008, la presse avait fait état de dysfonctionnements lors de l'exécution de missions de sécurité routière au sein de la DAH¹⁴.

Il était notamment question que certains membres du personnel soufflaient eux-mêmes dans les appareils afin d'atteindre leurs quotas de contrôles de l'alcoolémie. Pour arriver au nombre de contrôles requis en matière de transports lourds, on aurait demandé à des chauffeurs de bennes à ordures de passer à plusieurs reprises sur le pont-basculé. À la suite de ces publications, le commissaire général a demandé à l'AIG de mener une enquête.

En ce qui concerne les contrôles de l'alcoolémie, on a appris qu'un quota annuel est imposé (pour 2007, cet objectif était de 120 000 contrôles de conducteurs, y compris les 25 000 contrôles prévus lors des campagnes BOB). Ce dernier est défini par province par la DAH sur la base du nombre d'accidents de la route.

En ce qui concerne la situation des ponts-bascules, aucun quota minimum de pesées n'est imposé. Au sujet des contrôles des transports lourds, un minimum d'"hommes heures" est imposé. Lors de ces contrôles, conformément au plan d'action 2007, l'accent ne devait pas uniquement être mis sur le respect du chargement maximal, mais aussi sur l'observation des temps de repos et de roulage et le respect des distances de sécurité.

⁽¹⁴⁾DAH : Direction de la police de la route



Pour obtenir un aperçu aussi complet et objectif que possible de la situation, l'AIG a rendu visite à 9 centres de commandement provinciaux et à 26 postes de circulation de la WPR.

Étant donné l'urgence et la spécificité de la problématique, un questionnaire a été adressé à la DAH et un autre à un nombre limité de membres du personnel exécutant qui étaient présents dans les postes lors des visites de l'AIG.

Dans ses conclusions et recommandations, l'AIG a mentionné qu'en dépit de l'absence de preuves concrètes d'abus, on ne pouvait exclure, que des abus aient pu être commis. Toutefois il ne s'agissait certes pas d'abus systématiques ou à grande échelle.

Le problème sous-jacent pourrait être le manque de personnel et la charge de travail, mais sur base des réponses fournies, à l'exception de deux personnes, il apparaît que tous les postes de circulation peuvent atteindre les quotas imposés par DAH, tant en ce qui concerne les contrôles d'alcoolémie que les contrôles relatifs aux transports lourds. L'AIG a recommandé d'impliquer les autorités politiques dans le débat afin de déterminer clairement les objectifs précis à atteindre et faire en sorte que la DAH adapte sa politique en conséquence. Le problème est ici de savoir s'il faut privilégier la qualité ou la quantité.

En outre, l'AIG a précisé qu'il fallait améliorer l'enregistrement, la saisie et le suivi des contrôles de l'alcoolémie. À cet effet, il convient d'élaborer des directives claires et uniformes et de mettre en place un système de contrôle interne adéquat. Ce dernier permettra à la direction de veiller au respect des directives au sein de ses services et, par le biais de vérifications et de suivis en la matière, d'adapter au besoin son plan de politique ainsi que l'ensemble des tâches aux moyens disponibles.

■ Triptyque de l'identification judiciaire

Au cours de l'année 2007, l' "Organe de contrôle de la gestion des informations policières" (COC) a procédé à une enquête sur la qualité des informations contenues dans la "Banque de données nationale générale" (BNG).

De manière plus spécifique, cette enquête visait à vérifier, à l'aide des registres des "arrestations judiciaires", si les personnes qui y sont mentionnées conformément à la MFO3, étaient enregistrées dans la BNG avec leur photo, une notice individuelle et leurs empreintes digitales.

Conformément aux dispositions légales et à la demande du COC, il a été demandé au début 2008 à l'inspection générale de fournir une assistance sur le terrain parce que les résultats de cette enquête étaient inquiétants.

Cette mission a été exécutée par le biais de questionnaires et de contrôles sur place, impliquant la visite à une soixantaine de zones de la police locale et à une trentaine de services de la Police fédérale.

Lors de la rédaction de ce texte, la phase de terrain était clôturée et la rédaction du rapport final à destination du COC était dans sa phase de clôture. En conclusion de cette enquête, nous notons que depuis les constatations faites par le COC, la situation ne donne toujours pas satisfaction, mais que des améliorations sont observées, surtout concernant les aspects "notice individuelle" et "photos".

La matière du triptyque est extrêmement complexe. Nous avons entre autres pu constater que des améliorations doivent être apportées tant au niveau des procédures, des applications informatiques, de la formation des rédacteurs qu'au niveau des modalités de contrôle au sein des zones et des services fédéraux. Il faudra donc du temps car une solution toute faite n'existe pas pour l'instant.

Au moment de la rédaction du présent rapport final, diverses démarches positives importantes avaient déjà été accomplies. Ainsi, sur base des conseils de l' "Organe de contrôle", le Collège des procureurs généraux a recommandé d'indiquer sur la première page du PV si les trois tâches à effectuer dans le cadre du triptyque de l'identification judiciaire ont bien été accomplies. En vue de l'amélioration des applications informatisées, les "Services judiciaires fédéraux" ont prévu l'achat d'une trentaine d'appareils FIT (empreintes digitales). Cet achat permettra indubitablement d'améliorer et d'accélérer considérablement le flux d'informations entre les divers services et la BNG. Le niveau local fait également des efforts importants pour l'achat de ces appareils.

Cependant, il incombe toujours à l'AIG d'assurer le suivi permanent de cette problématique, et ce, en étroite collaboration avec le COC.

■ Remarque spécifique : Inspection sur le contrôle des visiteurs dans les bâtiments de la police

Dans son rapport annuel 2007, l'AIG a mis en exergue l'absence de contrôles systématiques des visiteurs dans les bâtiments de la police. Cette problématique est toujours

d'actualité. Dans une lettre adressée au Ministre de l'Intérieur le 13 avril 2007, l'AIG a exposé la problématique. Elle y a signalé les risques importants liés à l'absence d'un contrôle systématique dans la BNG et/ou d'un contrôle d'identité (préalable). L'AIG a précisé que:

- l'imposition d'un tel contrôle d'identité n'est pas contraire à la philosophie de la loi sur la fonction de police ;
- le contrôle des personnes qui pénètrent dans un bâtiment de la police ne peut pas être considéré comme un contrôle arbitraire ou un contrôle à caractère discriminatoire de la part de la police ;
- le contrôle systématique du statut de signalement de personnes fait même partie des tâches clés de la police, notamment dans le cadre de "l'exercice de la police judiciaire".

L'AIG a proposé de publier une circulaire ministérielle à ce sujet.

L'AIG constate qu'en 2008, le Comité permanent P a conclu, au terme d'une analyse juridique approfondie de divers textes de lois et directives (LFP, loi sur la protection de la vie privée, MFO-3, ...), qu'il existe une base légale suffisante pour l'exécution d'un contrôle systématique d'identité et BNG des visiteurs dans des bâtiments de la police. D'autre part, le Comité permanent P précise que la promulgation d'une directive contraignante spécifique devrait exclure toute discussion à ce sujet (voir : conseiller Frank Schuermans dans Vigiles 2008/3, pp. 127 - 135).

À ce jour, l'AIG n'a pas connaissance d'initiatives prises en la matière.



3 ■ La Direction des Enquêtes Individuelles (IGEO)

La direction des enquêtes individuelles est un service opérationnel de l'inspection générale qui mène des enquêtes judiciaires et administratives à charge et à décharge des membres du personnel des services de police. Ce service procède également à des médiations entre des membres des services de police et entre des fonctionnaires de police et des citoyens.

3.1 ■ Organisation

■ Direction

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

■ Stratégie et politique

Les membres de la direction proviennent des trois anciens corps et leurs expériences individuelles leur permettent d'intervenir dans tous les types d'enquêtes. La direction "enquêtes" s'occupe des dossiers pour lesquels l'intervention d'une organisation externe aux services de police représente une plus-value, par exemple les dossiers de fraude, les incidents de tir, etc. En outre, elle favorise une collaboration étroite avec les responsables et les membres de tous les services de police. Les deux coordonnateurs veillent à la répartition de la charge de travail entre les enquêteurs ainsi qu'entre la direction IGEO et les quatre services déconcentrés.

■ Enquêteurs

En 2008, la direction IGEO se composait de 22 membres, dont 11 néerlandophones et 11 francophones, qui effectuaient des services extérieurs. Tous les membres opérationnels du service procèdent à des enquêtes sur le terrain, en plus de leurs éventuelles responsabilités spécifiques au niveau de la gestion.

■ Moyens

Véhicules de service

Les enquêteurs travaillent sur l'ensemble du territoire belge, ce qui implique qu'une partie de la capacité est consacrée aux déplacements. La direction IGEO dispose de cinq véhicules propres, qui ont parcouru près de 90.000 km.

Outre ses propres véhicules, le service se sert régulièrement des véhicules des services généraux. Aucune donnée statistique n'est conservée de cet usage.

Informatique

Le service dispose d'un matériel informatique suffisant et adéquat pour mener des enquêtes de manière professionnelle.

Armement

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

Local d'audition

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

■ Fonctionnement

Permanence

La permanence est organisée en vue de pouvoir mener, même en dehors des heures ouvrables, des enquêtes urgentes pour les ministres de l'Intérieur et de la Justice ainsi qu'au bénéfice des autorités judiciaires.

L'équipe de permanence se compose d'un enquêteur néerlandophone et d'un enquêteur francophone qui sont appelables en tous temps pour un service intérieur ou extérieur.

En 2008, 28 cas ont nécessité l'intervention urgente d'une équipe d'enquêteurs. Ces interventions ont été essentiellement effectuées à la demande des autorités judiciaires.

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

Ci-dessous, vous trouverez un aperçu des appels par mois. Le nombre le plus élevé d'appels a été enregistré au cours du mois de septembre et le moins élevé au cours des mois d'août et de décembre. Les données relatives aux interventions représentent le nombre d'interventions immédiates de la permanence.

Mois	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
Appels	23	19	21	27	22	27	17	16	33	20	25	16
Interventions	3	1	2	2	2	2	3	1	1	3	4	4

Les appels concernant des enquêtes judiciaires portaient essentiellement sur des plaintes relatives au recours à la force (21), à la violation du secret professionnel (6) et à la privation arbitraire de liberté (2).

Enquêtes individuelles

Dès la création de l'AIG en 2001, le nombre de nouveaux dossiers a sans cesse augmenté, avant de doubler finalement en 2007. Depuis, le nombre de nouveaux dossiers s'est stabilisé.

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

Les enquêtes judiciaires constituent l'activité principale de la direction "enquêtes" et requièrent une plus grande capacité que les enquêtes administratives.

Ces dernières sont en général menées par un ou deux enquêteurs, alors que les enquêtes judiciaires en requièrent davantage, par exemple lors de l'exécution d'interventions, d'auditions simultanées, de confrontations, de perquisitions simultanées, etc...

Les enquêtes judiciaires que la magistrature confie à IGEO nécessite une connaissance judiciaire spécifique.

Année	Nombre de procès-verbaux	Mises à disposition	Mandats d'arrêt
2007	3 412	16	1
2008	3 391	1	

Services déconcentrés

La capacité prévue à l'organigramme, soit un seul enquêteur par poste déconcentré, est insuffisante pour traiter localement le nombre de plaintes et de dépositions. Par conséquent, davantage de capacité est mise en œuvre pour accomplir les missions relatives aux enquêtes individuelles.

Ci-dessous, vous trouverez un aperçu de la capacité mise en œuvre par les postes pour les enquêtes.

Postes déconcentrés	Activités IGEO
Gand	61 %
Liège	70 %
Anvers	51 %
Mons	85 %

3.2 ■ Statistiques 2008

Nombre de nouveaux dossiers

De 2002 à 2005, on a utilisé l'ancienne banque de données :

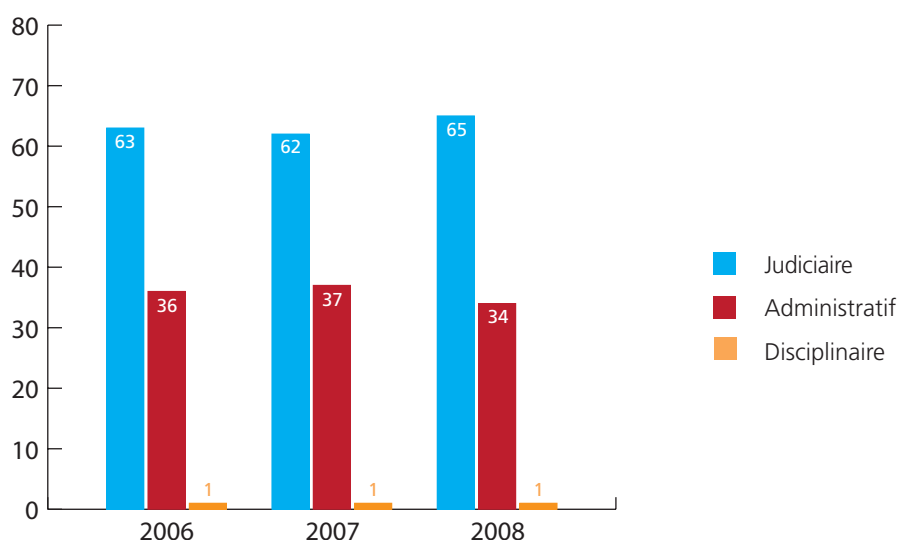
Année	2002	2003	2004	2005
Nouveaux dossiers	487	660	793	860

À partir de 2006, on s'est servi de la nouvelle banque de données Oracle de l'AIG:

Année	Nouveaux dossiers	Dossiers clôturés	Dossiers en traitement en 2008
Report banque de données Gd	-	-	38
2006	962	877	85
2007	1 079	949	130
Nombre de dossiers ouverts en 2008			926
Nombre de dossiers traités en 2008			1 179

En 2008, 926 nouveaux dossiers ont été enregistrés et 1 179 dossiers ont été traités au total.

Nature des plaintes et dépositions



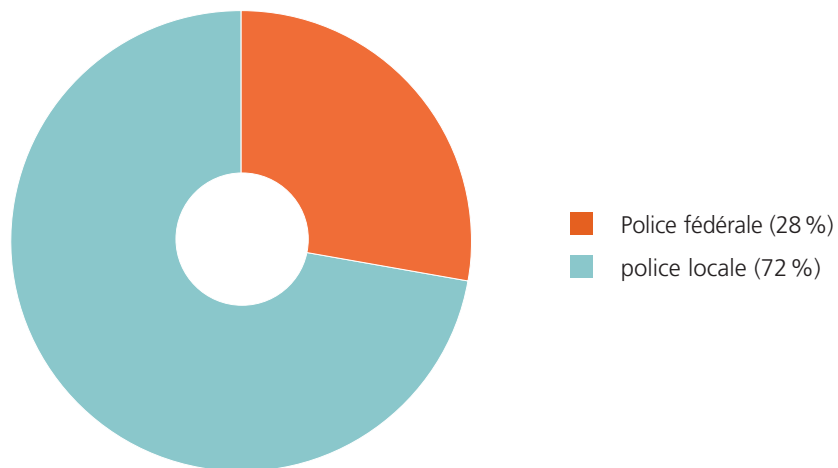
Ce diagramme à barres dresse un aperçu des dossiers administratifs, judiciaires et disciplinaires reçus au cours des années 2006, 2007 et 2008. En 2008, 65 % de dossiers judiciaires, 34 % de dossiers administratifs et 1 % de dossiers disciplinaires ont été enregistrés. Le diagramme représente le nombre d'inscriptions auprès du secrétariat central. En réalité, le nombre de dossiers judiciaires traités est plus élevé car, après l'enregistrement, d'autres infractions judiciaires sont constatées lors de l'analyse par le coordonnateur et le traitement subséquent, ce qui implique l'initiation d'une nouvelle enquête judiciaire. Ce changement n'est pas (encore) repris dans le diagramme.

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

Aperçu des dossiers judiciaires les plus importants

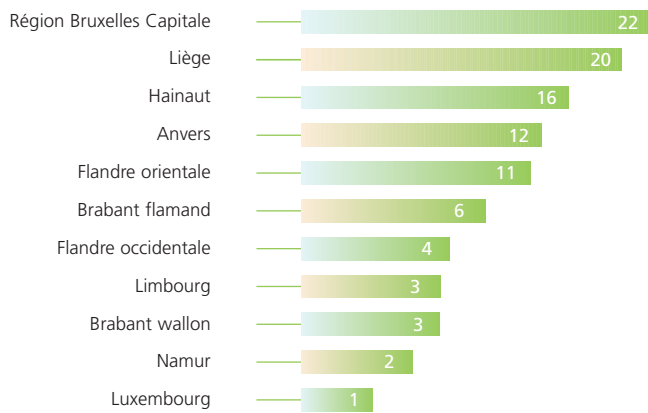


Proportion des dossiers d'enquêtes concernant la Police fédérale et la police locale



Ce diagramme circulaire reprend uniquement la proportion des dossiers pour lesquels l'inspection générale a été saisie et ne représente donc pas le nombre total de plaintes et de dépositions à charge de la Police fédérale ou de la police locale.

Répartition des dossiers par province + région de Bruxelles-Capitale



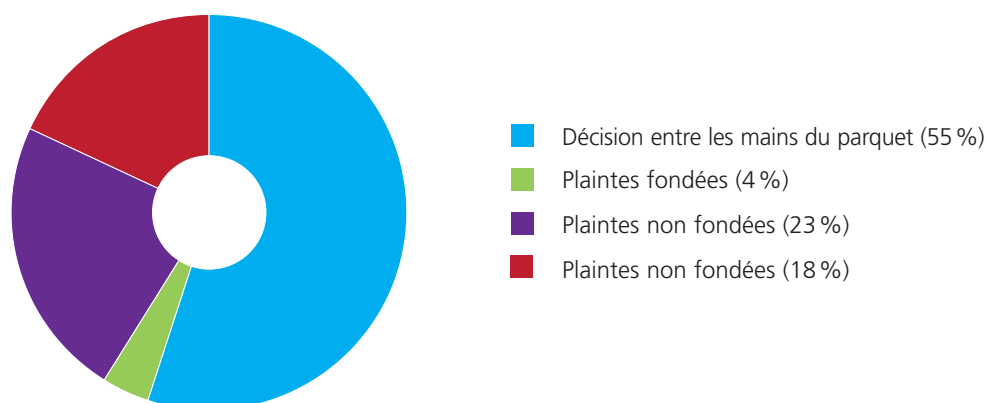
Il s'agit de la répartition exprimée en pourcentage des plaintes à charge de la police locale.

police locale

Arrondissement judiciaire	Type de dossier	Nombre
Région de Bruxelles-Capitale	judiciaire	88
	administratif	48
Huy	judiciaire	3
	administratif	2
Gand	judiciaire	20
	administratif	10
Mons	judiciaire	22
	administratif	10
Ypres	administratif	1
Arlon	judiciaire	1
	administratif	4
Eupen	judiciaire	1
Liège	judiciaire	100
	administratif	18
Namur	judiciaire	3
	administratif	6
Bruges	judiciaire	7
	administratif	9
Louvain	judiciaire	13
	administratif	10
Furnes	judiciaire	1
	administratif	2
Dinant	judiciaire	4

Arrondissement judiciaire	Type de dossier	Nombre
Dinant	administratif	2
Bruxelles	judiciaire	8
	administratif	9
Hasselt	judiciaire	5
	administratif	4
Tournai	judiciaire	26
	administratif	8
Courtrai	judiciaire	3
	administratif	3
Malines	judiciaire	2
	administratif	4
Tongres	judiciaire	6
	administratif	5
Turnhout	judiciaire	5
	administratif	5
Nivelles	judiciaire	12
	administratif	5
Verviers	judiciaire	7
	administratif	1
Anvers	judiciaire	36
	administratif	25
Charleroi	judiciaire	17
	administratif	17
Audenarde	Dossier judiciaire	1
	administratif	2
Termonde	judiciaire	32
	administratif	9
Neufchâteau	administratif	2
Marche-en-Famenne	judiciaire	1

Résultats des enquêtes



Ce diagramme circulaire présente un aperçu des résultats des enquêtes.

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

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

- Décision entre les mains de l'autorité disciplinaire.

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

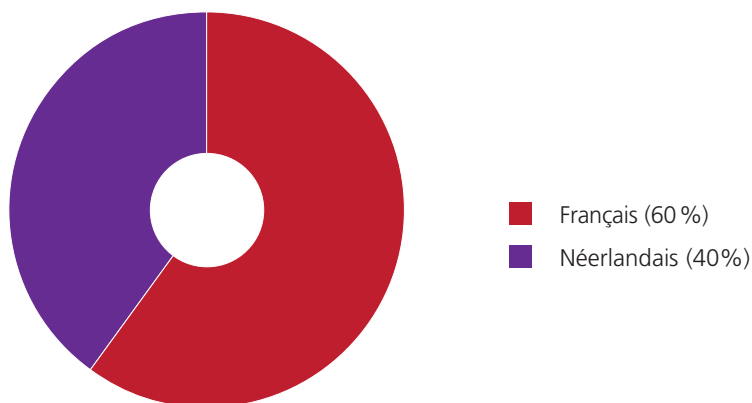
- Plaintes fondées.

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

- Plaintes non fondées.

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

Langue du dossier



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

4 ■ La Direction des statuts (IGST)

La loi sur l'inspection générale stipule que l'AIG veille à optimiser le fonctionnement de la police fédérale et de la police locale dans le respect de la démocratie et de la protection des libertés et droits fondamentaux.

Pour la direction des statuts, ce rôle imposé par la loi se manifeste surtout dans l'exercice de ses missions dans les domaines de la discipline, de l'évaluation et de la sélection.

En tant qu'expert devant le conseil de discipline, IGST veille au maintien de l'équilibre entre les intérêts des autorités et des services de police d'une part et les droits des membres du personnel concernés d'autre part. Les sanctions proposées doivent rester proportionnées aux faits et produire malgré tout l'effet nécessaire au fonctionnement optimal de la police. Dans ce type de procédure, il faut aussi tenir compte des intérêts du citoyen.

L'action d'IGST dans le domaine de l'évaluation suit la même philosophie. Seul un système d'évaluation fiable peut garantir un fonctionnement optimal des services de police dans tous ses aspects.

En ce qui concerne les sélections, il va de soi qu'une procédure de sélection approfondie et de qualité peut garantir le bon fonctionnement des services de police. Pour l'année 2008, deux procédures importantes doivent être mentionnées.

Tout d'abord, il y a eu la finalisation de la procédure relative au "brevet de direction" qui a permis pour la première fois depuis la mise en place de la police intégrée, la sélection d'un certain nombre de futurs officiers supérieurs. La présidence du jury qui doit décider de l'octroi du brevet est exercée par l'inspecteur général ; IGST a été chargé d'assurer le support nécessaire dans l'analyse et le traitement des divers dossiers.

Ensuite, il a fallu procéder à la sélection de nouveaux chefs de corps pour plusieurs corps de police. Ce fut le cas, entre autres, pour les villes de Bruxelles et de Gand. Dans le cadre de ces différentes procédures de sélection, l'expertise d'IGST fut sollicitée à maintes reprises. Bien que cela ne fasse pas partie spécifiquement de ses missions, IGST met chaque fois tout en œuvre pour fournir aux présidents et secrétaires des commissions de sélection qui en font la demande, un appui technique maximal et son expertise sur le plan procédural.

4.1 ■ Le Conseil d'Appel

La publication de l'AR du 20 décembre 2007 portant modification de l'AR du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (MB 18 janvier 2008), a mis fin à la phase de transition relative à l'évaluation du personnel de police. Dès lors, la procédure d'avis prévue dans cette phase de transition n'aurait dû être uti-

lisée en 2008 que dans un nombre de cas exceptionnels. En effet, les avis positifs donnés dans le passé restaient valables jusqu'à la première évaluation et ce, comme prévu dans l'AR mentionné ci-dessus. En attendant la première évaluation, un avis ne devait être donné qu'aux membres du personnel qui ne disposaient pas encore d'un avis ou qui, suite à une procédure précédente, avaient reçu un avis défavorable.

La nouvelle procédure offre une plus grande sécurité juridique aux membres du personnel. C'est ainsi qu'ils disposent déjà plus tôt dans la procédure, de l'occasion de se défendre aussi bien par écrit que verbalement. Les prescriptions qui concernent la composition des dossiers sont beaucoup plus contraignantes. De plus, une première possibilité de faire appel contre une évaluation défavorable est déjà prévue auprès du responsable final de l'évaluation. Ce dernier, dans le cas d'une décision finale défavorable, est obligé d'entendre aussi bien le membre du personnel concerné que l'évaluateur.

Les conséquences de ces nouvelles règles en matière d'évaluation sur le fonctionnement du Conseil ont été abordées lors d'une réunion particulière du Conseil. Sur base d'une note détaillée, rédigée par IGST en concertation avec le service juridique de la police fédérale, le Conseil a examiné les adaptations de la procédure devant le Conseil d'appel qu'il fallait envisager. L'adaptation du règlement d'ordre intérieur a été également discutée.

La modification la plus importante porte sur le fait que le requérant ne sera plus invité systématiquement à la séance du Conseil. Comme prévu dans le PJPol, le Conseil d'appel formera son jugement sur base des pièces présentes dans le dossier, en ce compris la requête motivée du requérant. Le requérant ne sera invité pour être entendu que dans le cas exceptionnel où le Conseil aurait constaté que les droits de la défense ont été manifestement violés par le responsable final.

■ Requête reçues

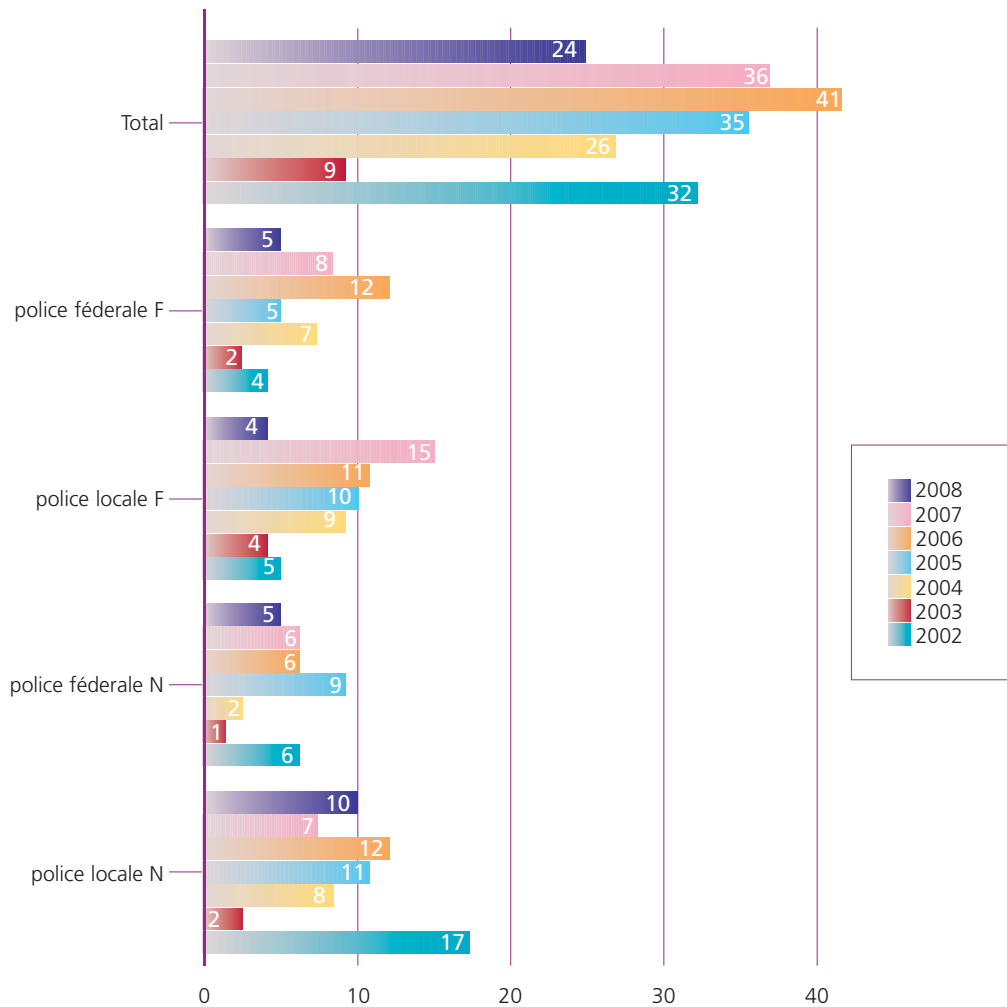
Après la fin de la première période d'évaluation avec évaluation obligatoire de tous les membres du personnel de police, la direction des statuts s'attendait à une hausse significative du nombre de recours. Ce ne fut cependant pas le cas. Apparemment, on rendait plus facilement dans la phase transitoire un avis défavorable qu'on ne rédige maintenant une évaluation négative sur le fonctionnement d'un membre du personnel. Une autre explication possible découle du fait que, malgré le délai légalement imposé, une partie des membres des services de police n'ont toujours pas été évalués.

Dans le tableau ci-dessous on remarque que depuis 2002 il y avait presque chaque année plus de 30 recours contre des avis négatifs. En 2008, le Conseil d'appel a reçu 24 recours, dont 8 contre un avis négatif (procédure de transition) et seulement 16 contre une évaluation négative selon la nouvelle procédure. Ceci nous semble particulièrement peu tenant compte du fait que tous les membres du personnel auraient dû être obligatoirement soumis à une (première) évaluation.

Le nombre de recours minime nous fait supposer que le fonctionnement de la majorité du personnel de police a été évalué positivement par les divers évaluateurs et/ou responsables finals.

Evolution des requêtes reçues depuis 2002 :

Requêtes	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Différence 2007
police locale N	17	2	8	11	12	7	10	+ 3
police fédérale N	6	1	2	9	6	6	5	- 1
police locale F	5	4	9	10	11	15	4	- 11
police fédérale F	4	2	7	5	12	8	5	- 3
Total	32	9	26	35	41	36	24	- 12



Distinction procédure avis - nouvelle procédure d'évaluation

	Avis	Nouveau	Total
Locale N	3	7	10
Locale F	1	3	4
Fédérale N	1	4	5
Fédérale F	3	2	5
Total	8	16	24

■ Dossiers traités

Dans la mesure où la procédure devant le Conseil d'appel ainsi que le règlement d'ordre intérieur doivent encore être adaptés, aucun recours sur base de la nouvelle procédure d'évaluation n'a été traité en 2008. Il faut attendre l'approbation du règlement d'ordre intérieur qui aura lieu en 2009.

Le Conseil d'appel a traité 12 recours : 8 francophones dont un datait de 2007 et 4 néerlandophones. Une requête reçue fin 2008 sera traitée en 2009.

Alors que le législateur avait prévu par mesure de transition qu'un avis favorable restait maintenu jusqu'à la première évaluation en régime, certains responsables ont toutefois, pour un certain nombre de membres du personnel, établi un nouvel avis qui cette fois était défavorable. Il va de soi que pour ces cas, le Conseil d'appel n'a pu que décider que le nouvel avis négatif devait être considéré comme inexistant et que l'avis précédent devait être maintenu. Sont concernés, quatre dossiers francophones et deux dossiers néerlandophones.

La moitié des recours traités en 2008 concernaient donc des avis négatifs donnés à tort à des membres du personnel qui disposaient préalablement déjà d'un avis favorable.

Parmi les autres dossiers francophones, un seul a dû être traité sur le fond et a bénéficié de l'octroi d'une mention "bon" par le Conseil. Deux autres recours n'ont pas dû être traités sur le fond. Dans le premier cas, le requérant a retiré lui-même sa demande et dans le second cas, le chef de corps avait déjà pris la décision de changer l'avis négatif initial par un avis favorable rendant ainsi le recours sans objet.

Enfin, lors du traitement d'un dernier recours, le Conseil d'appel a décidé qu'il était inopportun de prendre une décision définitive tant que la procédure judiciaire concernant les faits qui justifiaient l'avis négatif, n'était pas clôturée.

Quant aux deux autres dossiers néerlandophones, un seul a dû être traité sur le fond. Dans ce dossier, le Conseil a décidé de changer l'avis défavorable par une mention finale "bon". Dans l'autre, le Conseil a dû se déclarer incompétent car il s'agissait d'une "évaluation du potentiel du candidat" réalisée dans le cadre d'une procédure de sélection pour accéder à un cadre supérieur.

■ Conclusion

Il est prématuré de tirer des conclusions pertinentes en rapport avec la nouvelle procédure d'évaluation. La question principale consiste à se demander si tous les membres du personnel de la police intégrée ont déjà été soumis à une évaluation. Il est peu probable que seuls 16 membres du personnel sur près de 47.000 ont fait l'objet d'une évaluation négative. Cette procédure, par souci de gestion, devra elle-même être soumise à terme à une évaluation.

En attendant, un premier examen des dossiers nous permet déjà de formuler quelques recommandations :

- il importe de constituer un dossier d'évaluation exhaustif et bien étoffé;
- le dossier doit contenir tous les documents utiles à la base de l'évaluation;
- le membre du personnel évalué doit avoir pris connaissance de tous les documents et pièces qui sont repris dans le dossier d'évaluation;
- les règles de procédure décrites dans l'Exodus et le PJPol doivent être suivies rigoureusement;
- le responsable final qui désire confirmer l'évaluation défavorable, doit obligatoirement entendre l'évaluateur et le membre du personnel évalué.

4.2 ■ La commission paritaire

Le directeur du Recrutement et de la Sélection de la Police belge peut décider de ne pas admettre un candidat fonctionnaire de police parce que celui-ci ne satisfait pas à la condition spécifique : "être de conduite irréprochable". L'intéressé peut introduire un appel contre cette décision auprès du Ministre de l'intérieur qui décidera sur base de l'avis demandé à la Commission paritaire. Cette année, huit candidats (2 F + 6 N) ont introduit un appel contre la décision négative dudit directeur.

■ Des avis émis

La commission s'est réunie une fois, soit le 15 octobre 2008. Lors de cette séance, cinq dossiers ont été traités (4 N + 1 F) dont quatre avaient été introduits en 2007 et un en 2008. Après un examen minutieux des dossiers et après avoir entendu les candidats, la commission a rendu à cinq reprises un avis favorable qu'il appartiendra au ministre de confirmer ou d'infirmier.

4.3 ■ Droit disciplinaire

Lorsqu'une sanction disciplinaire lourde est proposée par une autorité disciplinaire supérieure à un membre du personnel d'un service de police, ce dernier peut introduire une requête en reconsidération auprès du Conseil de discipline. L'Inspecteur général ou son représentant est obligatoirement entendu en qualité d'expert à chaque séance du Conseil de discipline où de telles requêtes sont traitées.

■ Rôle de la direction des statuts

Lors des séances du Conseil de discipline, l'Inspecteur général est représenté dans sa fonction d'expert par un membre de la direction des statuts. Chaque dossier disciplinaire est examiné en profondeur et fait l'objet d'un avis motivé. Dans une première phase, la légalité de la procédure suivie est à chaque fois vérifiée. Dans une seconde phase, une analyse sur le fond des faits mis à charge est effectuée et il est vérifié si la sanction disciplinaire proposée est en corrélation avec la gravité des faits qui peuvent être reprochés à l'intéressé. Il va de soi, qu'à l'audience, la vision de l'inspection générale évolue en fonction des débats et des éléments nouveaux révélés en séance.

■ Dossiers traités

Quatre-vingt trois dossiers ont été clôturés pendant l'année écoulée (50 F, 33 N). Pour ce faire, 134 séances furent nécessaires. L'inspection générale a rendu 88 avis définitifs, dont 55 du rôle francophone et 33 du rôle néerlandophone.

On remarque une diminution sensible des requêtes en reconsidération du rôle néerlandophone, soit 34%. Ce phénomène peut connaître plusieurs causes que l'on ne pourra découvrir qu'à la lecture approfondie du rapport annuel du Conseil de discipline. A ce stade, il faut se limiter à ce constat brut sans pouvoir déterminer une tendance particulière qui expliquerait une telle situation.

Ventilation des dossiers selon le grade du membre du personnel

2008	Calog	AP	INP	INPP	CP	CDP	Total
Dossiers F	3	3	28	13	3	0	50
Dossiers N	0	1	20	8	3	1	33
Total	6	5	53	18	5	0	87

Des 83 dossiers traités, 58 concernaient un membre de la police locale et 25 un membre de la police fédérale. Le total des dossiers traités est stable par rapport à 2007. Le rapport fédéral-local évolue de 1/3 vers 1/2,3.

■ Demandes d'exécution d'une enquête préalable

Le Conseil de discipline ou l'autorité disciplinaire peut adresser, sur base de l'article 27 de la loi disciplinaire, une requête afin d'exécuter ou de compléter une enquête préalable par l'inspection générale. Ceci ne peut se faire que s'il estime qu'il y a des motifs sérieux de ne pas la confier à l'autorité hiérarchique. Lorsqu'une telle requête est adressée à l'inspection générale, IGST examine si cette dernière est justifiée.

9 demandes de ce type ont été soumises à la décision de l'Inspecteur général, 2 étant issues de la police fédérale et 7 de la police locale. 6 demandes furent acceptées et 3 refusées. Contre ce refus, il n'a pas été fait appel auprès de monsieur le Ministre de l'intérieur ce qui démontre donc que l'autorité disciplinaire a admis le bien-fondé de la décision.

■ Points d'attention en matière de procédure disciplinaire

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

C'est pour cette raison que pendant toute l'année 2008, des journées d'information ont été planifiées en partenariat avec la DG SP, la DGS, la CPPL et les autorités provinciales. Pas moins de 8 séances provinciales ont ainsi été organisées. Les enseignements de ces journées feront l'objet d'une publication spécifique.

Deux points d'attention méritent d'être rappelés. Primo, certaines procédures n'aboutissent pas car les délais de procédure ne sont pas respectés. On ne peut y remédier qu'en faisant preuve de rigueur dans le suivi des règles procédures et de computation des délais, deux aspects bien connus et de jurisprudence constante. Secundo, un soin particulier doit être apporté à la qualification précise du manquement disciplinaire. Une relation détaillée de faits, d'événements, saupoudrée de renvois à des obligations ou à des règlements internes ne suffit pas. L'autorité doit ensuite décrire, sur base de l'article 3 de la loi disciplinaire en quoi tel acte précis, tel comportement constaté constitue un manquement aux obligations professionnelles et/ou une atteinte à la dignité de la fonction. Cette étape importante dans la constitution du dossier est primordiale tant pour l'autorité qui pointe clairement ce qui a provoqué sa réprobation que pour le membre du personnel qui peut identifier les manquements reprochés. Ce n'est d'ailleurs qu'à ce prix que les droits de la défense peuvent utilement être exercés.

■ Dossiers de concertation

L'article 11 de l'arrêté royal du 26 novembre 2001 relatif à l'exécution de la loi disciplinaire permet au membre du personnel et/ou à un défenseur de prendre en compte en tant que prestations de service les heures effectivement prestées dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Lorsqu'une contestation surgit, l'Inspecteur général ou son délégué décide, après concertation avec les parties concernées, des heures à accorder.

Deux demandes furent traitées à la satisfaction des parties.

La difficulté réside souvent dans l'impossibilité pour l'autorité disciplinaire qui doit valider en première instance les prestations d'un défenseur externe, de vérifier in concreto les heures effectives prestées. De même, l'autorité de gestion du défenseur n'a pas toujours tous les éléments pour valider ces mêmes heures de service. Il est compréhensible que, dans le cadre d'une saine gestion des moyens financiers, on n'attribue pas avec légèreté des heures de prestations.

4.4 ■ L'inspection générale et la déontologie

La loi du 15 mai 2007 sur l'inspection générale stipule que l'inspection générale participe à la définition, au respect et à l'actualisation de déontologie policière. Le Ministre

de l'intérieur a désigné l'AIG comme expert permanent à la commission déontologique. L'Inspecteur général a désigné un de ses adjoints Inspecteur général et un membre d'IGST comme experts devant cette commission.

En 2008, l'AIG a été invitée à deux séances de la Commission de déontologie. L'apport des membres de l'AIG est limité à un rôle de conseiller sur le plan des problèmes déontologiques. Ils n'ont pas droit de vote. Le contenu des séances et les décisions prises par la commission ne sont pas repris dans le rapport annuel de l'inspection générale. Il s'agit là d'une prérogative de la commission.

L'AIG et plus particulièrement la direction des statuts, reçoit régulièrement des questions ponctuelles concernant la déontologie policière. Partant du code de déontologie et profitant de son expérience d'expert devant le Conseil de discipline, IGST essaye d'apporter davantage de précisions sur ce qui est ou non déontologiquement permis. La ligne de démarcation entre ces deux aspects est parfois très vague et d'innombrables facteurs jouent leur rôle dans l'appréciation des problématiques posées. Les problèmes se situent le plus souvent dans une zone grise où la perception personnelle et les propres références normatives jouent un rôle essentiel. Par sa participation aux formations policières destinées à promouvoir le respect de la déontologie dans la police, IGST tente de maintenir à un niveau élevé la prise de conscience au sein de la police des normes et des valeurs. La confrontation entre les principes tels que décrits dans le code de déontologie et la pratique sur le terrain, provoque régulièrement des discussions animées qui sont enrichissantes pour toutes les parties concernées.

4.5 ■ Evaluation des mandataires

En temps normal, le titulaire d'un mandat n'est soumis qu'à une évaluation après qu'il ait sollicité le renouvellement de son mandat, c.-à-d. tous les cinq ans.

A côté de cela, il y a "l'évaluation ponctuelle". Celle-ci implique qu'un mandataire peut être soumis à une évaluation complémentaire quand une autorité désignée par le Roi le requiert et pour autant qu'un élément le nécessite.

A l'heure actuelle, par mesure de transition, il existe encore un troisième type d'évaluation, notamment pour les commissaires désignés dans un mandat de cat. 1 ou 2. Ces mandataires sont évalués après trois ans en vue d'une nomination dans le grade de commissaire divisionnaire.

■ L'évaluation en vue du renouvellement du mandat.

Étant donné que presque tous les mandataires ont été désignés en 2001 ou 2002, ils ont obtenu leur première évaluation finale en 2005 ou 2006. Un seul directeur-coordonnateur administratif, désigné en 2003, a été soumis en 2008 à une évaluation en vue du renouvellement de son mandat. Il a obtenu une mention finale "bon".

■ Evaluation ponctuelle sur demande d'une autorité.

En 2008, aucune évaluation "ponctuelle" d'un mandataire sur demande d'une autorité n'a été réalisée.

■ Evaluation en vue d'une promotion au grade de commissaire divisionnaire.

Sur base de l'article 135ter de l'EXODUS, un commissaire qui exerce le mandat de chef de corps, peut après la troisième année de son mandat, être promu dans le grade de commissaire divisionnaire, pour autant qu'il/elle ait obtenu une évaluation avec la mention "bon".

Dans ce contexte, quatre chefs de corps de la police locale, deux néerlandophones et deux francophones, ont été évalués en 2008. Ils ont obtenu une mention "bon" et ont donc été promus au grade de commissaire divisionnaire de police.

■ Communication de la lettre de mission à l'Inspecteur général

L'EXODUS (article 72) impose que le mandat soit exercé conformément à la lettre de mission. Cette lettre contient les objectifs du mandat à atteindre et les moyens mis à disposition grâce auxquels les objectifs doivent être atteints.

La lettre de mission est un élément important dans le cadre des évaluations des mandataires. En effet, l'évaluation détermine principalement la manière dont le mandataire a fonctionné et dans quelle mesure il a atteint les objectifs fixés préalablement avec les moyens mis à sa disposition.

Etant donné l'intérêt que représente cette lettre dans le processus d'évaluation et tenant compte du rôle actif de l'inspection générale, en particulier celui de l'Inspecteur général, dans toutes les procédures d'évaluation des mandataires, chaque mandataire doit depuis septembre 2008 lui transmettre désormais une copie de sa lettre de mission (voir art. VII.III.39 PJPol - AR 18-09-2008).

4.6 ■ Sélection des mandataires

L'Inspecteur général fait partie des commissions de sélection pour les fonctions de mandat de commissaire général (en tant que président), de chef de corps de la police locale et de directeur de la police fédérale.

La direction des statuts assure la préparation des différents dossiers au profit de l'Inspecteur général. En outre, elle collecte les informations nécessaires concernant d'une part la zone ou la direction et d'autre part les différents candidats. Elle donne son avis concernant la recevabilité des candidatures.

Par son implication dans les différentes procédures de sélection, IGST est parvenu à se doter d'une large expertise dans le domaine des sélections. Les autorités locales, et en particulier les secrétaires des commissions locales de sélections concernées, font de plus en plus appel à IGST au know-how d'IGST pour s'assurer que les procédures puissent se dérouler le plus correctement possible.

■ Sélection des chefs de corps de la police locale

En 2008, 14 fonctions de chef de corps de la police locale (6 zones néerlandophones, 6 francophones et 2 bilingues) ont été déclarées vacantes. Dans chacune des zones de

police concernées, une commission de sélection locale a été composée. L'Inspecteur général ou l'Inspecteur général adjoint désigné par lui, ont participé à toutes les séances de ces différentes commissions de sélection.

Pour 13 fonctions de chef de corps vacantes, la commission de sélection a pu clôturer ses activités en 2008 et transmettre une proposition motivée des candidats jugés aptes au conseil communal ou au conseil de police.

Sommaire de sélections clôturées en 2008 :

Nombre de zones par rôle linguistique	Nombre de candidatures				Nombre de candidats jugés apte
	Par les candidats		Par la commission de sélection		
	Posé	Retiré	Traité	Déclaré recevable	
5 N	47	10	37	36	22
6 F	34	5	29	29	24
2 N/F	5	0	5	5	4
Total	86	15	71	70	50

2008 constitue la dernière année durant laquelle les membres du personnel munis du grade de commissaire de police pouvaient poser leur candidature pour le mandat de chef de corps de la catégorie 1 et 2 sans être en possession du brevet de direction. Suite aux modifications apportées au titre III de la partie VII PJPoI, à partir du 19 octobre 2008 seuls les membres du personnel, titulaires du grade de CDP (ou CP première classe) ou de CP détenteurs d'un brevet de direction ou exemptés de ce brevet, peuvent encore participer à la sélection pour une fonction de mandat.

■ Sélection d'autres mandataires

En 2008, la procédure de sélection concernant trois directeurs de la police fédérale a été lancée. Les publications ont été réalisées le 18-12-2008 et la date limite pour introduire les candidatures était le 30-01-2009. Ces procédures se termineront en 2009.

4.7 ■ Commission nationale de sélection des officiers supérieurs

Depuis la réforme de police, deux appels aux candidatures pour l'octroi des échelles de traitement O7 et O8 ont été diffusés. Une première fois en 2003 pour les années de référence 2001, 2002 et 2003 (année au cours laquelle l'ancienneté barémique de six ans doit être atteinte) et une deuxième fois en 2006 pour les années de référence 2004 et 2005.

Pour les années de référence 2006, 2007 et 2008 aucun appel aux candidatures n'a encore été lancé à ce jour, de sorte que depuis 2007 plus aucune séance de la Commission nationale de sélection des officiers supérieurs n'a été organisée.

En 2008 la direction des statuts s'est limitée dans cette matière à fournir sa collaboration dans l'analyse des recours introduits auprès du conseil d'état contre les décisions de la commission de sélection nationale prises en 2006 et 2007 (pour les années de référence 2004 & 2005).

A l'issue de la dernière sélection effectuée (année de référence 2005), la Commission a décidé de transmettre au ministre des recommandations pour améliorer la procédure et répondre ainsi en partie aux critiques formulées par certains détracteurs. Le dossier a été rédigé par IGST, approuvé par la Commission et transmis au ministre en juillet 2007.

Les propositions qui s'inscrivent dans le cadre légal actuel portent essentiellement sur :

- le contenu et la diffusion de l'appel aux candidatures
- la communication entre la Commission de sélection et les candidats
- la chronologie des activités de la Commission
- la tenue des dossiers personnels
- l'organisation d'un débat autour des modalités de cette sélection.

La comparaison des titres et mérites imposée par le législateur dans le cadre de cette procédure a montré peut-être, par le niveau de complexité qu'elle engendre, ses limites quand il s'agit de comparer entre eux un grand nombre de candidats. Toutefois, on ne peut perdre de vue que toute autre alternative doit pouvoir s'intégrer dans le statut et garantir le maintien d'une certaine cohérence.

Fin 2008, le SAT Intérieur a invité les diverses parties impliquées à une réunion, en ce compris un représentant d'IGST. Les propositions de la Commission ont été abordées et approuvées par l'ensemble des participants qui ont également reconnu que la composition de la nouvelle Commission de sélection était prioritaire avant qu'on puisse par la suite introduire les nouvelles modalités.

4.8 ■ Commission de sélection pour les membres du personnel de niveau A

L'introduction du nouveau statut Calog a mis fin à la procédure par laquelle un membre du personnel qui désirait bénéficier de l'octroi de l'échelle de traitement AA4 ou A4A devait être sélectionné par la Commission nationale de sélection pour le niveau A.

En 2008, la Commission a clôturé les procédures pour l'octroi des échelles barémiques AA4 et A4A relatives aux années de référence 2004 et 2005.

4.9 ■ Le brevet de direction

En septembre 2007, 60 commissaires (33N + 27F) ont été admis à la formation de promotion CDP (brevet de direction session 2006). Cette formation a été conclue en 2008 avec un examen oral devant jury auquel 55 candidats (30N + 25F) ont participé. La tâche de la direction des statuts consistait à préparer les séances du jury, accordant aussi tout l'appui nécessaire au président, aux membres et secrétaires du jury. Dans ce cadre IGST, a procédé notamment à l'analyse de tous les rapports de stage. Les candi-

Les candidats devaient défendre oralement leur épreuve écrite devant un jury présidé par l'inspecteur général. Le jury était composé en outre par le représentant du directeur général DGS, deux commissaires divisionnaires de la police fédérale et deux de la police locale. A l'issue de l'exposé oral, les candidats ont été soumis par le jury à différentes questions portant à la fois sur cette présentation et sur le stage effectué pendant la formation.

Finalement, 48 commissaires (26N + 22F) ont obtenu le brevet de direction. La décision du jury concernant la réussite ou l'échec est basée sur une évaluation globale portant sur les épreuves écrite et orale, les rapports de stage et les rapports d'activités.

Les lauréats n'obtiendront leur nomination effective au grade de commissaire divisionnaire qu'après avoir obtenu une fonction de CDP via la mobilité.

5 ■ Les postes déconcentrés

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

Ce rapport traite aussi bien de leurs propres activités, telles que contacts et entretiens avec les polices locales, que des activités qu'ils réalisent dans le cadre des missions spécifiques des directions de l'AIG.

Ces activités spécifiques englobent notamment :

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

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

Ci-après, nous citons pour chaque poste les activités les plus importantes qui ont été développées en 2008.

5.1 ■ Anvers

Les efforts fournis avaient principalement trait à la sphère de compétence de la direction des enquêtes individuelles (IGEO), à savoir 51% (ce qui est par ailleurs une confirmation des années antérieures), dont 11% d'enquêtes administratives et 40% d'enquêtes judiciaires).

Singulièrement, c'est au profit d'IGIN que l'augmentation des activités a été la plus significative.

S'il est vrai qu'en 2008 le poste déconcentré n'a effectué aucun audit, l'augmentation était très forte dans les missions d'inspection.

En 2008 les missions d'inspection représentaient 17% des activités du poste contre 7% seulement en 2007.

A la demande d'un bourgmestre, un sondage auprès du personnel a été réalisé afin d'obtenir une meilleure image de la perception qu'avait le personnel du commandement de la zone de police.

Les résultats de ce sondage ont déjà été discutés avec le bourgmestre et ont été ensuite communiqués aux membres du personnel et au conseil de police début 2009.

Le suivi des recommandations d'un audit – recommandations faites par un organisme externe et qui ont été agréées par l'AIG – fera l'objet d'une attention particulière de l'AIG.

Concernant les activités d'inspection le poste a également participé à l'inspection concernant les contrôles alcoolémie effectués par la Police de la route et a ainsi visité tous les postes de circulation de la province qui étaient concernés. Il a participé également à l'inspection sur le "triptyque d'identification judiciaire".

Le poste continue à entretenir des contacts avec les magistrats du Parquet, les Chefs de Corps, les responsables des services de contrôles internes, les Dirco et les Dirjus.

5.2 ■ Gand

A Gand également, les efforts fournis avaient principalement trait à la sphère de compétence de la direction des enquêtes individuelles (IGEO) (15 dossiers administratifs et 32 dossiers judiciaires). En comparaison avec les années précédentes on constate une hausse.

En ce qui concerne les enquêtes individuelles, le service a rédigé 234 procès-verbaux dans le cadre des dossiers judiciaires.

Pour les enquêtes administratives, 15 rapports ont été constitués, nécessitant 25 auditions administratives.

Si l'on regarde plus particulièrement les audits et les inspections, le poste a pris part à l'audit de la zone de police Polder. Il assurera en outre le suivi des recommandations.

Le poste a maintenu des contacts avec les zones de police et les différents mandataires.

5.3 ■ Liège

Les efforts dans le domaine des enquêtes individuelles (IGEO) restent en hausse en 2008 : 70% des activités contre 60% en 2007. 25% des activités ont été consacrées aux missions d'inspection.

Le reste de la capacité a été consacré aux tâches judiciaires.

Dans le domaine des enquêtes individuelles 149 nouveaux dossiers ont été enregistrés (dont 17 administratifs). Nous remarquons pour la première fois une tendance à la baisse (diminution de 14% par rapport à 2007).

Néanmoins en 2008, 713 procès-verbaux ont été rédigés soit une augmentation de 32% par rapport à 2007.

L'essentiel de la capacité reste consacré à la ZP Liège. Environ 1/3 des dossiers émanant de la région Liégeoise ont trait au personnel de cette zone. 20% des dossiers traités concernent les services de la police fédérale.

Les plaintes concernent essentiellement les abus de pouvoir et les actes arbitraires (18%), les coups et blessures (15%), les brimades et les menaces (13%) et enfin les violations du secret professionnel (9%).

Par opposition, en 2008 le poste de Liège n'a réalisé aucun nouvel audit. Cependant le suivi des audits exécutés a été poursuivi dans les zones de police de Centre Ardenne, Beyne-Fléron-Soumagne et Gaume.

Concernant les missions d'inspection le poste de Liège a collaboré à l'inspection sur les contrôles alcoolémie effectués par la Police de la route (Liège, Namur et Arlon), à l'inspection sur le "triolet d'identification judiciaire" et à une enquête concernant "les nouveaux venus dans les zones de police" (auprès des ZP Semois et Lesse, ZP Sud-Luxembourg, ZP des Fagnes, ZP des Trois vallées, ZP Herstal et ZP des Arches).

Comme les autres postes déconcentrés le poste de Liège a entretenu des contacts avec les zones de police et les différents mandataires.

5.4 ■ Mons

Sur le plan des audits et inspections, le service a dû se limiter à fournir un appui pour l'audit de la zone de police des Collines, ceci compte tenu du manque de personnel.

Le poste a cependant pris part aux inspections concernant les contrôles alcoolémie effectués par la Police de la route à Mons et Peruwelz.

Sur le plan des enquêtes individuelles, il semble qu'il y ait une baisse par rapport aux chiffres de 2007, alors que les années précédentes il y avait une tendance à la hausse.

En 2008, on a traité 55 dossiers judiciaires et 25 dossiers administratifs. Cela constitue un total de 75 dossiers, alors qu'en 2007 on en totalisait 120.

Le poste a continué à participer aux réunions des services de contrôle interne de l'arrondissement de Mons et a maintenu les contacts avec les zones et les mandataires.

6 ■ Personnel – Budget – Logistique

6.1 ■ Personnel

Depuis août 2008 la gestion des ressources humaines (GRH) a été confiée à une juriste, experte en matière statutaire. Vu la complexité de cette matière et l'évolution permanente du statut des membres du personnel, cette initiative s'imposait. La responsable GRH a également coordonné l'argumentation juridique en réponse aux requêtes introduites contre la Loi sur l'inspection générale devant la Cour Constitutionnelle. Cette Haute juridiction a, vers la fin de l'année, confirmé quasiment dans tous ses arrêts le bien-fondé des dispositions attaquées, dispositions qui règlent la situation statutaire (allocation, mesure de renvoi de l'AIG) spécifique des membres de l'inspection générale et leurs compétences particulières (droit d'inspection général et permanent, mission en droit disciplinaire). Pendant la même période, la question de savoir si les membres de l'AIG, qui ne sont pas titulaires du brevet d'enquêteur sur base de l'article 39 de la loi sur l'inspection générale, peuvent participer à la formation fonctionnelle judiciaire en vue d'obtenir le brevet idoine a été tranchée. La réponse est positive.

La formation du personnel fixée par l'arrêté royal du 7 février 2007 prévoit toujours 95 membres du personnel. Au 31 décembre 2008, cinq personnes étaient détachées non structurellement, soit vers des organisations syndicales représentatives, soit vers la police fédérale ou locale.

Dans le cadre des discussions budgétaires, le gouvernement Leterme I^{er} a décidé de geler les recrutements, ceci a eu un impact au sein de l'inspection générale. Une partie seulement des

départs naturels (départ à la pension et mobilité) a pu être comblée par l'engagement de trois opérationnels. La fin de ce gel est donc hautement souhaitable pour le fonctionnement efficace de l'inspection générale et l'organisation optimale de ses missions.

6.2 ■ Budget

Le budget total de l'AIG est de 6.856.000 euros ventilés comme suit :

- 6.226.000 euros en frais de personnel
- 563.000 euros en frais de fonctionnement
- 67.000 euros en frais d'investissement

Au cours de l'année 2008, deux budgets ont été élaborés. Un sous le précédent gouvernement et ensuite un sous le gouvernement de monsieur Leterme avec une nouvelle base de calcul.

6.3 ■ Logistique

Les restrictions budgétaires ont également eu un impact sur les investissements. (montants des investissements en 2008 : 67.000 euros contre 201.000 en 2007).

Dans ce contexte d'austérité, hormis la gestion quotidienne, seuls des pc de remplacements ont pu être acquis.

7 ■ Activités diverses

En 2008 l'AIG a poursuivi sa réorganisation interne en tenant compte des dispositions de la nouvelle Loi sur l'inspection générale.

L'AIG a poursuivi ses contacts avec le Conseil Fédéral de Police. Ainsi l'avis de l'AIG – en tant qu'expert externe – sollicité dans le cadre de "l'Evaluation de 10 années de réforme de la Police" a été remis au Président du Conseil Fédéral de Police.

Dans le cadre de la "Prévention et de la sécurité au travail", il faut souligner qu'un de nos membres a obtenu son diplôme de conseiller en prévention. C'est une nouvelle compétence bienvenue au sein de l'AIG et ce d'autant plus qu'il prend en charge la fonction de conseiller en prévention interne.