



**INSPECTION GENERALE
DE LA
POLICE FEDERALE ET DE LA POLICE LOCALE**

**RAPPORT D'ACTIVITE
2013-2017**

TABLE DE MATIÈRES

INTRODUCTION	5
I. ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE L'INSPECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE FÉDÉRALE ET DE LA POLICE LOCALE	7
I.1. GÉNÉRALITÉS	7
I.2. L'ORGANISATION DE L'INSPECTION GÉNÉRALE COMME DÉCRITE DANS LA LOI AIG	8
I.3. LE FONCTIONNEMENT ET LES MISSIONS DE L'INSPECTION GÉNÉRALE	8
I.3.1. BASES LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES	8
I.3.2. POUVOIR D'INTERVENTION	8
I.3.3. MISSIONS GÉNÉRALES	9
I.3.4. MISSIONS SPÉCIFIQUES	10
I.3.5. L'ANCRAGE LOCAL DE L'AIG : LES POSTES DÉCONCENTRÉS	11
I.4. L'AIG ET LE COMITÉ PERMANENT DE CONTRÔLE DES SERVICES DE POLICE	12
II. ACTIVITÉS ET STATISTIQUES PERTINENTES	13
II.1. LA DIRECTION DE L'AUDIT ET DE L'INSPECTION	14
II.1.1. GENERALITES	14
II.1.2. AUDIT	14
II.1.2.1. Sondage du personnel	16
II.1.2.2. Analyse de fonctionnement	16
II.1.3. INSPECTION	17
II.1.3.1. Inspection relative aux lieux d'enfermement	17
II.1.3.2. Inspection relative à la surveillance policière des libérés conditionnels	18
II.1.3.3. Enquête relative aux équipes d'assistance spéciale	19
II.1.3.4. Suivi de la gestion de la capacité hypothèque (HyCap)	19
II.1.3.5. Enquête relative au service d'ordre à Bruxelles le 6 novembre 2014	20
II.1.3.6. Inspection relative à l'entraînement et à l'équipement HyCap	20
II.1.3.7. Enquête relative aux lieux de conservation des armes	21
II.1.3.8. Enquête relative à la capacité de mobilisation des services de police	21
II.1.3.9. Enquête relative à l'application de la circulaire 'Foreign Terrorist Fighters'	21
II.1.3.10. Enquête relative aux incidents à Bruxelles le 11 novembre 2017	22
II.1.3.11. Inspection relative à la formation en maîtrise de la violence	22

II.1.3.12.	Contrôle des retours forcés.....	22
II.2.	LA DIRECTION DES ENQUETES INDIVIDUELLES	24
II.2.1.	GENERALITES	24
II.2.2.	APERCU DE LA TOTALITE DES DOSSIERS TRAITES	24
II.2.2.1.	L' ensemble des dossiers: administratif - judiciaire – enquête préalable discipline .	25
II.2.2.2.	Par rôle linguistique.....	25
II.2.3.	DE MANIÈRE SPÉCIFIQUE	26
II.2.3.1.	Dossiers judiciaires	26
II.2.3.2.	Procès-verbaux initiaux	28
II.2.3.3.	Prépondérance en pourcentage des procès-verbaux initiaux par l' AIG.....	28
II.2.3.4.	Procès-verbaux subséquents.....	28
II.2.3.5.	Image des faits judiciaires répertoriés	29
II.2.3.6.	Origine des dossiers par arrondissement judiciaire	31
II.2.3.7.	Le service de permanence de la Direction des Enquêtes Individuelles	31
II.2.4.	LA GESTION DES PLAINTES - KLFP.....	32
II.3.	DIRECTION DES STATUTS	34
II.3.1.	GÉNÉRALITÉS	34
II.3.2.	CONSEIL D'APPEL.....	34
II.3.3.	COMMISSION PARITAIRE.....	38
II.3.4.	DISCIPLINE ET DEONTOLOGIE.....	44
II.3.4.1.	Discipline	44
II.3.4.2.	Déontologie	49
II.3.5.	EVALUATION DES MANDATAIRES	49
II.3.5.1.	Les différents types d'évaluations.....	50
II.3.5.1.1.	L'évaluation sur demande du mandataire en vue du renouvellement de son mandat (« l'évaluation finale»).	50
II.3.5.1.2.	L'évaluation en vue d'une éventuelle fin anticipée du mandat («l'évaluation ponctuelle »).	52
II.3.5.1.3.	«L'évaluation intermédiaire spécifique» du commissaire mandataire en vue de sa promotion au grade de commissaire divisionnaire de police	53
II.3.6.	SELECTION DES MANDATAIRES	57
II.3.6.1.	Sélection des chefs de corps de la police locale.....	57
II.3.6.2.	Sélection de mandataires de la police fédérale	61
II.3.7.	COMMISSION NATIONALE DE SELECTION POUR OFFICIERS SUPERIEURS	61

II.3.8.	BREVET DE DIRECTION	63
II.3.8.1.	Deuxième session 2007-2008.....	63
II.3.8.2.	Session 2013-2014.....	63
II.3.8.3.	Session 2018-2019.....	64
II.4.	LA GESTION DES MOYENS	65
II.4.1.	NOS COLLABORATEURS ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL	65
II.4.1.1.	L'effectif – De manière générale	65
II.4.1.2.	Capacité maximale - Capacité disponible – Capacité nette engagée.....	66
II.4.1.3.	Impact.....	67
II.4.1.4.	Age – Evolution.....	70
II.4.1.5.	Cadre opérationnel - CALog	70
II.4.1.6.	Répartition femme - homme.....	71
II.4.1.7.	Le bien-être au travail	72
II.4.2.	LES MOYENS FINANCIERS.....	73
II.4.3.	LES MOYENS MATERIELS	74
II.4.3.1.	Le parc automobile.....	74
II.4.3.2.	Gilets pare-balles – Radio – Armes à feu.....	75
II.4.3.3.	Le parc ICT	75

INTRODUCTION

Cher Lecteur,

Nous vous présentons le rapport d'activités des années 2013 à 2017 de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale. Ce rapport a pour but non seulement de rendre compte de nos activités journalières mais aussi de renforcer l'image de marque de l'organisation.

Pendant le second semestre 2017, le Roi a procédé à la désignation de deux nouveaux mandataires pour un terme de cinq ans. Ces désignations étaient, tant en interne qu'en externe, très attendues car l'Inspecteur général précédent a, par la force des choses, assumé un intérim de plus de 8 années.

L'absence d'un rapport annuel récent était une évidence¹. Voilà pourquoi le présent rapport annuel porte en réalité non pas sur une année civile mais bien sur l'ensemble des années 2013 à 2017. Afin de nous permettre de le publier assez rapidement, nous avons opté de conserver le canevas de rédaction utilisé pour les rapports antérieurs. Il entre dans nos intentions, pour le rapport 2018 et les suivants, de simplifier le contenu et de mettre en valeur les activités en utilisant des indicateurs chiffrés. La lecture en sera d'autant plus fluide et claire.

Nous sommes convaincus du rôle important que remplit l'Inspection générale et de sa plus-value comme organe de contrôle. Elle participe quotidiennement à l'amélioration du fonctionnement des services de police en réalisant des inspections et des audits. Elle procède aux enquêtes judiciaires sous l'autorité de la magistrature dans des dossiers où des membres des services de police sont impliqués. In fine, on peut aussi relever sa position stratégique en matière de connaissance du paysage policier, notamment au travers des multiples commissions de sélection et d'évaluation où siège l'Inspecteur général ou l'Inspecteur général adjoint. L'Inspection générale illustre l'aspect positif du contrôle en ce qu'elle améliore activement le fonctionnement et l'organisation de la fonction de police.

Personne ne niera qu'en 2018 les choses ne sont pas toujours faciles. Il en va de même à l'Inspection générale, ce qui est confirmé par les données des années écoulées. On y pointe la diminution significative de la capacité en personnel. Cette tendance risque de se prolonger si l'on se fie au nombre de départs naturels potentiels dans les années futures. Le constat s'impose et il est clair. Sans apport

¹ Conformément à l'article 9 de l'AR du 20 juillet 2001 *relatif au fonctionnement et au personnel de la police fédérale et de la police locale*, un rapport annuel est rédigé.

de sang neuf, nous ne pouvons exclure que l'Inspection générale ne rencontre de graves difficultés à assumer l'ensemble de ses missions réglementaires.

Malgré ces préoccupations, nous avons constaté qu'en 2017 notre organisation a rendu ses services en maintenant un haut degré de qualité. Le lecteur en lira le compte rendu dans les pages qui suivent. Ceci est indéniablement le fruit de l'expertise pointue et des efforts dont font preuve les membres de l'AIG. Ils/elles méritent toute notre reconnaissance et nos encouragements. Nous sommes convaincus de pouvoir compter sur ces atouts, leur enthousiasme et leur engagement pour les cinq ans à venir.

Nous tenterons de décrire l'avenir de l'Inspection générale en 2018 en rédigeant conjointement une lettre de mission.

Bonne lecture !

CDP Johan DE VOLDER

CDP Thierry GILLIS

Inspecteur général adjoint

Inspecteur général



I. ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE L'INSPECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE FÉDÉRALE ET DE LA POLICE LOCALE

I.1. GÉNÉRALITÉS

L'Inspection générale (AIG) est un organe de contrôle **indépendant** des services de police qui veille à optimiser le fonctionnement de la police fédérale et de la police locale.

Cet organe de contrôle a été conçu par le législateur comme un service particulier, un service sui generis, avec sa propre loi organique.

La loi du 15 mai 2007 sur l'Inspection générale et portant des dispositions diverses relatives au statut de certains membres des services de police², de même que l'arrêté royal du 20 juillet 2001 relatif au fonctionnement et au personnel de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale, déterminent les missions, l'organisation et les modalités de fonctionnement de l'AIG, de même que les règles statutaires particulières qui sont d'application pour le personnel de l'AIG.

L'AIG est sous l'autorité directe du ministre de la Sécurité et de l'Intérieur et du ministre de la Justice qui établissent conjointement les principes généraux concernant son organisation, son fonctionnement et sa gestion générale. Elle relève donc du pouvoir exécutif.

La gestion quotidienne de l'AIG est confiée au ministre de la Sécurité et de l'Intérieur. Lorsque le traitement des dossiers influence directement la direction générale de la police judiciaire, les services judiciaires ou la gestion de l'information, le ministre de la Justice y est associé.

À l'exception des postes à mandat, les membres statutaires du personnel de l'AIG sont sélectionnés parmi le personnel de la police fédérale et locale. Le tableau des effectifs comprend à la fois des membres du cadre opérationnel dotés de compétences de police et des membres du personnel du CAllog.

² M.B., 15 juin 2007

I.2. L'ORGANISATION DE L'INSPECTION GÉNÉRALE COMME DÉCRITE DANS LA LOI AIG

L'AIG se compose comme suit:

- l'Inspecteur général;
- l'adjoint de l'Inspecteur général;
- la Direction de l'Audit et de l'Inspection (IGIN) ;
- la Direction des Enquêtes Individuelles (IGEO);
- la Direction des Statuts (IGST);
- la Direction de la Politique Générale (IGGA);
- les postes déconcentrés de Liège, Mons, Antwerpen et Gent.

I.3. LE FONCTIONNEMENT ET LES MISSIONS DE L'INSPECTION GÉNÉRALE

I.3.1. BASES LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES

La loi sur l'Inspection générale ne constitue pas l'unique fondement pour les missions de l'AIG. Des lois particulières et règlements attribuent également des missions à l'AIG. La loi disciplinaire du 13 mai 1999 lui confie notamment certaines missions en matière de discipline.

La **loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police** et l'**arrêté royal du 30 mars 2001 réglant la position juridique du personnel des services de police** définissent également une série d'autres missions spécifiques.

I.3.2. POUVOIR D'INTERVENTION

L'AIG agit

- soit d'initiative ;
- soit sur ordre du ministre de la Sécurité et de l'Intérieur ou du ministre de la Justice ;
- soit à la demande des autorités judiciaires, plus particulièrement du procureur fédéral, des procureurs généraux et/ou des procureurs du Roi ;
- soit à la demande des autorités administratives, plus particulièrement du bourgmestre dans une zone monocommunale ou du collège de police dans une zone pluricommunale, des gouverneurs de province et du haut fonctionnaire de l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale ;
- soit à la demande du Conseil fédéral de police ;
- soit à la demande d'un chef de corps de police locale ;
- soit à la demande du commissaire général ainsi que des directeurs généraux de la police fédérale.

La Direction générale Sécurité et Prévention du SPF Intérieur est le gestionnaire administratif de l'AIG. Sur le plan budgétaire l'AIG est rattachée à la section 13 du SPF Intérieur.

1.3.3. MISSIONS GÉNÉRALES

L'Inspection générale veille à optimiser le fonctionnement de la police fédérale et de la police locale, ainsi que de leurs composantes, dans le respect de la démocratie et de la protection des libertés et droits fondamentaux.³

Elle vérifie en particulier l'application des lois, règlements, ordres, instructions et directives ainsi que des normes et standards. Elle examine régulièrement l'efficacité et l'efficience de la police fédérale et des corps de la police locale, sans préjudice des procédures internes à ces services. Cette mission porte donc sur l'entièreté de l'appareil policier, tant fédéral que local.

L'AIG soumet les résultats de ses inspections au ministre de la Sécurité et de l'Intérieur et au ministre de la Justice, à l'autorité ou à l'instance qui l'a saisie et, lorsque la mission porte sur un corps de la police locale, aux bourgmestres compétents. Ces autorités peuvent prendre les mesures qui s'imposent en vue de remédier aux problèmes dénoncés et suivre ainsi, le cas échéant, les recommandations formulées par l'AIG.

Finalement nous tenons à souligner que :

- d'une part, tous les membres de la police intégrée peuvent faire appel à l'AIG et
- d'autre part, l'AIG est à la disposition des citoyens lorsqu'il s'agit d'acter une plainte.

³ Article 5 de la loi AIG

I.3.4. MISSIONS SPÉCIFIQUES

En outre, l'AIG est compétent en ce qui concerne les points suivants :

- Enquête pénale au stade de l'information et de l'instruction : les instances judiciaires peuvent charger l'AIG de l'exécution d'une enquête à l'information et à l'instruction⁴.
- Un rôle de médiation : l'AIG assure la médiation lorsqu'un différend (qui n'est pas de nature pénal) semble fondé, entre un citoyen et un membre de la police intégrée ou entre deux membres de la police intégrée à l'occasion de l'exercice d'une de ses missions ;
- Compétences statutaires : l'Inspecteur général ou son adjoint siège au sein de nombreuses commissions de sélection et d'évaluation en vue de la nomination ou la prolongation de certaines fonctions à mandat. En outre, l'AIG est compétente dans certaines matières disciplinaires (elle siège en tant qu'expert devant le Conseil de discipline, exécute des enquêtes préalables dans certains cas et a une compétence d'appel dans le cadre de l'article 11 de l'arrêté royal d'exécution de la loi disciplinaire). En outre, l'Inspecteur général préside la Commission paritaire (organe d'appel en matière d'évaluation de la conduite des candidats qui souhaitent rejoindre la police intégrée ; pour les anciens membres du personnel qui souhaitent être réincorporés et suite à une évaluation négative de la période de stage) et le Conseil d'appel (qui connaît de la procédure d'appel pouvant être introduite suite à une évaluation négative du membre du personnel statutaire (excepté pour le mandataire)) ;
- Évaluation globale : en vertu de l'article 7 de la loi sur la police intégrée (LPI), le Conseil fédéral de police est chargé de l'évaluation globale du fonctionnement et de l'organisation de la police intégrée notamment sur la base d'un rapport annuel établi par l'AIG.
- Audits : l'AIG appuie les services de police via des audits qui sont exécutés selon une méthodologie qui tend à suivre les normes et les standards de l'« Institute of Internal Auditors » (IIA). Elle les exécute d'initiative, sur demande des autorités compétentes ou sur ordre des ministres de tutelle.
- Les retours forcés : l'arrêté royal du 19 juin 2012 modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 relatif au fonctionnement et au personnel de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale dans le cadre du contrôle du retour forcé (pris en vue d'assurer l'exécution de la loi sur les étrangers)⁵, a désigné l'AIG comme l'instance chargée de l'exécution du contrôle des retours forcés.

⁴ Cf. Infra "L'AIG et le Comité P".

⁵ Loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, M.B. 31 décembre 1980 –modifiée dernièrement par la loi du 19 septembre 2017, M.B. 6 novembre 2017.

I.3.5. L'ANCRAGE LOCAL DE L'AIG : LES POSTES DÉCONCENTRÉS

Un poste déconcentré est institué dans chaque ressort de Cour d'appel. Leurs directeurs rendent compte directement à l'Inspecteur général. Ils constituent les antennes déconcentrées de l'AIG, exercent un certain nombre de missions inhérentes à leurs services (contacts avec les partenaires policiers, les autorités administratives et judiciaires) et collaborent aux activités en lien avec les missions *spécifiques* des directions situées à Bruxelles.

Ce sont des services limités en termes de capacité mais qui offrent l'avantage d'être en contact direct avec l'ensemble des partenaires compétents et disposent, en même temps, d'une vue hélicoptère des tendances locales à l'échelle des ressorts de la Cour d'appel.

Leurs activités spécifiques comprennent, e.a:

- la gestion des plaintes et des dénonciations du citoyen, des fonctionnaires de police, des services de police et des autorités policières ;
- l'exécution d'enquêtes administratives et judiciaires;
- la participation à des missions d'inspection ou d'audit qui sont coordonnées par la Direction de l'Audit et de l'Inspection.

De la sorte, les postes déconcentrés apportent une contribution authentique à l'AIG. Un avantage supplémentaire est que l'AIG, via ses postes, reste en contact avec l'ensemble du paysage policier belge. Cette fonction d'antenne constitue une tâche clé des postes déconcentrés. Les contacts étroits avec les différents responsables au sein du monde policier favorisent les relations de confiance et permettent de détecter les faiblesses qui entravent la prestation optimale de service.

Ces quatre services situés à Liège, Mons, Antwerpen et Gent, travaillent en étroite collaboration et en concertation permanente avec les directions centrales IGIN, IGEO, IGST et IGGA de Bruxelles.

Quelques constatations pertinentes concernant les quatre postes déconcentrés :

- tous ont été (sur)sollicités en ce qui concerne les enquêtes judiciaires et administratives (missions spécifiques) ;
- la connaissance des coutumes locales et des mandataires est souvent perçue comme un atout dans l'exécution efficace des enquêtes ;
- ils démontrent l'importance d'un point de contact local pour le citoyen, le policier ainsi que pour les autorités judiciaires et administratives.

I.4. L'AIG ET LE COMITÉ PERMANENT DE CONTRÔLE DES SERVICES DE POLICE⁶

Il existe un protocole d'accord concernant l'échange mutuel d'information et la collaboration entre l'AIG et le Comité Permanent, signé par les parties concernées le 10 juin 2016 conformément à l'accord de coalition fédéral du 10 octobre 2014 dans lequel un certain nombre de points d'attention ont été élaborés en concertation mutuelle, c-à-d :

1. Les missions de ces institutions
2. Les principes de base
3. La répartition des tâches
4. La gestion des plaintes et des dénonciations
5. L'échange d'informations et de documentation entre les deux institutions
6. L'organisation de concertations par rapport à certains points spécifiques.

Lors de **la concertation bilatérale du 11 octobre 2017**, il a été décidé de tenir des concertations semestrielles. Les sessions auront lieu chaque année en mars et en octobre.

La directive ministérielle du **22 septembre 2011** du ministre de la Justice visant à *régler la répartition des tâches de police judiciaire concernant des infractions impliquant des policiers*, vise principalement à clarifier et à actualiser la répartition des tâches et les principes de répartition entre l'AIG (IGEO et les postes déconcentrés) et le service d'Enquêtes du Comité permanent. Elle est conforme aux principes de subsidiarité et de spécialité qui font l'objet de la circulaire COL 2/2002 du Collège des procureurs généraux.⁷

La directive prévoit un certain nombre de principes d'attribution concernant les enquêtes sur les crimes impliquant des policiers en tant que victime, témoin ou suspect.

⁶ En abrégé: le Comité P

⁷ Circulaire COL 2/2002 du Collège des procureurs généraux concernant la directive ministérielle organisant la répartition des tâches, la collaboration, la coordination et l'intégration entre la police locale et la police fédérale en ce qui concerne les missions de police judiciaire.

II. ACTIVITÉS ET STATISTIQUES PERTINENTES

II.1. LA DIRECTION DE L'AUDIT ET DE L'INSPECTION

II.1.1. GENERALITES

La Direction de l'Audit et de l'Inspection de l'AIG exécute -sur initiative, à la demande ou sur ordre- des missions d'audit et d'inspection ainsi que des sondages du personnel et des analyses de fonctionnement. En outre, elle effectue des missions spécifiques en matière de contrôle des retours forcés.

Ces activités sont décrites plus en détail ci-dessous.

II.1.2. AUDIT

L'équipe d'audit ambitionne d'être un partenaire indépendant, objectif, fiable et professionnel pour les dirigeants policiers et leurs autorités. Elle a pour objectif de créer de la valeur ajoutée au développement d'une organisation policière performante tant au niveau du contrôle interne, du management de risques opérationnels, légaux et organisationnels que de la gouvernance.

A cette fin, les auditeurs procèdent à des examens objectifs d'éléments probants portant sur une entité, une opération, une fonction, un processus ou un système et fournissent, en toute indépendance, une assurance objective et pertinente sur le degré de maîtrise des opérations.

Les auditeurs passent l'organisation auditée au filtre des normes législatives et standards de qualité en s'appuyant sur une méthodologie fondée sur le cadre de référence international des auditeurs internes et adaptée à la spécificité de notre organisation. Ils attirent l'attention sur les risques encourus par l'organisation de ne pas atteindre les objectifs fixés.

Les rapports d'audit sont communiqués au ministre de la Sécurité et de l'Intérieur et au ministre de la Justice, aux autorités commanditaires compétentes et, lorsqu'une mission porte sur une zone de police locale, également aux bourgmestres concernés. Ces décisionnaires peuvent ainsi prendre des mesures de manière éclairée suivant en cela, le cas échéant, les recommandations de l'inspection générale.

Durant la période de référence, **28 missions** ont été réalisées (finalisées ou entamées) par les auditeurs, dont 21 audits, 3 sondages du personnel et 4 analyses de fonctionnement.

Les **missions d'audit** ont été exécutées autant sur ordre du ministre de la Sécurité et de l'Intérieur qu'à la demande d'autorités compétentes de police locale, de chefs de corps et de la commissaire générale de la police fédérale. **18 entités policières locales et 3 fédérales** ont été **auditées**. Ces missions comprennent les phases suivantes : la **phase préparatoire**, la **phase de terrain**, la **phase de rapportage** et la **phase de suivi**.

Les tableaux ci-dessous donnent un aperçu de ces missions avec mention de la nature de la mission et de la 'phase d'exécution' au 31-12-2017.

Entités locales et fédérales	Nature de la mission	Phase
ZP Jemeppe-sur-Sambre	Audit gouvernance et contrôle interne	Rapportage
PZ Gavers	Audit global	Suivi
DGA/LPA BruNat	Audit exécution des missions de rapatriement	Suivi
PZ Spoorikin	Audit global	Suivi
Police fédérale	Audit achats et investissements ICT	Clôture
Police fédérale	Audit gouvernance- IT	Clôture
PZ Brasschaat	Audit global	Clôture
ZP Sylle-et-Dendre	Audit global	Clôture
PZ Willebroek	Audit global	Clôture
PZ Westkust	Audit global	Clôture
PZ Vlas	Audit global	Clôture
ZP Nivelles-Genappe	Audit global	Clôture
ZP Ottignies-Louvain-La-Neuve	Audit global	Clôture
PZ Voorkempen	Audit global	Clôture
PZ Lowazone	Audit global	Clôture
PZ Tienen-Hoegaarden	Audit global	Clôture
ZP Les Collines	Audit global	Clôture
ZP Orne-Thyle	Audit global	Clôture
ZP Entre Sambre-et-Meuse	Audit global	Clôture
PZ Maldegem	Mini-audit	Clôture
PZ Zwijndrecht	Audit global	Clôture

II.1.2.1. Sondage du personnel

Cet outil évalue, par le biais d'un questionnaire anonyme, l'opinion individuelle des membres du personnel au sujet de différents aspects du fonctionnement du corps de police. Il n'a pas pour objectif de livrer des données scientifiques mais il permet à la direction du corps de police de déceler les sensibilités de son personnel et de détecter les points d'attention soulignés par les membres du corps.

Zones de police	Phase d'exécution
PZ Maldegem	Rapportage
PZ West-Limburg	Clôture
PZ Hazodi	Clôture

II.1.2.2. Analyse de fonctionnement

Les auditeurs fournissent une image de la manière de fonctionner d'une unité de police confrontée à des problèmes susceptibles de compromettre son bon fonctionnement.

Le fonctionnement de l'organisation est étudié et le rôle de la direction et des collaborateurs est clarifié dans ce cadre.

Entités locales et fédérales	Nature de la mission	Phase d'exécution
ZP Bruxelles-Ixelles	Police des Cours et Tribunaux	Clôture
PZ Beersel	Global	Clôture
PZ Minos	Fonctionnalité recherche locale	Clôture
ZP Midi	Fonctionnalité recherche locale	Préparatoire

II.1.3. INSPECTION

II.1.3.1. Inspection relative aux lieux d'enfermement

Dans le cadre de sa mission permanente « Inspection des lieux d'enfermement à la police » l'AIG doit veiller sur les droits des citoyens qui sont enfermés dans une cellule de police. Pendant les visites, il a été vérifié si les unités de police respectaient la législation y afférente, à savoir l'arrêté royal du 14 septembre 2007 relatif *aux normes minimales, à l'implantation et à l'usage des lieux de détention utilisés par les services de police* et les autres lois qui règlent l'enfermement d'une personne.⁸

Les modalités liées à une détention et à la surveillance de celle-ci ont été évaluées. L'infrastructure a été inspectée en ce qui concerne la conformité architecturale et la sécurité autant des policiers que des citoyens. Il a été vérifié si des directives ou des notes internes avaient été rédigées et si un système de contrôle efficace existait. Les registres des détentions autant administratives que judiciaires ont également fait l'objet d'une inspection.

Sur base des constatations réalisées, un rapport est à chaque fois rédigé et transmis au chef de corps ou au responsable concerné de la police fédérale, avec - si nécessaire – un certain nombre de recommandations. Ces points d'amélioration seront suivis dans le futur. Il est d'ailleurs à noter que la conformité totale à l'arrêté royal susmentionné des lieux d'enfermement visités ne sera d'application qu'à partir de 2027.

Le tableau ci-dessous esquisse une image du nombre d'inspections.

Dans le cadre de sa mission permanente « Inspection des lieux d'enfermement à la police » une priorité a été donnée aux services de police fédéraux durant l'année calendrier 2016. C'est ainsi que des unités de la Police Judiciaire Fédérale (PJF), de la Police du chemin de fer (SPC) et de la Police de la route (WPR) ainsi que 2 zones de police locale ont été soumises à une inspection.

Vu un manque de capacité, aucune inspection ne s'est déroulée en 2017.

	2013	2014	2015	2016	2017
Police locale					
Nombre de zones de police contrôlées	18	32	8	2	0
Nombre de cellules contrôlées	31	138	28	6	0
Police fédérale	0				
Nombre d'entités contrôlées	0	0	0	16	0
Nombre de cellules contrôlées	/	/	/	48	0

⁸ E. a. l'arrestation administrative (article 31 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police), l'arrestation judiciaire (articles 1, 2 et 18 de la loi du 20 juillet 1990 relative à la détention préventive), l'ivresse publique (décret du 14 novembre 1939, article 1§2) ou le défaut de document d'identité pour étrangers (loi du 15 décembre 1980, article 74/7).

II.1.3.2. Inspection relative à la surveillance policière des libérés conditionnels

En avril 2013, un premier rapport relatif à l'inspection de la manière dont la police effectue sa mission de surveillance des libérés conditionnels a été transmis au ministre de la Sécurité et de l'Intérieur. Après la publication de la circulaire COL 11/2013⁹, une nouvelle phase de terrain a été organisée à l'occasion de laquelle une attention particulière a été accordée aux tâches confiées par cette COL aux services de police.

Plus de 134 zones de police ont été interrogées par écrit ou visitées sur place durant toute l'enquête. Cette dernière a identifié un certain nombre de points d'achoppement qui pourraient (sérieusement) hypothéquer la mise en œuvre de la surveillance des libérés conditionnels. Dans le rapport final de février 2015, une vingtaine de recommandations ont été émises pour remédier à ces écueils.

Le ministre de la Justice a transmis le rapport de l'inspection au Collège des procureurs généraux afin qu'il soit pris en considération lors de l'évaluation prévue de la circulaire COL11/2013.

⁹ Col 11/2013 du Collège des procureurs généraux ayant pour objet l'échange d'informations concernant le suivi des personnes en liberté moyennant le respect de conditions et la procédure de recherche des personnes condamnées ou internées en fuite ou évadées

II.1.3.3. Enquête relative aux équipes d'assistance spéciale

Le 21 juillet 2014, la circulaire ministérielle GPI 81 relative au cadre de référence général de « l'assistance spéciale » à la police locale a été publiée. Cette circulaire a pour objectif de « *prévoir un cadre intégré et une répartition directrice des tâches* ».

La circulaire GPI 81 précise que l'AIG suivra et évaluera "l'assistance spéciale" sur base des rapports annuels qui sont rédigés par les zones de police concernées et sur base du rapport annuel d'évaluation du coordinateur de formation national.

L'AIG a transmis entretemps deux rapports de suivi (en novembre 2015 et octobre 2016) aux destinataires prévus par la circulaire GPI 81.

Le *rapport de suivi 2017* sera rédigé et transmis début 2018.

II.1.3.4. Suivi de la gestion de la capacité hypothèque (HyCap)¹⁰

L'AIG suit et analyse les refus et les impossibilités de fournir l'HyCap à la demande principalement du ministre de la Sécurité et de l'Intérieur dans le cadre de l'application de la directive ministérielle MFO-2.

Enquêtes en 2016	Enquêtes en 2017
3	2

En 2016, à la demande du ministre de la Sécurité et de l'Intérieur, l'AIG a réalisé une enquête au sujet de l'application des directives de la MFO-2 relative au traitement des demandes de renfort lors d'une manifestation à Wavre et d'un sommet européen à Bruxelles. Les résultats de l'enquête ont été transmis au ministre accompagnés d'un certain nombre de recommandations.

Une enquête relative aux impossibilités de fournir l'HyCap au sein de la province du Hainaut a été réalisée en 2016 à la demande de la commissaire générale de la police fédérale.

En 2017, une enquête a été effectuée dans le cadre d'un sommet européen qui a eu lieu à Bruxelles les 22 et 23 juin 2017 à la demande du ministre de la Sécurité et de l'Intérieur.

Egalement à sa demande, une enquête a été conduite concernant le bien-fondé de la décision d'une zone de police de ne fournir aucune force HyCap pour le service d'ordre lors du match de football Lokeren-Anvers du 16 septembre 2017.

¹⁰ La ligne de prestation HyCap est une ligne de crédit qui définit l'effectif que les zones de police doivent mettre chaque année à disposition des autres zones lorsqu'elles ont besoin d'un renfort pour l'exécution de missions de police administrative.

Le mécanisme de solidarité a fait l'objet d'une pression énorme en 2016. En raison de circonstances spécifiques (attentats, niveau de menace terroriste, grève de longue durée dans les prisons, problématique de transmigration-Medusa), les zones de police ont été fortement sollicitées alors que la ligne de crédit prévue par la MFO-2 avait déjà été utilisée, pour un grand nombre de zones de police, plusieurs mois avant la fin de l'année calendrier. La sollicitation accrue des zones de police a conduit à un nombre sans précédent de refus ou d'impossibilités de fournir des renforts.

En **2016**, l'AIG a reçu 2048 formulaires d'impossibilité de fournir l'HyCap alors que le nombre était limité à environ 150 les années précédentes. Depuis le mois de mai 2016, un aperçu des impossibilités de fournir l'HyCap est transmis de manière hebdomadaire au ministre de la Sécurité et de l'Intérieur.

241 formulaires d'impossibilité de fournir l'HyCap ont été enregistrés en **2017**.

II.1.3.5. Enquête relative au service d'ordre organisé à Bruxelles le 6 novembre 2014

Le 19 novembre 2014, le ministre de la Sécurité et de l'Intérieur a enjoint l'Inspecteur général de lister les directives que les services de police avaient reçues de la part de l'autorité en matière de maintien et de rétablissement de l'ordre public et d'en vérifier l'application.

Les résultats de l'enquête ont été repris dans un rapport transmis fin janvier 2015 au ministre de la Sécurité et de l'Intérieur.

II.1.3.6. Inspection relative à l'entraînement et à l'équipement HyCap

Dans le courant de l'année 2015, l'AIG a réalisé une mission d'inspection au sujet de l'entraînement et de l'équipement HyCap.

Le rapport de cette mission d'inspection reprenant également des recommandations a été remis aux ministres de la Sécurité et de l'Intérieur et de la Justice le 24 septembre 2015.

Avec l'accord des deux ministres, le rapport a également été communiqué à la commissaire générale de la police fédérale ainsi qu'au président de la Commission permanente de la police locale.

II.1.3.7. Enquête relative aux lieux de conservation des armes

La circulaire ministérielle GPI 62 du 14 février 2008 relative à *l'armement de la police intégrée, structurée à deux niveaux* forme le fil rouge de cette inspection.

En juillet 2016, un rapport final d'enquête sur les « *Lieux de conservation des armes* » a été transmis aux ministres de la Sécurité et de l'Intérieur et de la Justice. Le rapport final fournit une image de la phase de terrain réalisée durant la période de septembre 2014 à juin 2016. En 2017, cette mission d'inspection a été poursuivie.

	2014	2015	2016	2017
Police locale				
Nombre de zones de police	10	34	23	41
Nombre de lieux	13	126	45	52
Police fédérale				
Nombre d'entités	0	20	18	2
Nombre de lieux	0	27	22	2

II.1.3.8. Enquête relative à la capacité de mobilisation des services de police

Le ministre de la Sécurité et de l'Intérieur a demandé en mai 2016 à l'Inspecteur général *“d'entamer une enquête sur les causes structurelles qui (peuvent) générer une hypothèque sur la mobilisation (rapide) des effectifs policiers nécessaires pour la gestion d'une crise de longue durée (p. ex. menace terroriste) et/ou aigüe (p. ex. incident à la prison de Merksplas)”*.

Un premier rapport intermédiaire a été transmis au ministre le 27 mai 2016, suivi d'un second rapport intermédiaire le 14 juillet 2016.

A la demande du ministre de la Sécurité et de l'Intérieur, ce rapport a également été communiqué à la police fédérale chargée d'une évaluation critique et d'une révision de la directive ministérielle MFO-2 relative à la capacité hypothéquée (HyCap) ou *le mécanisme de solidarité entre les zones de police en matière de renforts pour des missions de police administrative*. Suite à la révision du 23 novembre 2017¹¹ de la MFO-2, la manière dont les nouvelles règles influenceront la mission de l'AIG sera examinée.

II.1.3.9. Enquête relative à l'application de la circulaire 'Foreign Terrorist Fighters'

Le ministre de la Justice a enjoint l'AIG d'effectuer une enquête au sujet de l'application, par la police intégrée, de la circulaire du 21 août 2015 des ministres de la Sécurité et de l'Intérieur et de la Justice

¹¹ M.B. du 6 décembre 2017.

relative à l'échange d'informations et au suivi des Foreign Terrorist Fighters en provenance de Belgique. Le rapport a été transmis au ministre en novembre 2017.

II.1.3.10. Enquête relative aux incidents perpétrés à Bruxelles le 11 novembre 2017

Le ministre de la Sécurité et de l'intérieur a ordonné le 13 novembre 2017 la réalisation d'une enquête concernant l'intervention policière lors des incidents qui se sont déroulés à Bruxelles le 11 novembre 2017. Le rapport a été transmis le 17 novembre 2017.

II.1.3.11. Inspection relative à la formation en maîtrise de la violence

Fin 2015, une mission d'inspection a été planifiée concernant l'application et l'exécution des directives reprises dans la circulaire ministérielle GPI 48 relative à la formation et l'entraînement en gestion de violence des membres du personnel du cadre opérationnel des services de police.

Par extension, l'AIG examine dans quelle mesure les services de police respectent les modalités stipulées dans la circulaire ministérielle GPI 48bis en ce qui concerne l'intervention lors d'incidents AMOK¹².

Le tableau ci-dessous donne un aperçu du nombre de services visités :

	2016	2017
Zones de police locale	13	39
Police fédérale	4	1

II.1.3.12. Contrôle des retours forcés

L'AIG dispose depuis 2003 d'une expérience en matière d'exécution des contrôles des retours forcés et elle a été désignée par le législateur en 2012 en tant qu'instance chargée de cette mission de contrôle.

L'arrêté royal du 19 juin 2012¹³ prévoit que l'AIG ne se contente pas de contrôler et de surveiller mais qu'elle peut également demander que toutes les mesures nécessaires soient prises afin d'éviter les incidents potentiels ou d'y remédier lorsqu'ils se produisent ou se sont produits.

¹² L'incident AMOK diffère par exemple de la prise d'otages classique car l'auteur se concentre sur toutes les personnes présentes dans le but de faire un maximum de victimes. En cas d'incident AMOK, les équipes de police présentes doivent donc mettre un terme aux actes de l'auteur le plus rapidement possible, sans attendre l'intervention de services spécialement formés.

¹³ Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 8 octobre 1981 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers et l'arrêté royal du 20 juillet 2001 relatif au fonctionnement et au personnel de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale dans le cadre du contrôle du retour forcé, M.B. 2 juillet 2012.

Un rapport est transmis chaque année et reprend un aperçu global des contrôles réalisés en exposant notamment le nombre de contrôles, les moyens de contrainte utilisés, les éventuelles atteintes à l'intégrité physique, les plaintes et les recommandations.

Le tableau ci-dessous esquisse une image des contrôles effectués :

	2013	2014	2015	2016	2017
Police aéronautique de Zaventem					
Contrôle de vol de ligne jusqu'à l'embarquement (Boarding)	132	106	85	55	57
Contrôle de vol de ligne jusqu'au lieu de destination	13	14	4	7	4
Contrôle de vol de ligne lors d'un transit par un aéroport en Belgique	0	0	0	0	1
Contrôle d'un Special Flight jusqu'à l'embarquement	3	4	7	21	16
Contrôle d'un Special Flight jusqu'au lieu de destination	9	5	14	8	14
Police aéronautique de Gosselies					
Contrôle de vol de ligne jusqu'à l'embarquement	0	0	0	4	10
Police de la navigation d'Anvers					
Contrôle passager clandestin	0	1	1	0	1
Police des chemins de fer de Bruxelles					
Contrôle d'un refoulement par train	0	0	0	2	0
Total par année	157	130	111	97	103

II.2. LA DIRECTION DES ENQUÊTES INDIVIDUELLES

II.2.1. GENERALITES

La Direction des Enquêtes Individuelles est un service opérationnel, en charge du traitement des **plaintes et dénonciations** qui lui sont adressées. Les enquêteurs réalisent, sous l'autorité et le contrôle des autorités judiciaires, les enquêtes qui leur sont confiées par celles-ci. Ils traitent également les enquêtes administratives relatives aux agissements et aux comportements des membres du personnel, tant de la police fédérale que de la police locale.

Dans le cadre de la loi disciplinaire, des **enquêtes préalables** sont également exécutées par ce service. L'autorité disciplinaire peut, sur base d'un rapport motivé, solliciter l'Inspecteur général qui, après avis de la Direction des Statuts, chargera ou non la Direction des Enquêtes Individuelles de procéder à une enquête préalable.

Lorsque des plaintes et/ou des dénonciations **ne pourraient faire l'objet de poursuite(s) judiciaire(s)**, une **procédure de médiation** peut être initiée, soit entre les différents membres de la police intégrée, soit entre les citoyens et les membres de la police intégrée. Cette procédure exige l'accord des parties concernées, et en cas d'issue favorable, exclut toute poursuite administrative ou disciplinaire sauf survenance d'infraction(s) pénale(s).

L'Inspection générale dispose d'un **droit d'évocation** de toutes les plaintes et dénonciations adressées aux services de police.

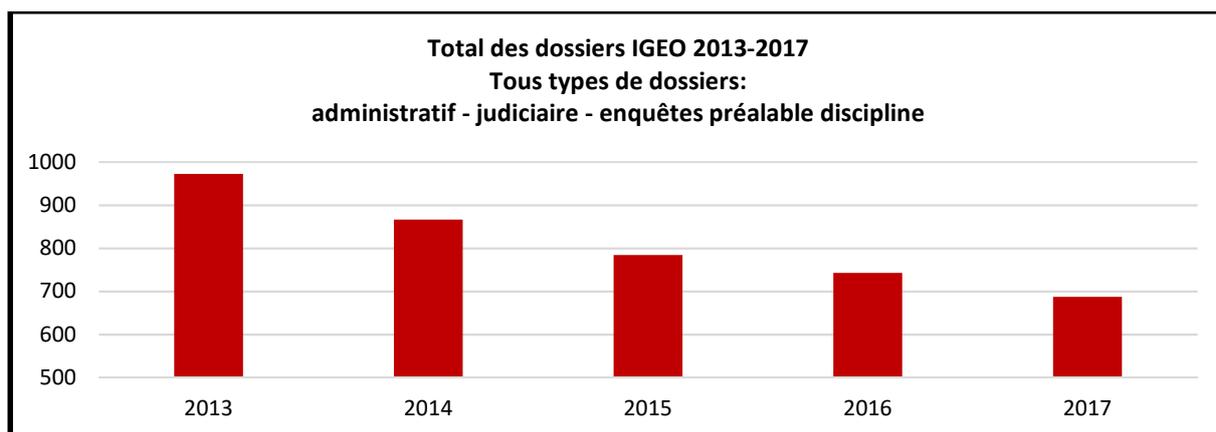
II.2.2. APERÇU DE LA TOTALITE DES DOSSIERS TRAITES

Cet aperçu reprend dans son ensemble, le nombre de dossiers administratifs, de dossiers judiciaires et d'enquêtes préalables durant la période s'étendant de 2013 à 2017

II.2.2.1. L'ensemble des dossiers: administratif - judiciaire – enquête préalable discipline

Le tableau et le graphique repris ci-dessous témoignent d'une **baisse globale de 30 %**:

Total des dossiers IGEO 2013-2017 – Tous les types de dossiers		
	Année	Nombres
Administratif - judiciaire - enquête préalable discipline	2013	972
Administratif - judiciaire - enquête préalable discipline	2014	866
Administratif - judiciaire - enquête préalable discipline	2015	784
Administratif - judiciaire - enquête préalable discipline	2016	743
Administratif - judiciaire - enquête préalable discipline	2017	687



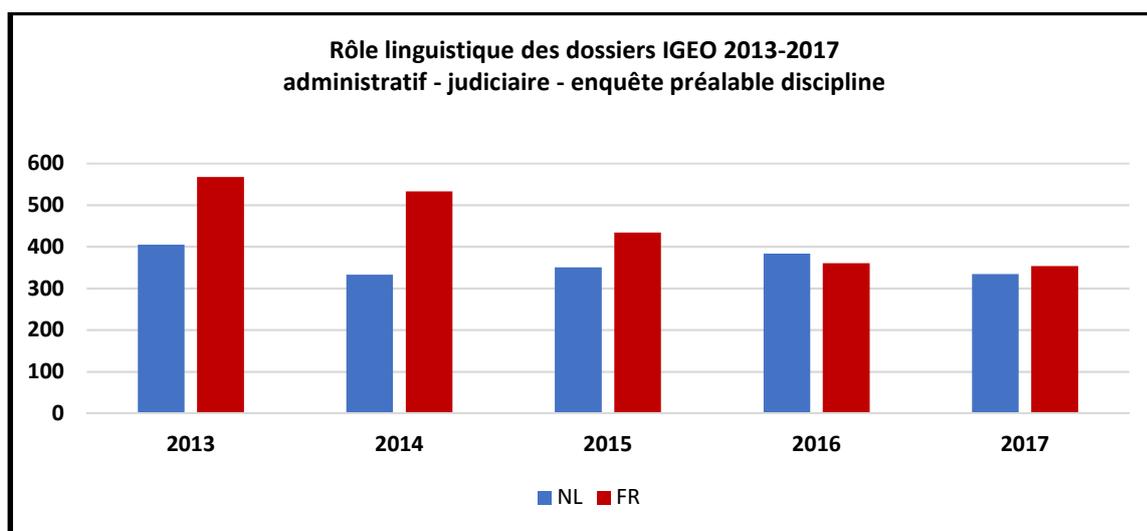
II.2.2.2. Par rôle linguistique

Comme le démontrent le tableau et le graphique repris infra, nous assistons à une **baisse générale de 30%, essentiellement dans le traitement des dossiers francophones.**

En effet, tous les types de dossiers francophones ont connu une baisse de 38 % (2017 vs 2013) et plus spécifiquement, de 2014 à 2015 et de 2015 à 2016, nous constatons respectivement une diminution marquante de 18 % et 17 %.

A l'exception des années 2015 et 2016 (hausse légère), nous assistons également à une tendance générale à la baisse des **dossiers néerlandophones** soit une **diminution de 17,5 %**.

Totalité des dossiers – Rôle linguistique	Année	NL	FR	Total
Administratif - judiciaire - enquête préalable discipline	2013	405	567	972
Administratif - judiciaire - enquête préalable discipline	2014	333	533	866
Administratif - judiciaire - enquête préalable discipline	2015	350	434	784
Administratif - judiciaire - enquête préalable discipline	2016	383	360	743
Administratif - judiciaire - enquête préalable discipline	2017	334	353	687



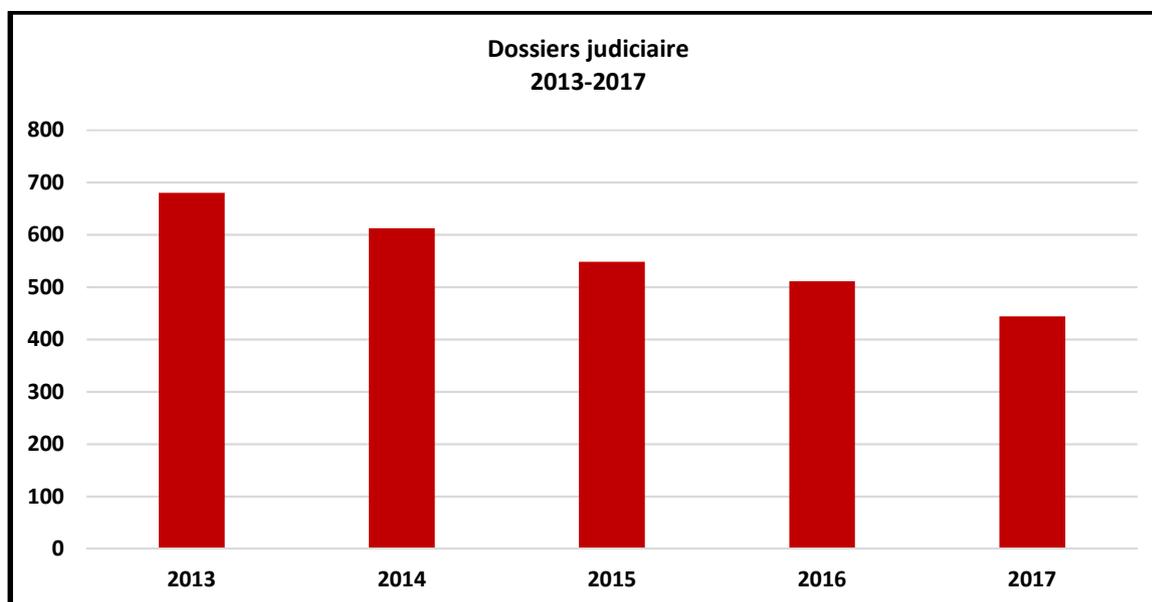
II.2.3. DE MANIÈRE SPÉCIFIQUE

II.2.3.1. Dossiers judiciaires

Durant la période de référence (2013-2017), les **dossiers judiciaires ont baissé de 35 %**.

Totalité des dossiers judiciaires :

Totalité des dossiers judiciaires	Année	Total
Dossiers judiciaires	2013	680
Dossiers judiciaires	2014	612
Dossiers judiciaires	2015	548
Dossiers judiciaires	2016	511
Dossiers judiciaires	2017	444



Comme indiqué ci-avant, les dossiers judiciaires chutent de 35%. En observant la répartition de cette baisse au niveau linguistique, nous constatons une baisse de :

- En ce qui concerne les dossiers judiciaires francophones : - **39%**
- En ce qui concerne les dossiers judiciaires néerlandophones : -**29.5%**

II.2.3.2. Procès-verbaux initiaux

Procès-verbaux initiaux	2013	2014	2015	2016	2017
Par l' AIG (Bruxelles + 4 postes)	187	161	101	141	135
Autres	490	450	443	309	282
Total	677	611	544	450	417

II.2.3.3. Prépondérance en pourcentage des procès-verbaux initiaux par l'AIG

Procès-verbaux initiaux	2013	2014	2015	2016	2017
Par l'AIG (Bruxelles + 4 postes)	28%	26%	19%	31%	32%

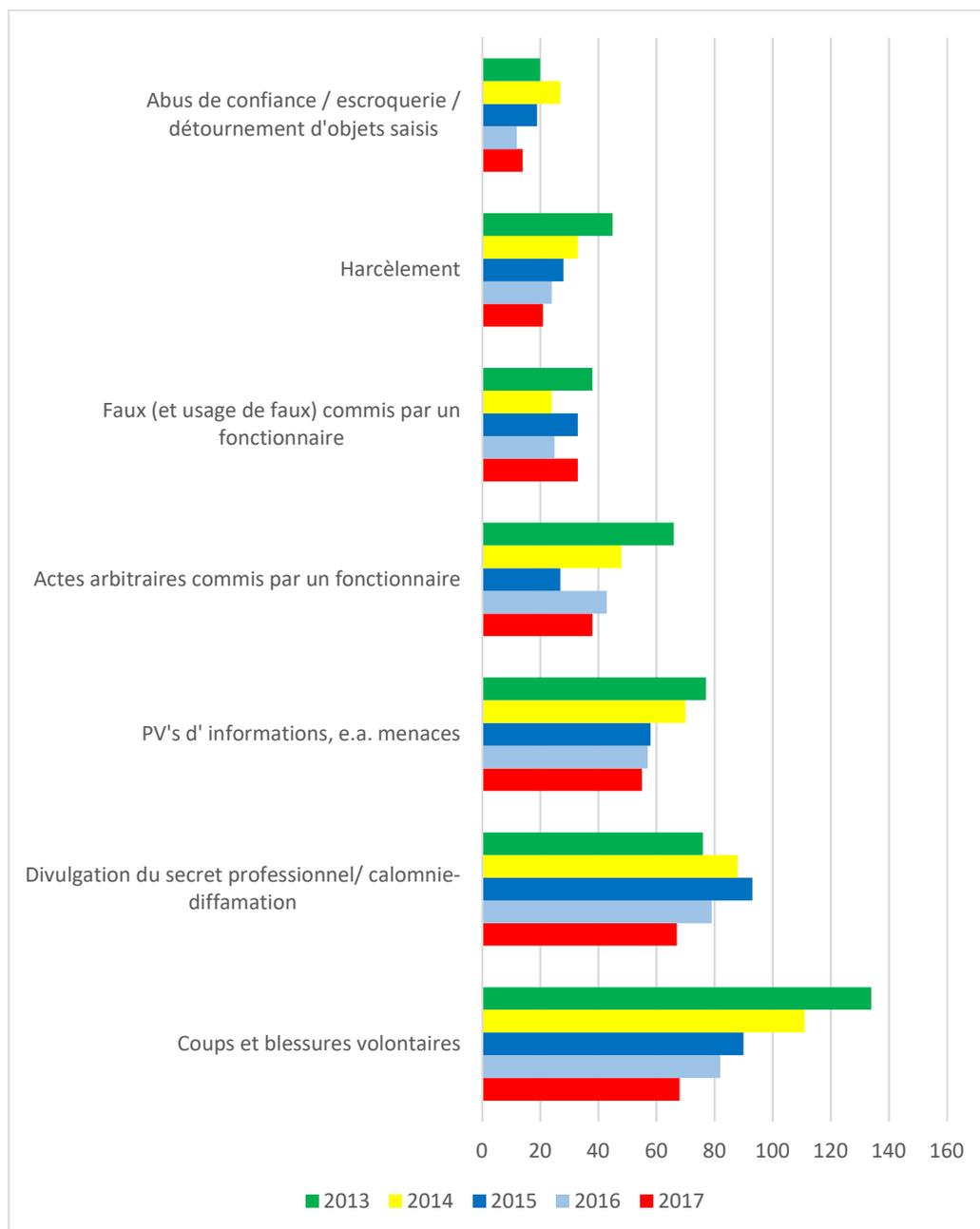
Durant la période de référence **27 % des procès-verbaux** initiaux ont été générés **par AIG**.

II.2.3.4. Procès-verbaux subséquents

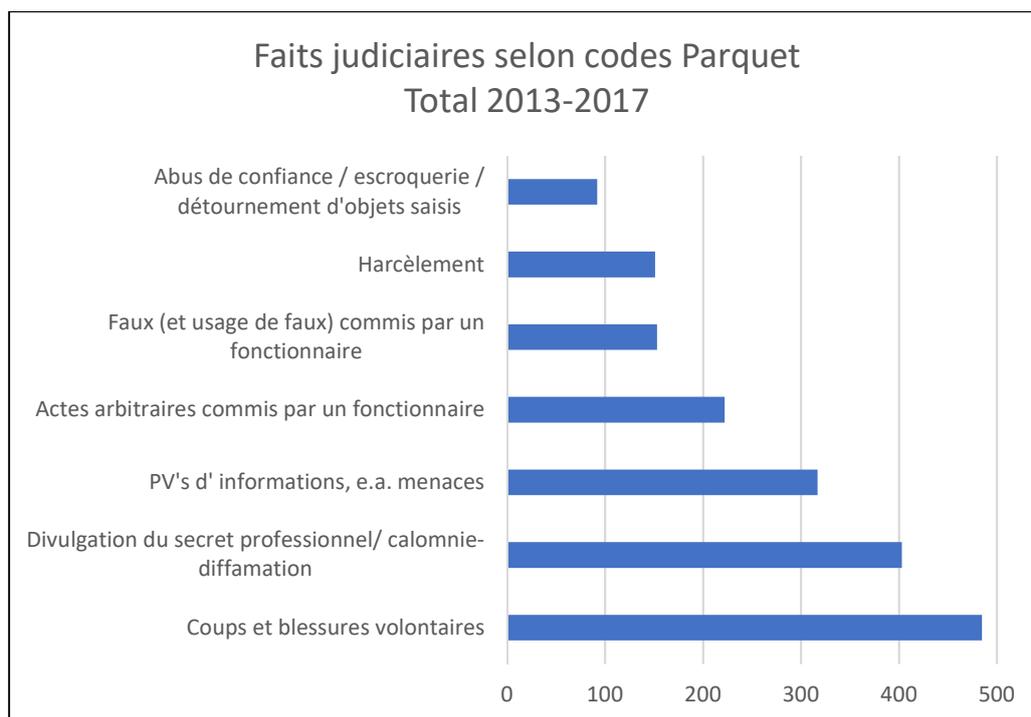
Procès-verbaux subséquents – Par destinataire		
Destinataire	2016	2017
Juge d'Instruction	539	336
Procureur du Roi	2079	1109
Auditeur du Travail	53	15

II.2.3.5. Image des faits judiciaires répertoriés

Par année de référence :



Globalement pour la période de référence 2013-2017 :



Les faits qualifiés de coups et blessures volontaires, de divulgation du secret professionnel et de faux, occupent toujours une place de choix dans les faits imputés.

II.2.3.6. Origine des dossiers par arrondissement judiciaire

	2013		2014		2015		2016		2017	
ANVERS	54	11%	51	10%	43	10%	49	12%	49	13%
BRABANT-WALLON	11	2%	7	1%	8	2%	8	2%	12	3%
BRUXELLES	135	26%	106	22%	68	16%	64	16%	84	22%
EUPEN	0	0%	0	0%	0	0%	5	1%	0	0%
HAL-VILVORDE	0	0%	9	2%	20	5%	21	5%	21	5%
HAINAUT	66	13%	55	11%	63	15%	50	12%	45	12%
LOUVAIN	20	4%	16	3%	11	3%	12	3%	16	4%
LIÈGE	84	16%	96	19%	56	13%	54	13%	44	11%
LIMBOURG	9	2%	17	3%	31	7%	29	7%	35	9%
LUXEMBOURG	11	2%	13	3%	12	3%	11	3%	13	3%
NAMUR	15	3%	27	5%	16	4%	12	3%	14	4%
FLANDRE ORIENTALE	68	13%	65	13%	60	14%	67	17%	32	8%
FLANDRE OCCIDENTALE	37	7%	31	6%	43	10%	24	6%	25	6%
Total Belgique	510	100	493	100	431	100	406	100	390	100

II.2.3.7. Le service de permanence de la Direction des Enquêtes Individuelles

Depuis 2004, la Direction des Enquêtes Individuelles offre et permet aux plaignants de s'adresser, les jours ouvrables et **pendant les heures de bureau** au service de permanence.

Complémentairement, ce service est à la disposition **24/7** des autorités judiciaires, et exécute les missions urgentes (descente sur les lieux, arrestations, exécution de mandats etc.). Le service est également à la disposition de l'Inspecteur général afin d'exécuter des missions administratives urgentes sur demande du ministre de la Sécurité et de l'Intérieur et du ministre de la Justice.

Le tableau ci-dessous reprend **le nombre d'appels** durant la période de référence:

Appels reçus	
Année	Nombre d'appels
2013	206
2014	156
2015	133
2016	109
2017	113

II.2.4. LA GESTION DES PLAINTES - KLFP¹⁴

KLFP est **un système informatisé permettant une gestion globale des plaintes** qui a été développé communément avec le Comité P. Cette application a été mise à la disposition de la police fédérale et de la police locale.

La **finalité** du système consiste à centraliser toutes les plaintes à l'encontre des membres et/ou des services de la police intégrée et permet de dégager une vue d'ensemble des différents incidents. Toutes les plaintes et dénonciations adressées au Comité P et à l'Inspection générale sont encodées dans le système.

Ceci devrait permettre de procéder à une analyse exacte des différentes situations, d'identifier les risques, d'établir une image de certains écarts et de déterminer toute mesure utile afin de les prévenir.

¹⁴ "KLFP": KLachtenfiche / Fiche de Plaintes

Le tableau ci-dessous reprend le total des plaintes :

KLFP	
Input -Total des plaintes	
Année	Nombre
2013	4354
2014	4125
2015	3930
2016	4151
2017	4125

Le tableau ci-dessous reprend les plaintes enregistrées par la police fédérale et par la police locale :

KLFP					
Input - Plaintes encodées par la police fédérale et par la police locale					
Service	2013	2014	2015	2016	2017
Input par la police fédérale	266	217	246	195	245
Input par la police locale	4088	3908	3684	3956	3880

II.3. DIRECTION DES STATUTS ¹⁵

II.3.1. GÉNÉRALITÉS¹⁶

La Direction des Statuts assiste l'Inspecteur général dans la préparation et l'élaboration des dossiers statutaires.

Elle appuie notamment l'Inspecteur général dans la préparation des dossiers d'évaluation des mandataires au bénéfice de l'Inspecteur général. Les membres de ce service en charge des dossiers d'évaluation procèdent aux vérifications idoines. Dans un premier temps, tous les éléments pertinents sont recueillis auprès des partenaires internes et externes.

Ce recueil d'information concerne tant le fonctionnement de l'organisation en général que la manière de fonctionner du mandataire en particulier. Au regard de ce qui précède, l'Inspecteur général communique au Président de la commission d'évaluation, son avis quant à la manière de fonctionner du mandataire.

Dans un second temps, le rapport d'activités, que le mandataire est obligé de joindre à sa requête visant le renouvellement de son mandat, est analysé. Cet examen permet à l'Inspecteur général de poser des questions ciblées au mandataire à l'occasion de l'entretien d'évaluation.

Les membres de IGST, en marge de leurs missions de contrôle et en raison de leur expertise, donnent régulièrement leur avis¹⁷ techniques au sujet de la procédure à suivre aux secrétaires des commissions d'évaluation.

II.3.2. LE CONSEIL D'APPEL

Les évaluations des membres du personnel doivent avoir lieu selon le système entré en vigueur le 1er avril 2005.

Lorsqu'un membre du personnel a reçu une évaluation avec la mention finale "insuffisant", il peut introduire un recours devant le Conseil d'Appel. Ce Conseil d'Appel, présidé par l'Inspecteur général, examine l'évaluation contestée et rend sa décision.

Requêtes reçues dans la période 2013-2017

Au total, le Conseil d'Appel a reçu 8 requêtes en **2013**, 7 en **2014**, 6 en **2015**, 4 en **2016** et 5 en **2017**.

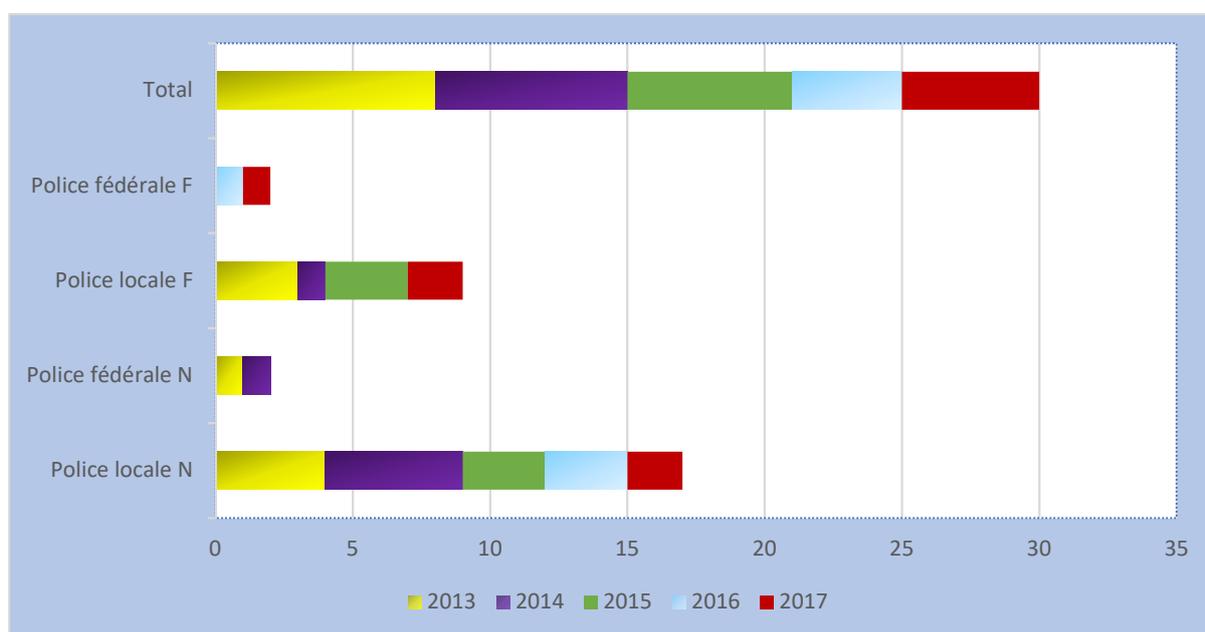
¹⁵ En abrégé: IGST

¹⁶ Cfr. le point I.3.4. de ce rapport

¹⁷ Cet avis technique trouve à s'appliquer tant en ce qui concerne le déroulement de la procédure qu'à la rédaction du (projet) du rapport d'évaluation.

Aperçu des requêtes reçues entre 2013 et 2017

Requêtes	2013	2014	2015	2016	2017
Police locale N	4	5	3	3	2
Police fédérale N	1	1	0	0	0
Police locale F	3	1	3	0	2
Police fédérale F	0	0	0	1	1
Total	8	7	6	4	5

Graphique de l'évolution des requêtes reçues entre 2013 et 2017**Dossiers traités durant la période de référence 2013-2017**

Le Conseil d'Appel a traité 11 dossiers en **2013** (4 séances) : 5 francophones et 6 néerlandophones. Il s'agissait de 7 recours introduits en 2013 (4 N + 3 F)¹⁸, de 2 appels en 2012 (1 N + 1 F) et de 2 requêtes l'une datant de 2006 (1 N) et l'autre de 2007 (1 F). En ce qui concerne les 2 dossiers de 2006 et 2007, il s'agissait de suivis de dossiers pour lesquels un arrêt du Conseil d'Etat relatif à la procédure d'évaluation était attendu. Ils ont, ensuite, fait l'objet de discussions au sein du Conseil d'Appel. Les différends traités dans les deux arrêts¹⁹ concernaient l'application de la procédure d'avis, justifiée ou non, au lieu de l'évaluation « en régime ».

¹⁸ 'F' signifie francophone; 'N' veut dire néerlandophone.

¹⁹ Arrêt n° 219.387 du 16 mai 2012 et arrêt n° 221.864 du 20 décembre 2012.

Le Conseil d'Appel s'est déclaré incompétent pour 1 dossier (1 N). Il a confirmé la décision du responsable final à 4 reprises (4 F) et en a modifié 3 (3 N). Il a enfin déclaré une requête irrecevable (1 N).

Le Conseil d'Appel a tenu 4 séances en **2014** et a traité 9 dossiers : 2 francophones et 7 néerlandophones. Il s'agissait de 7 recours introduits en 2014 (6 N + 1 F) et de 2 appels en 2013 (1 N + 1 F). Le Conseil d'Appel a confirmé la décision du responsable final à 2 reprises (2 N + 0 F) et en a modifié 5 (4 N + 1F). Il a enfin déclaré une requête irrecevable (1 N) et une évaluation comme nulle (1 F).

En **2015**, le Conseil d'Appel ne s'est réuni qu'à une seule reprise (ceci en raison du fait que le mandat de certains membres avait pris fin) mais est parvenu à examiner, lors de cette séance, 5 dossiers : 3 francophones et 2 néerlandophones. Il s'agissait de 4 recours introduits en 2015 (2 N et 2 F) et d'un recours qui avait été introduit en 2014 (1 F). Le Conseil d'Appel a confirmé la décision du responsable final à 1 reprise (1 F) et en a modifié 3 (2 N et 1 F). Il a également considéré une évaluation comme non existante (1 F).

En **2016**, le Conseil d'Appel a tenu 2 séances et a traité 6 dossiers : 2 francophones et 4 néerlandophones. Il s'agissait de 2 recours introduits en 2015 (1 F et 1 N) et de 4 appels de 2016 (3 N et 1 F). Le Conseil d'Appel a déclaré 2 requêtes irrecevables (2 F) et 1 évaluation comme nulle (1N) et a modifié la décision du responsable final à 3 reprises (3 N).

En **2017**, le Conseil d'Appel s'est réuni à une seule reprise lors de laquelle 4 dossiers ont été traités : 3 N et 1 F. Il s'agissait d'un recours introduit en 2016 (1 N) et de 3 appels de 2017 (2 N et 1 F). Le Conseil d'Appel a déclaré 1 évaluation comme nulle (1 N), a modifié la décision du responsable final à 2 reprises (2 N) et a confirmé la décision du responsable final dans le cas du dossier F.

Aperçu global pour la période 2013-2017

	2013			2014			2015			2016			2017		
	Dossiers		Tot	Dossiers		Tot	Dossiers		Tot	Dossiers		Tot	Dossiers		Tot
	F	N		F	N		F	N		F	N		F	N	
Dossiers irrecevables	0	1	1	0	1	1	0	0	0	2	0	2	0	0	0
CdA ²⁰ est incompetent	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
L'évaluation est inexistante	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1
Confirmation de l'évaluation	4	0	4	0	2	2	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Modification de l'évaluation	0	3	3	1	4	5	1	2	3	0	3	3	0	2	2
Discussion sur des arrêts du C.E. ²¹	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Nombre	5	6	11	2	7	9	3	2	5	2	4	6	2	4	6

Adaptation du règlement d'ordre intérieur

Le Conseil d'Appel a adapté son règlement d'ordre intérieur lors de la séance du 26 février 2014. Les membres du Conseil d'Appel reçoivent dorénavant une copie électronique des dossiers qui seront traités. A sa demande, le requérant peut également obtenir une copie électronique de son dossier.

²⁰ CdA: Conseil d'Appel.

²¹ L'arrêt n°. 219.387 du 16 mai et l'arrêt n°. 221.684 du 20 décembre 2012.

II.3.3. LA COMMISSION PARITAIRE

Le directeur de la Direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale²² peut décider de refuser à un candidat fonctionnaire de police l'admission à la formation si celui-ci ne satisfait pas à la condition spécifique : '*être de conduite irréprochable*'. Le cas échéant, le directeur de la Direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale peut imposer une restriction territoriale à son engagement. L'intéressé peut introduire, dans ces deux cas, un recours contre cette décision auprès du ministre de la Sécurité et de l'Intérieur. Le ministre transmettra le dossier à la commission paritaire, qui pourra rendre un avis non-contraignant.

Le ministre décidera sur base du dossier de recrutement et de l'avis de la Commission Paritaire.

En vertu de la loi du 21 décembre 2013 *portant des dispositions diverses Intérieur*, une base juridique explicite a été prévue pour l'exécution des enquêtes de milieu et d'antécédents, appelée enquête de moralité, vis-à-vis d'une part des candidats lors du recrutement externe pour des emplois CALog et d'autre part, des candidats à la réintégration²³. Ces candidats peuvent également introduire un appel auprès du ministre de la Sécurité et de l'Intérieur lorsqu'ils ne satisfont pas à une condition d'accès spécifique '*être de conduite irréprochable*'. Avant de prendre une décision, le ministre transmet le dossier à la Commission Paritaire qui rend un avis non-contraignant.

En **2013**, le ministre de la Sécurité et de l'Intérieur a transmis à la Commission Paritaire 4 dossiers recevables de candidats (2 F + 2 N) qui avaient introduit un recours contre la décision négative du directeur de la Direction du Recrutement et de la Sélection.

En **2014**, le ministre de la Sécurité et de l'Intérieur a transmis à la Commission Paritaire 3 dossiers recevables de candidats (1 F + 2 N) qui avaient introduit un recours. Deux d'entre eux étaient émis contre la décision négative du directeur de la Direction du recrutement et de la sélection (1 F + 1 N). Un dossier (1 N) concernait la décision de l'autorité de nomination qui refusa la réintégration d'un ancien inspecteur de police.

En **2015**, le Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur a transmis à la Commission Paritaire, 1 dossier recevable pour un candidat (1 N) ayant introduit un recours contre la décision négative du directeur de la Direction du recrutement et de la Sélection.

²² Titre tel que mentionné dans les textes légaux (PJPo) mais qui, suite à l'AR du 23 août 2014 détaillant les lignes de force de la loi d'optimisation du 26 mars 2014 et modifiant la structure de la police fédérale en date du 1^{er} octobre 2014, devrait être lu comme « Directeur DGR – Personnel » ou DGR-DPRS.

²³ Les membres du cadre opérationnel de la police ayant volontairement démissionné peuvent, sous certaines conditions, demander à être réadmis au sein du corps de police dont ils faisaient partie avant leur licenciement. Dans ce cas, ils peuvent être soumis à une enquête de moralité, dans laquelle l'entourage et les antécédents sont vérifiés.

Avis émis jusque 2015

En **2013**, la Commission Paritaire s'est réunie 2 fois, à savoir le 23 avril 2013 et le 20 septembre 2013. Lors de ces séances, 5 dossiers furent traités (2 N + 3 F). Lors de la séance du 20 septembre 2013, le règlement d'ordre intérieur a également été adapté. Il prévoit entre autres, la communication électronique des dossiers aux membres et aux candidats.

Les cinq appels traités étaient introduits contre la décision du directeur DSR refusant le candidat sur base de sa conduite non irréprochable.

Après l'examen minutieux de chaque dossier et l'audition du candidat –assisté ou non d'un défenseur– la Commission Paritaire a rendu les avis suivants :

- dans 3 cas, la Commission Paritaire a avisé le ministre que le candidat était de conduite irréprochable ;
- dans 1 cas, la commission a avisé favorablement le ministre mais en suggérant une restriction territoriale ;
- dans 1 cas, la commission a avisé qu'elle confirmait le refus du directeur de DSR quant à l'admission du candidat à la formation.

Aperçu des dossiers traités en 2013

	Dossiers 'N'	Dossiers 'F'	Total
Avis émis ²⁴	2	3	5
- Avis favorable	1	2	3
- Avis favorable avec une restriction territoriale	0	1	1
- Avis négatif	1	0	1

En **2014**, la Commission Paritaire s'est réunie 3 fois, à savoir le 25 février 2014, le 11 juin 2014 et le 9 octobre 2014. Lors de ces séances, 6 dossiers furent traités (4 N + 2 F).

Des six dossiers traités, quatre appels étaient introduits contre la décision du directeur DSR de refuser le candidat sur base de sa 'conduite non irréprochable'. Un appel a été introduit contre la restriction territoriale imposée par le Directeur de DSR. Un dernier appel a été introduit contre la décision défavorable prise par un bourgmestre dans le cadre d'une demande de réintégration après une démission volontaire.

²⁴ Ce sont des avis en rapport avec des requêtes introduites en 2013 et/ou durant les années précédentes.

Après l'examen minutieux de chaque dossier et l'audition éventuelle du candidat – assisté ou non d'un défenseur – la Commission Paritaire a rendu les avis suivants :

- dans 2 cas, la Commission Paritaire a avisé le ministre que le candidat était de conduite irréprochable;
- dans 1 cas, la commission a avisé favorablement le ministre mais en suggérant une restriction territoriale;
- dans 1 cas, la commission a avisé qu'elle confirmait le refus du directeur de DSR de l'admission à la formation du candidat;
- dans 1 cas, la commission a avisé au ministre de lever la restriction territoriale imposée par le Directeur de DSR ;
- dans 1 cas, la commission s'est déclarée incompétente.

Le dernier cas concernait une décision prise dans le cadre d'une requête en réintégration après une démission volontaire. Après avis de la Direction du service juridique, du contentieux et des statuts (DSJ) et prise de connaissance de l'arrêt n° 227.462 du 20 mai 2014 du Conseil d'Etat, la Commission Paritaire ne pouvait que constater son incompétence. L'article IX.III.9bis PJPol²⁵ octroie effectivement à la Commission Paritaire une compétence d'avis dans le cadre d'un appel contre une décision d'une autorité de nomination de refuser un candidat à la réintégration sur base du fait qu'il n'est pas de conduite irréprochable (article IX.III.4,7° PJPol). Néanmoins, par défaut d'arrêté d'exécution, cet article n'est pas encore entré en vigueur et la Commission paritaire est donc incompétente à l'heure actuelle.

Aperçu des dossiers traités en 2014

	Dossiers 'N'	Dossiers 'F'	Total
Avis émis ²⁶	4	2	6
– Avis favorable	1	1	2
– Avis favorable avec une restriction territoriale	0	1	1
– Levée de la restriction territoriale	1	0	1
– Avis négatif	1	0	1
– Commission Paritaire incompétente	1	0	1

En **2015**, la Commission Paritaire ne s'est pas réunie. En effet, le mandat des assesseurs étant expiré, la commission ne pouvait plus siéger valablement. En l'absence d'une prolongation ou désignation des mandats comme assesseur auprès de la Commission Paritaire, cela présentait le risque que certains dossiers ne soient pas traités dans un délai raisonnable.

²⁵ Arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police

²⁶ Ce sont des avis en rapport avec des requêtes introduites en 2014 et/ou durant les années précédentes.

Nouvelle mission pour la Commission Paritaire dans le cadre du stage probatoire²⁷

Avec l'introduction du **stage probatoire** pour les membres du cadre de base, une nouvelle mission a été confiée à la Commission Paritaire.

Depuis septembre 2014, les membres du personnel du cadre de base des services de police qui ont entamé leur formation au 1er septembre 2013 ou après cette date et au plus tard avant le 1er janvier 2017 devront effectuer un stage. Il débutera le jour de leur nomination.

Ce stage est régi par l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police et par l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police.

Il vise à évaluer chaque stagiaire placé dans une situation dans laquelle il occupe un emploi correspondant à son grade.

Sur base des rapports de fonctionnement, du rapport de stage récapitulatif et des éventuelles remarques du stagiaire y relatives, le chef de corps, le commissaire général ou le directeur général concerné décide, après s'être informé auprès des chefs de service concernés, selon le cas :

- si le stagiaire a terminé le stage avec succès ;
- si le stage est prolongé (au plus de la moitié de sa durée) ;
- de proposer, selon le cas, de démettre le stagiaire en raison d'inaptitude professionnelle ou, s'il s'agit d'un membre du personnel du corps opérationnel promu par accession à un cadre supérieur, de réaffecter ce dernier dans son cadre d'origine pour cause d'inaptitude professionnelle.

Si le stagiaire n'accepte pas cette proposition de démission ou de réaffectation, le chef de corps, le commissaire général ou le directeur général concerné sollicite l'avis de la Commission Paritaire qui rend un avis dans les 30 jours conformément à la procédure (art. IV.I.20, alinéa 4 et 5 PJPol). La Commission Paritaire entend le stagiaire, qui peut se faire assister ou représenter à la fois par un avocat, un membre du personnel et un membre d'une organisation syndicale agréée et le chef de corps, le commissaire général, le directeur général concerné ou leur représentant.

Dans son avis, la Commission Paritaire peut :

- confirmer la proposition de démettre ou de réaffecter le stagiaire dans son cadre d'origine en raison d'inaptitude professionnelle;
- proposer de prolonger le stage (au plus de la moitié de sa durée) si le stage n'a pas encore été prolongé dans les limites prévues;
- infirmer la proposition de démettre ou réaffecter le stagiaire dans son cadre d'origine en raison d'inaptitude professionnelle.

Pour les stagiaires au sein de la police locale, la Commission Paritaire rend son avis au chef de corps qui le transmet au bourgmestre ou au collège de police. Pour les stagiaires de la police fédérale, la commission paritaire émet son avis au commissaire général ou au directeur général concerné qui le transmet à l'autorité de nomination.

²⁷ AR du 24 avril 2014 portant *insertion d'un stage pour les membres du personnel du cadre de base des services de police*, M.B. 15 mai 2014

En **2016**, la Commission Paritaire a reçu deux dossiers distincts :

Un dossier néerlandophone, recevable, transmis par un chef de corps de police locale dans le cadre du stage probatoire. Ce dossier a été traité en 2016.

Un dossier francophone, irrecevable, a été traité en 2017.

En **2017**, la Commission Paritaire a reçu trois dossiers néerlandophones recevables qui ont tous été traités la même année. Il s'agissait d'un dossier transmis par le ministre de la Sécurité et de l'Intérieur relatif à un candidat ayant introduit un recours contre une restriction territoriale ; d'un dossier transmis par le ministre de la Sécurité et de l'Intérieur relatif à un candidat ayant introduit un recours contre la décision négative du directeur du Recrutement et de la Sélection et, d'un dossier transmis par le chef de corps d'une police locale dans le cadre d'un stage probatoire.

Avis émis pour 2016 et 2017

Pour **2016**, les avis émis par la Commission Paritaire ont été les suivants :

A l'occasion d'une séance, le 6 septembre 2016, 1 dossier N a été traité. Il s'agissait d'une demande d'avis sollicitée par le chef de corps d'une zone de police dans le cadre d'un stage probatoire. Après l'examen minutieux du dossier et l'audition du candidat assisté ou non d'un défenseur, la Commission Paritaire a rendu l'avis suivant : elle n'a pas confirmé la proposition de démettre le stagiaire en raison d'une inaptitude professionnelle.

Aperçu des dossiers traités en 2016

	Dossiers 'N'	Dossiers 'F'	Total
Avis relatif au stagiaire (stage probatoire)	1	0	1
- Confirmation de la démission	0	0	0
- Proposition de prolongation de stage	0	0	0
- Infirmité de la démission/réaffectation	1	0	1

En **2017**, la Commission Paritaire s'est réunie à deux occasions, à savoir le 9 février 2017 et le 12 octobre 2017, lors desquelles 5 dossiers (1F et 4N) ont été traités.

Parmi ces 5 dossiers, un appel était introduit de manière irrégulière, deux appels étaient introduits contre la décision du directeur DSR de refuser un candidat sur base d'une « conduite non irréprochable » (*voir remarque bas de page supra*), un appel était introduit contre une restriction territoriale et une demande d'avis était introduite dans le cadre du stage probatoire.

Après l'examen minutieux de chaque dossier et l'audition éventuelle des candidats assistés ou non d'un défenseur, la Commission Paritaire a rendu les avis suivants :

- Dans un cas, le dossier a été jugé irrecevable ;
- Dans un cas, la Commission a avisé le ministre que le candidat était de conduite irréprochable ;
- Dans un cas, la Commission a avisé le ministre du maintien de la restriction territoriale ;
- Dans un cas, la Commission a décidé la mise en continuation du dossier, lequel sera traité en 2018 ;
- Dans un cas, la Commission a rendu l'avis de ne pas confirmer la démission du stagiaire.

Aperçu des dossiers traités en 2017

	Dossiers 'N'	Dossiers 'F'	Total
Avis émis relatifs au candidat (admission formation)			
- Avis favorable	1	0	1
- Avis favorable avec une restriction territoriale	1	0	1
- Levée de la restriction territoriale	0	0	0
- Avis négatif	0	0	0
- Commission Paritaire incompétente	0	1	1
- Report à une date ultérieure	1	0	1
Avis relatif au stagiaire (stage probatoire)			
- Confirmation de la démission			
- Proposition de prolongation de stage			
- Démission/réaffectation non confirmée	1	0	1
TOTAL	4	1	5

II.3.4. DISCIPLINE ET DEONTOLOGIE

II.3.4.1. Discipline

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 dans le cadre des procédures traitées par le Conseil de discipline.

L'exécution d'enquêtes pour des motifs sérieux, l'analyse des litiges relatifs aux heures prestées dans le cadre d'une défense syndicale, la dénonciation de faits aux autorités compétentes et la diffusion de l'expertise, font également partie des missions de l'Inspection générale.

Requêtes en reconsidération

Lors des séances du Conseil de discipline, l'Inspecteur général peut être représenté dans sa fonction d'expert par un membre de la Direction des Statuts. Chaque dossier disciplinaire est analysé minutieusement tant sur la forme (arguments de défense et motifs d'ordre public) que sur le fond (l'établissement des faits, leur imputabilité, leur qualification en termes de transgressions disciplinaires, leur gravité et la sanction disciplinaire qu'il conviendrait éventuellement d'infliger). Cet examen fait l'objet d'un ou de plusieurs avis motivé(s) écrit(s). La vision de l'Inspection générale peut évoluer à l'occasion des débats devant le Conseil de discipline.

Dossiers traités

En **2013**, 79 dossiers ont été clôturés : 37 F (26 police locale et 11 police fédérale) et 42 N (28 police locale et 14 police fédérale). Pour ce faire, 162 séances du Conseil de discipline furent nécessaires. L'Inspection générale a rendu 86 avis, dont 44 francophones et 42 néerlandophones.

Ventilation des dossiers selon le cadre et le grade du membre du personnel

2013	CALog	AGP	INP	INPP	CP	CDP	Total
Dossiers F	3	2	20 ²⁸	6	5	1	37
Dossiers N	3	1	29 ²⁹	6	1	2	42
Total	6	3	49	12	6	3	79

En **2014**, 54 dossiers ont été clôturés : 28 F (23 police locale et 5 police fédérale) et 26 N (21 police locale et 5 police fédérale). Pour ce faire, 126 séances du Conseil de discipline furent nécessaires. L'Inspection générale a rendu 61 avis, dont 35 francophones et 26 néerlandophones.

²⁸ Dont un aspirant inspecteur de police.

²⁹ Dont un aspirant inspecteur de police.

Ventilation des dossiers selon le cadre et le grade du membre du personnel

2014	CALog	AGP	INP	INPP	CP	CDP	Total
Dossiers F	4	0	19	4	1	0	28
Dossiers N	0	1	13	8	2	2	26
Total	4	1	32	12	3	2	54

En **2015**, 84 dossiers ont été clôturés : 52 F (40 police locale et 12 police fédérale) et 32 N (23 police locale et 9 police fédérale). Pour ce faire, 185 séances du Conseil de discipline furent nécessaires. L'Inspection générale a rendu 92 avis, dont 59 francophones et 33 néerlandophones.

Ventilation des dossiers selon le cadre, le niveau et le grade du membre du personnel

2015	CALog	AGP	INP	INPP	CP	CDP	Total
Dossiers F	1	2	34	11	3	1	52
Dossiers N	0	2	20	8	2	0	32
Total	1	4	54	19	5	1	84

En **2016**, 68 dossiers ont été clôturés pendant l'année écoulée : 36 F (28 police Locale et 8 police fédérale) et 32 N (24 Pol Loc et 8 Pol Fed). Pour ce faire, 162 séances du Conseil de Discipline furent nécessaires. L'Inspection générale a rendu 76 avis, dont 43 francophones et 33 néerlandophones.

Ventilation des dossiers selon le cadre, le niveau et le grade du membre du personnel

2016	CALog	AGP	INP	INPP	CP	CDP	Total
Dossiers F	2	0	19	8	6	1	36
Dossiers N	1	2	24	3	2	0	32
Total	3	2	43	11	8	1	68

En **2017**, 56 dossiers ont été clôturés pendant l'année écoulée : 31 F (27 police locale et 4 police fédérale) et 25 N (18 police locale et 7 police fédérale). Pour ce faire, 172 séances du Conseil de Discipline furent nécessaires. L'Inspection générale a rendu 98 avis, dont 66 francophones et 30 néerlandophones.

Ventilation des dossiers selon le cadre, le niveau et le grade du membre du personnel

2017	CALog	AGP	INP	INPP	CP	CDP	Total
Dossiers F	1	3	18	7	2	0	31
Dossiers N	1	1	14	8	1	0	25
Total	2	4	32	15	3	0	56

Etant donné que ces chiffres se rapportent uniquement aux dossiers qui sont pris en reconsidération, nous renvoyons le lecteur vers le rapport annuel du Conseil de discipline pour obtenir une vue globale de la politique disciplinaire au sein des services de police.

Demandes d'exécution d'enquêtes

Le Conseil de discipline³⁰ et l'autorité disciplinaire³¹ peuvent, conformément à l'article 27 de la loi disciplinaire du 13 mai 1999 et à l'article 7 de l'arrêté royal du 26 novembre 2001 portant exécution de la loi du 13 mai 1999, envoyer à l'Inspecteur général une requête motivée précisant la portée de l'enquête souhaitée et les motifs sérieux³² pour demander de la confier à l'Inspection générale.

Avant de demander l'exécution d'une enquête préalable par l'AIG, il apparaît recommandé que l'autorité disciplinaire entreprenne certaines démarches conditionnant la pertinence, la faisabilité et la qualité de l'enquête, dont la sollicitation de l'avis (non contraignant³³) du Procureur du Roi quant à la pertinence de faire mener pareil devoir administratif parallèlement à une information judiciaire et la demande d'accès aux dossiers judiciaires³⁴.

Les pièces déjà en possession du Conseil de discipline ou de l'autorité disciplinaire doivent être jointes à la lettre de saisine afin de permettre à l'Inspecteur général de motiver sa décision relative à la nécessité d'une intervention de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale. Conformément à l'article 27 de la loi disciplinaire, tout litige relatif à la décision de l'Inspecteur général peut être soumis à la décision définitive du ministre de la Sécurité et de l'Intérieur. L'exécution de l'enquête sera confiée par l'Inspecteur général à la Direction des Enquêtes Individuelles (IGEO).

³⁰ Pour les demandes d'enquêtes complémentaires.

³¹ Demandes d'enquêtes préalables adressées par une autorité disciplinaire autre que celle(s) du/des ministre(s). Dans cette dernière hypothèse, il s'agit d'une mission légale dont l'opportunité ne peut être discutée.

³² Des motifs qui pourraient entraîner une suspension ou une annulation de la sanction disciplinaire par le Conseil d'Etat.

³³ Arrêts du Conseil d'Etat Ngirabanzi Joseph n°231.630 du 17/06/2015 et XXX n°233.005 du 24/11/2015.

³⁴ Conformément à l'article 125 de l'AR du 28 décembre 1950 portant règlement sur les frais de justice en matière répressive et à la Circulaire COL 4/2003 du Collège des Procureurs généraux auprès des Cours d'Appel ayant pour objet la loi disciplinaire des membres du personnel des services de police (IV Instructions – faits à caractère pénal).

La motivation des refus repose essentiellement d'une part, sur les principes de la circulaire CP3³⁵, où la responsabilisation de la ligne hiérarchique occupe une place centrale dans un système de contrôle interne, et, d'autre part, sur la nécessaire synergie entre les polices locales et entre une police locale et la police fédérale. Par ailleurs, le fait qu'un service de l'Inspection générale ait été chargé de l'enquête judiciaire par le Procureur du Roi, ne saurait constituer un motif suffisant pour que pareille demande soit acceptée favorablement. Il est en effet évident qu'afin de garantir l'impartialité dans le cadre de nos missions, une enquête administrative n'est jamais attribuée au service ou au membre du personnel qui est déjà en charge d'une enquête judiciaire pour les mêmes faits.

Enquêtes préalables

En **2013**, 7 demandes relatives à l'exécution d'une enquête préalable, dont 6 émanant d'autorités disciplinaires locales et 1 d'une autorité disciplinaire fédérale, ont été soumises à la décision de l'Inspecteur général. Pour absence de motifs sérieux, 3 d'entre elles ont été refusées.³⁶

En **2014**, 2 demandes relatives à l'exécution d'une enquête préalable, émanant d'autorités disciplinaires locales ont été soumises à la décision de l'Inspecteur général. Pour absence de motifs sérieux, 1 d'entre elles a été refusée.

En **2015**, 3 demandes relatives à l'exécution d'une enquête préalable, émanant d'autorités disciplinaires locales ont été soumises à la décision de l'Inspecteur général. Deux enquêtes furent exécutées par l'AIG et dans un cas, l'autorité a retiré d'initiative sa demande.

En **2016**, 8 demandes relatives à l'exécution d'une enquête préalable, émanant d'autorités disciplinaires locales ont été soumises à la décision de l'Inspecteur général. Deux enquêtes furent exécutées par l'AIG.

En **2017**, 8 demandes (7 N et 1 F) relatives à l'exécution d'une enquête préalable, dont 4 émanant d'une autorité disciplinaire fédérale et 3 émanant d'autorités disciplinaires locales ont été soumises à la décision de l'Inspecteur général. 6 enquêtes furent exécutées par l'AIG et 2 ont été refusées pour absence de motif sérieux.

Enquêtes complémentaires

L'AIG a été sollicitée à une reprise par la chambre francophone du Conseil de discipline pour exécuter une enquête complémentaire en **2013**.

En **2014**, l'AIG a été sollicitée par la chambre francophone du Conseil de discipline pour exécuter 2 enquêtes complémentaires.

L'AIG n'a pas été sollicitée par le Conseil de discipline pour exécuter une enquête complémentaire en **2015**, **2016** et **2017**.

³⁵ Circulaire CP3 du 29 mars 2011 relative au 'système du contrôle interne' dans la police intégrée, structurée à deux niveaux.

³⁶ Une demande refusée émanait d'une autorité disciplinaire locale néerlandophone.

Comptabilisation des heures pour la défense en matière de discipline

L'article 11 de l'arrêté royal du 26 novembre 2001 portant exécution de la loi disciplinaire permet au membre du personnel et/ou à un défenseur dans le cadre de la procédure disciplinaire de prendre en compte, dans le respect de certaines conditions, les heures prestées. Lorsqu'une contestation surgit, l'Inspecteur général ou son délégué décide, après concertation avec les parties concernées, du nombre d'heures à comptabiliser.

Dans le courant de l'année **2013**, 2 litiges ont été soumis à l'Inspecteur général. Pour 1 litige, la concertation entre les parties était toujours en cours fin 2013.

Dans le courant de l'année **2014**, 1 litige a été soumis à l'Inspecteur général et celui de 2013 en cours a été clôturé.

Pour **2015**, l'Inspecteur général s'est prononcé sur 1 litige.

Dans le courant de l'année **2016**, 1 litige a été soumis à l'Inspecteur général.

Pour **2017**, il n'y a pas eu de litige soumis en la matière à l'Inspecteur général.

Dénonciation

En **2013**, conformément à l'article 26 de la loi disciplinaire et à la philosophie de la CP3, l'AIG a communiqué aux autorités disciplinaires compétentes pour examen, 10 dénonciations de faits pouvant constituer une transgression disciplinaire.

En **2014**, 3 dénonciations de faits pouvant constituer une transgression disciplinaire ont été communiquées aux autorités disciplinaires compétentes.

Pour **2015**, ce sont 5 dénonciations de faits qui ont été transmises aux autorités disciplinaires compétentes pour examen.

Pour **2016**, l'AIG a communiqué aux autorités disciplinaires compétentes, pour examen, 5 dénonciations de faits pouvant constituer une transgression disciplinaire.

En **2017**, 3 dénonciations de faits ont été transmises aux autorités compétentes pour examen.

Diffusion de l'expertise

Dans le cadre de la formation continue interne, IGST a développé et actualisé des canevas pour les collègues d'IGEO chargés de l'exécution des enquêtes complémentaires et préalables (cf. supra).

Dans le cadre de l'appui aux services de police, la Direction IGST a mis son expertise à la disposition des gestionnaires de dossiers et des autorités disciplinaires, ce sans préjudice des prescriptions de la GPI 17 du 13 mars 2002 relative à l'interprétation uniforme des statuts de la police intégrée.

II.3.4.2. Déontologie

La loi du 15 mai 2007 sur l'Inspection générale définit, en son chapitre IV, ses missions. L'article 5, alinéa 4, stipule que l'AIG '*participe à la définition, au respect et à l'actualisation de la déontologie policière*'.

L'Inspection générale participe à la définition et à l'application des principes du Code de déontologie par des actions concrètes tout au long de l'année. Plus précisément, elle intègre la dimension déontologique notamment dans ses avis d'expert remis au Conseil de discipline (cf. supra). Elle répond aussi très régulièrement aux questions posées par les acteurs de terrain. Tout ceci démontre qu'il existe réellement d'une part, une volonté d'œuvrer dans l'esprit du code et, d'autre part, un besoin de classification, de définition et de précision de certains concepts.

Une autre forme de diffusion de la déontologie policière consiste, pour certains membres de l'Inspection générale, en une participation à la formation policière au sein des diverses académies de police du pays, soit ponctuellement, soit régulièrement comme chargés de cours. Ce mode de diffusion des valeurs policières enrichit les deux parties prenantes lors des échanges, parfois animés, qui surgissent quand on confronte la pratique du terrain avec les points théoriques du Code de déontologie. C'est à l'occasion de tels échanges que l'on peut vraiment parler de déontologie appliquée.

L'AIG développe également son expertise déontologique par la participation aux réunions du comité technique «comportement policier» d'une organisation internationale (FRANCOPOL).

II.3.5. EVALUATION DES MANDATAIRES

La Direction des Statuts est responsable de la préparation des dossiers d'évaluation pour l'Inspecteur général. Les membres d'IGST, qui traitent les dossiers d'évaluation, effectuent pour chaque dossier des opérations de contrôle déterminées. Dans une première phase, les renseignements pertinents sont recueillis auprès des partenaires internes et externes.

Cette information se rapporte au fonctionnement de l'organisation en général et au fonctionnement comme mandataire en particulier. Sur base des renseignements recueillis, l'Inspecteur général communique au président de la commission d'évaluation sa vision sur le fonctionnement du mandataire.

Dans une deuxième phase, le rapport d'activités, lequel doit être obligatoirement annexé par le mandataire à sa demande de renouvellement, sera analysé. Cette analyse permet à l'Inspecteur général de poser des questions orientées (critiques) au mandataire pendant l'entretien d'évaluation.

En marge de leurs missions de contrôle, les membres d'IGST, vu l'expérience requise en la matière, donnent fréquemment aux secrétaires des commissions d'évaluation un avis technique³⁷ concernant la procédure d'évaluation.

II.3.5.1. Les différents types d'évaluations

L'Inspecteur général siège dans différentes commissions d'évaluation.

En fonction de la nature du mandat, l'Inspecteur général est président ou assesseur. L'Inspecteur général est d'office président de la commission d'évaluation pour le mandat de directeur coordonnateur administratif (DirCo) et pour le mandat de directeur judiciaire (DirJu). Dans la commission d'évaluation pour les mandats de chef de corps de la police locale, de directeur général de la police fédérale, de directeur d'une direction de la police fédérale³⁸ et d'Inspecteur général adjoint de l'AIG, l'Inspecteur général siège comme assesseur.

On peut distinguer trois types d'évaluations sur base de la finalité.

II.3.5.1.1. L'évaluation sur demande du mandataire en vue du renouvellement de son mandat (« l'évaluation finale »)

L'évaluation « en régime » du mandataire consiste en général en une évaluation effectuée à la demande du mandataire en vue du renouvellement de son mandat. Le mandat a en effet une durée de cinq ans et peut être renouvelé de façon illimitée³⁹.

Le mandataire qui veut renouveler son mandat doit en faire la demande au plus tôt dix mois et au plus tard huit mois avant la fin du terme de son mandat. L'évaluation par la commission d'évaluation du mandataire a lieu avant la fin du terme du mandat de cinq ans.

Le nombre des évaluations de chefs de corps de la police locale a été très limité en **2013**, **2014** et **2015**. En effet, la plupart des mandataires locaux ont été évalués à la fin de leur deuxième mandat en 2011. Le même constat s'impose pour les mandataires de la police fédérale.

Aperçu du nombre d' « évaluations finales » auxquelles l'Inspecteur général a. i. a participé en 2013

³⁷ Cet avis technique se rapporte tant au déroulement des étapes de la procédure à suivre, qu'à la rédaction du (projet) de rapport d'évaluation.

³⁸ Suite à l'AR du 23 août 2014 détaillant les lignes de force de la loi portant mesures d'optimisation des services de police du 26 mars 2014 et modifiant la structure de la police fédérale en date du 1^{er} octobre 2014, les directeurs d'une direction de la police fédérale ne sont plus mandataires.

³⁹ A la fin de 2013, il y avait encore 108 chefs de corps de la police locale qui avaient été désignés « premier mandataire » dans leur zone de police. 108 primos sur un total de 195 zones de police, cela signifie que 55% des chefs de corps primo-nommés exerçaient encore leur mandat. Fin 2014, ce nombre était descendu à 93 primos.

Type de mandat	Nombre ⁴⁰
Directeur général de la police fédérale (DG)	0 N + 0 F = 0
Directeur coordonnateur administratif (DirCo)	1 N + 0 F = 1
Directeur judiciaire (DirJu)	3 N + 1 F = 4
Directeur au sein de la police fédérale	0 N + 0 F = 0
Chef de corps de la police locale (CC)	3 N + 4 F = 7
Total	7 N + 5 F = 12

Aperçu du nombre d' « évaluations finales » auxquelles l'Inspecteur général a. i. a participé en 2014

Type mandat	Nombre ⁴¹
Directeur général de la police fédérale (DG)	0 N + 0 F = 0
Directeur coordonnateur administratif (DirCo)	0 N + 0 F = 0
Directeur judiciaire (DirJu)	1 N + 1 F = 2
Directeur au sein de la police fédérale	1 N + 0 F = 1
Chef de corps de la police locale (CC)	7 N + 3 F = 10
Total	9 N + 4 F = 13

Aperçu du nombre d' « évaluations finales » auxquelles l'Inspecteur général a. i. a participé en 2015

Type mandat	Nombre ⁴²
Directeur général de la police fédérale (DG)	0 N + 0 F = 0
Directeur coordonnateur administratif (DirCo)	0 N + 0 F = 0
Directeur judiciaire (DirJu)	0 N + 1 F = 1
Directeur au sein de la police fédérale	0 N + 0 F = 0
Chef de corps de la police locale (CC)	10 N + 3 F = 13
Total	10 N + 4 F = 14

⁴⁰ 'N': mandataires néerlandophones; 'F': mandataires francophones.

⁴¹ 'N': mandataires néerlandophones; 'F': mandataires francophones.

⁴² 'N': mandataires néerlandophones; 'F': mandataires francophones.

Aperçu du nombre d' « évaluations finales » auxquelles l'Inspecteur général a. i. a participé en 2016

Type mandat	Nombre ⁴³
Directeur général de la police fédérale (DG)	0 N + 0 F = 0
Directeur coordonnateur administratif (DirCo)	0 N + 0 F = 0
Directeur judiciaire (DirJu)	0 N + 0 F = 0
Chef de corps de la police locale (CC)	41 N + 22 F + 1D = 64
Total	41 N + 22 F + 1D = 64

Aperçu du nombre d' « évaluations finales » auxquelles l'Inspecteur général a. i. et l'Inspecteur général ont participé en 2017

Type mandat	Nombre ⁴⁴
Directeur général de la police fédérale (DG)	0 N + 0 F = 0
Directeur coordonnateur administratif (DirCo)	0 N + 0 F = 0
Directeur judiciaire (DirJu)	0 N + 0 F = 0
Chef de corps de la police locale (CC)	8 N + 6 F = 14
Total	8 N + 6 F = 14

II.3.5.1.2. L'évaluation en vue d'une éventuelle fin anticipée du mandat (« l'évaluation ponctuelle »)

Si, pour autant qu'un élément le nécessite, une autorité désignée par le Roi requiert durant la durée du mandat une évaluation du mandataire, celui-ci sera évalué et le mandat pourrait prendre fin prématurément. Cette évaluation peut être considérée comme une évaluation « ponctuelle ».

En **2013**, aucun mandataire n'a été soumis à cette évaluation « ponctuelle ».

En **2014**, un mandataire a été soumis à une évaluation « ponctuelle ».

En **2015, 2016 et 2017**, aucun mandataire n'a fait l'objet d'une évaluation « ponctuelle ».

⁴³ 'N': mandataires néerlandophones; 'F': mandataires francophones.

⁴⁴ 'N': mandataires néerlandophones; 'F': mandataires francophones.

II.3.5.1.3. **«L'évaluation intermédiaire spécifique» du commissaire mandataire en vue de sa promotion au grade de commissaire divisionnaire de police**

Sur base de l'article 135ter de l'Exodus, un(e) commissaire qui exerce un mandat, peut être nommé(e) au grade de commissaire divisionnaire si, à l'issue de la troisième année de son mandat, il/elle a fait l'objet d'une évaluation avec mention "bon".

Dans ce contexte, aucun mandataire n'a été évalué en **2013**. Un chef de corps francophone pouvant bénéficier d'une « évaluation intermédiaire spécifique » en 2013, a remis son mandat avant que l'évaluation fût terminée.

Tant en **2014** qu'en **2015 et qu'en 2016**, il n'a été procédé à aucune « évaluation intermédiaire spécifique ».

En **2017**, 1 chef de corps francophone a fait l'objet d'une évaluation intermédiaire spécifique en vue de sa promotion au grade de commissaire divisionnaire de police.

Il est à noter que ce type d'évaluation tend à perdre, de facto, sa raison d'être dès lors que de moins en moins de postulants à des emplois de mandataires ne sont pas CDP ou titulaire du brevet de direction.

A. APERÇU DES RESULTATS

Aperçu global des résultats des évaluations exécutées en 2013

	«Evaluation finale»		«Evaluation ponctuelle»		«Evaluation intermédiaire spécifique»	
	Nombre d'évaluations⁴⁵	5 F + 7 N =	12	0 F + 0 N	0	0 F + 0 N
Mention	Bon	12	Bon	0	Bon	0
	Suffisant	0	Bon avec remarques	0	Insuffisant	0
	Insuffisant	0	Insuffisant	0		

Aperçu global des résultats des évaluations exécutées en 2014

	«Evaluation finale»		«Evaluation ponctuelle»		«Evaluation intermédiaire spécifique»	
	Nombre d'évaluations	4 F + 9 N =	13	1 F + 0 N =	1	0 F + 0 N =
Mention	Bon	12	Bon	0	Bon	0
	Suffisant	0	Bon avec remarques	0	Insuffisant	0
	Insuffisant	1	Insuffisant	1		

⁴⁵ F: mandataires francophones; N: mandataires néerlandophones.

Aperçu des évaluations exécutées en 2015

	«Evaluation finale»		«Evaluation ponctuelle»		«Evaluation intermédiaire spécifique»	
	Nombre d'évaluations	4 F + 10 N =	14	0 F + 0 N =	0	0 F + 0 N =
Mention	Bon	14	Bon	0	Bon	0
	Suffisant	0	Bon avec remarques	0	Insuffisant	0
	Insuffisant	0	Insuffisant	0		

Aperçu des évaluations exécutées en 2016

	«Evaluation finale»		«Evaluation ponctuelle»		«Evaluation intermédiaire spécifique»	
	Nombre d'évaluations	22 F + 41 N + 1D =	64	0 F + 0 N =	0	0 F + 0 N =
Mention	Bon	64	Bon	0	Bon	0
	Suffisant	0	Bon avec remarques	0	Insuffisant	0
	Insuffisant	0	Insuffisant	0		

Aperçu des évaluations exécutées en 2017

	«Evaluation finale»		«Evaluation ponctuelle»		«Evaluation intermédiaire spécifique»	
Nombre d'évaluations	5 F + 8 N =	13	0 F + 0 N =	0	1 F + 0 N =	1
Mention	Bon	13	Bon	0	Bon	1
	Suffisant	0	Bon avec remarques	0	Insuffisant	0
	Insuffisant	0	Insuffisant	0		

Durant la période de référence **2013-2017**, **118 évaluations** ont été exécutées dont 116 évaluations finale, 1 évaluation ponctuelle et 1 évaluation intermédiaire spécifique.

Des 118 évaluations, seules **2** étaient **insuffisantes (1 évaluation ponctuelle et 1 évaluation finale)**, i.e. **1.7%**. Les autres 116 mandataires ont été évalués avec la mention « **bon** ». ⁴⁶

B. L'IMPORTANCE DE LA LETTRE DE MISSION

La lettre de mission⁴⁷ est un élément important dans le cadre des évaluations des mandataires, d'autant plus que l'évaluation détermine la manière dont le mandataire a fonctionné et dans quelle mesure il a atteint les objectifs fixés préalablement avec les moyens mis à sa disposition⁴⁸.

Vu l'importance de la lettre de mission dans la procédure de l'évaluation⁴⁹, chaque mandataire doit transmettre une copie de celle-ci à l'Inspecteur général⁵⁰.

L'AIG ayant constaté que peu de chefs de corps de la police locale avaient envoyé leur lettre de mission à l'Inspecteur général, un courrier à ce sujet datant du 13 août 2013, a été adressé au président national de la Commission Permanente de la Police Locale afin d'attirer l'attention de tous les chefs de

⁴⁶ Bon avec remarques: 0

⁴⁷ La lettre de mission est établie, sur proposition du membre du personnel concerné, par l'autorité déterminée par le Roi (art. 72, dernier paragraphe de l'Exodus).

⁴⁸ Le mandat est exercé conformément à la lettre de mission dans laquelle sont contenus les objectifs du mandat à atteindre et les moyens à disposition grâce auxquels ces objectifs doivent être atteints. (art. 72, premier paragraphe de l'Exodus).

⁴⁹ L'évaluation décrit les prestations du mandataire, la mesure dans laquelle il a rempli les objectifs mentionnés dans la lettre de mission et la manière dont il a rempli la fonction pour laquelle il a été désigné par mandat (art. 75 de l'Exodus).

⁵⁰ Art. VII.III.39 PJPoI.

corps sur cette obligation. Malgré ce rappel écrit, l'Inspecteur général ne disposait, fin **2015**, que de 65 (30 N + 35 F) copies de lettres de mission de chefs de corps (soit 34,39 % des 189 zones de police).

C'est pourquoi, courant **2017**, le secrétariat IGST a adressé des lettres de rappel aux 138 mandataires des zones de police (105 N et 33 F) qui n'avaient pas encore rédigé leur lettre de mission 6 mois après leur début de mandat.

Ces courriers de rappel concernant les obligations légales en la matière ont eu pour conséquence que, fin **2017**, l'Inspecteur général disposait de 147 (90 N et 57 F) copies de lettres de mission de chefs de corps, soit **78,61%** des 187 zones de police.

A ce titre, nous signalons ici les fusions de zones de police suivantes, lesquelles expliquent le passage de 189 à 187 zones de 2015 à 2017 :

- La nouvelle zone de police CARMA (fusion des zones MIDLIM et NOORDOOST-LIMBURG)
- La nouvelle zone de police VOER en DIJLE (fusion des zones TERVUREN et DIJLELAND)

II.3.6. SELECTION DES MANDATAIRES

Tout comme la Direction des Statuts prépare les dossiers d'évaluation pour l'Inspecteur général, elle traite également avec une attention particulière les dossiers de sélection et examine avec soin les candidatures de tous les intéressés pour une fonction vacante d'un mandat auprès de la police locale ou de la police fédérale.

II.3.6.1. Sélection des chefs de corps de la police locale

En **2013**, il y a eu 9 appels à candidatures pour des mandats vacants de chefs de corps dans les zones de police **néerlandophones**. 2 appels ont été publiés pour la deuxième fois par manque de candidats après le premier appel.

Pour les zones de police **francophones**, 4 appels à candidatures ont été publiés, parmi lesquels 1 pour la deuxième fois.

Du côté néerlandophone, la commission de sélection a pu, pour 8 mandats de chef de corps, clôturer ses activités en 2013. Pour les places vacantes dans les zones de police francophones, la commission a également pu terminer complètement 7 sélections et communiquer à l'autorité sa proposition définitive concernant les candidats.

Aperçu des sélections clôturées par la commission locale de sélection en 2013

Nombre de zones par rôle linguistique ⁵¹	Candidatures introduites	Irrecevable	Candidatures retirées	Candidats jugés aptes	Candidats jugés inaptes
7 F	15	0	2	13	0
8 N	18	0	1	15	2
0 F/N	0	0	0	0	0
Total	33	0	3	28	2

Du côté **néerlandophone**, 12 appels à candidatures pour des mandats vacants de chefs de corps de la police locale ont été publiés en **2014**. Dans 11 cas, il s'agissait d'un premier appel. Une fusion de zones de police est à l'origine de trois appels à candidatures.⁵²

Un appel a été publié deux fois suite à une modification dans la composition de la commission de sélection. Pour les zones de police **francophones**, 3 appels à candidatures ont été publiés, parmi lesquels 1 pour la deuxième fois.

Pour les zones de police néerlandophones, la commission de sélection a également pu, pour 9 mandats de chef de corps, clôturer ses activités en 2014.

Pour les places vacantes dans les zones de police francophones, la commission a pu terminer complètement 2 sélections et communiquer à l'autorité sa proposition définitive concernant les candidats.

⁵¹ F: zones francophones; N: zones néerlandophones; F/N: zones bruxelloises.

⁵² En 2014, en Flandre, diverses zones de police ont fusionné. La zone Genk/Zutendaal/As/Opglabbeek ('GAOZ') et la zone Houthalen/Helchteren formèrent la nouvelle zone MIDLIM. Les zones Mechelen et Willebroek fusionnèrent en une ZP MECHELEN/WILLEBROEK et les zones Halle, Beersel et Sint-Pieters-Leeuw formèrent la nouvelle zone de police ZENNEVALLEI.

Aperçu des sélections clôturées par la commission locale de sélection en 2014

Nombre de zones par rôle linguistique	Candidatures introduites	Irrecevable	Candidatures retirées	Candidats jugés aptes	Candidats jugés inaptes
2 F	4	0	1	3	0
9 N	18	0	0	15	3
0 F/N	0	0	0	0	0
Total	22	0	1	18	3

En **2015**, pour les zones de police **francophones**, 6 appels à candidatures ont été publiés. Il s'agissait dans tous les cas d'un premier appel.

Du côté **néerlandophone**, 17 appels à candidatures ont été publiés en 2015. Un cas a fait l'objet d'un second appel et un cas a fait l'objet d'un troisième appel.

Pour les places vacantes dans les zones de police francophones, la commission a pu terminer complètement 3 sélections entamées en 2015.

Un appel à candidature a été publié pour une zone de police bilingue et la procédure de sélection a été clôturée en 2015.

Pour les zones de police néerlandophones, la commission de sélection a également pu, pour 19 mandats vacants de chef de corps (16 appels en 2015 + 3 appels en 2014), clôturer ses activités et communiquer à l'autorité sa proposition définitive concernant les candidats.

Aperçu des sélections clôturées par la commission locale de sélection en 2015

Nombre de zones par rôle linguistique	Candidatures introduites	Irrecevable	Candidatures retirées	Candidats jugés aptes	Candidats jugés inaptes
3 F	17	0	4	9	4
19 N	45	1	5	34	5
1 F/N	4	0	0	4	0
Total	66	1	9	47	9

En **2016**, 12 appels à candidatures pour les zones de police **francophones** ont été publiés.

Il s'agissait, dans 10 cas, d'un premier appel et pour les 2 autres cas d'un second et d'un troisième appel.

Sur ces 10 procédures de sélection entamées en 2016, 5 ont été clôturées la même année.

Du côté **néerlandophone**, 17 appels aux candidatures ont été publiés en 2016.

Il s'agissait dans 15 cas d'un premier appel et dans 2 cas d'un second appel.

Les Commissions de sélection mises en place ont pu terminer 13 procédures sur celles entamées la même année.

Il y a également eu un appel à candidatures pour une zone de police **germanophone**, il s'agissait d'un premier appel et la procédure a été clôturée en 2016.

Enfin, 4 appels ont été publiés pour les sélections de chefs de corps pour des zones de police **bruxelloises**. Il s'agissait, dans tous les cas, de premiers appels. 2 des 4 procédures entamées en 2016 ont été clôturées la même année.

Aperçu des sélections clôturées par la commission locale de sélection en 2016

Nombre de zones par rôle linguistique	Candidatures introduites	Irrecevable	Candidatures retirées	Candidats jugés aptes	Candidats jugés inaptes
10 F	28	0	6	21	1
18 N	22	0	2	17	3
2 F/N	8	0	0	5	3
1 D	1	0	0	1	0
Total	59	0	8	44	7

En **2017**, 8 appels à candidatures pour des zones de police **francophones** ont été publiés dont 3 étaient des seconds appels.

Sur les procédures de sélection pour les zones de police francophones entamées en 2017, 5 ont été clôturées la même année.

Du côté **néerlandophone**, 2 appels à candidatures ont été publiés en 2017, il s'agissait dans tous les cas de premiers appels.

La Commission a pu terminer, en 2017, 1 procédure initiée la même année.

Aperçu des sélections clôturées par la commission locale de sélection en 2017

Nombre de zones par rôle linguistique	Candidatures introduites	Irrecevable	Candidatures retirées	Candidats jugés aptes	Candidats jugés inaptes
8 F	19	0	4	13	2
4 N	4	0	0	4	0
2 F/N	8	0	0	7	1
Total	31	0	4	24	3

II.3.6.2. Sélection de mandataires de la police fédérale

En **2013**, 3 appels à candidatures pour des fonctions vacantes de directeurs auprès de la police fédérale (DAO, DJT et DSF) ont été publiés.

En 2013, la commission, dont l'Inspecteur général est d'office membre⁵³, a pu remettre à l'autorité une proposition concernant l'aptitude pour les 3 mandats de directeur vacants.

Aucune commission de sélection, à laquelle l'Inspecteur général participe, n'a été organisée pour des fonctions vacantes à la police fédérale pour la période comprise entre **2014 et 2017**.

II.3.7. COMMISSION NATIONALE DE SÉLECTION POUR OFFICIERS SUPÉRIEURS

a. Composition et tâches de la Commission Nationale de Sélection

La Commission Nationale de Sélection pour officiers supérieurs est chargée de proposer au ministre de la Sécurité et de l'Intérieur une liste de candidats aptes pour l'octroi des échelles de traitement supérieures O7 et O8. Cette commission est composée :

- 1° de l'Inspecteur général de l'Inspection générale, président ;
- 2° du directeur général qui dirige la Direction générale de la police administrative ;
- 3° du directeur général qui dirige la Direction générale de la police judiciaire ;
- 4° de deux chefs de corps de la police locale ;
- 5° de deux membres qui ne sont pas membres du personnel.

Le président et les membres ont en outre chacun un remplaçant.

Le président désigne, parmi les membres de la Direction d'IGST, un secrétaire.

Les membres de la Direction des Statuts sont chargés de la préparation des dossiers au profit de la commission.

Le passage vers les échelles de traitement O7 et O8 est réglé, respectivement, par les articles VII.II.28 à VII.II.38 et VII.II.39 à VII.II.49 du PJPol.

La commission est chargée de l'examen de la recevabilité des candidatures et de la comparaison des titres et mérites des candidats. A l'issue de cette comparaison (effectuée sur base du dossier personnel, de l'évaluation et du dossier de candidature), la commission transmet au ministre une proposition motivée en vue d'une augmentation d'échelle de traitement. Cette proposition contient d'une part, par ordre d'aptitude, les candidats recommandés par la commission et, d'autre part, les candidats dont la candidature est considérée irrecevable ou qui sont jugés inaptes.

⁵³Art. VII.III.67 PJPol.

Nouveau traitement des candidatures pour l'échelle de traitement O8 pour l'année de référence 2005

Par l'arrêt du Conseil d'Etat n° 214.478 du 7 juillet 2011, l'octroi de l'échelle de traitement supérieure O8 à 9 officiers supérieurs pour l'année de référence 2005, a été annulé. De ce fait, la Commission Nationale de Sélection pour officiers supérieurs a de nouveau dû traiter les dossiers de tous les candidats pour cette augmentation d'échelle de traitement, tels qu'ils avaient été introduits initialement.

Par AR du 14 avril 2013, l'échelle de traitement O8 a été octroyée aux 9 officiers supérieurs qui avaient été proposés par la commission. L'augmentation a été octroyée avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2006.

Le déroulement des procédures pour les années de référence 2006 à 2010

Suite aux recours introduits devant le Conseil d'Etat, en raison desquels la commission de sélection a dû recommencer plusieurs procédures d'octroi de l'échelle de traitement supérieure, un important retard a été pris dans l'attribution des échelles de traitement supérieures O7 et O8, à partir de l'année de référence 2006. La commission a souhaité par conséquent entamer ces procédures dès que possible.

Appel aux candidatures pour l'année de référence 2006 :

Le 1 juillet 2014, DGR a publié l'appel aux candidatures en vue de l'octroi des échelles de traitement O7 et O8 pour l'année de référence 2006. Par décision du ministre de la Sécurité et de l'Intérieur, le nombre de candidats pour l'accession à l'échelle de traitement O7 a été fixé préalablement à 16 et pour l'échelle de traitement O8 à 8.

43 candidats ont rentré leur candidature pour l'échelle de traitement O7 et 17 pour l'échelle de traitement O8.

Examen de la recevabilité des candidatures :

Par AR du 18 décembre 2015, l'échelle de traitement O7 ou O8 a été attribuée, avec entrée en vigueur le 1 janvier 2007 -année de référence 2006-, aux candidats proposés par la commission de sélection

Deux candidats dont la candidature avait été déclarée irrecevable ont introduit une requête en annulation devant le Conseil d'Etat. Un troisième a introduit un recours alors que l'AR n'avait pas encore été publié et que, partant, il n'y avait pas encore de décision définitive.

En **2016**, le suivi du contentieux a été assuré.

Finalement, le Conseil d'Etat a annulé la promotion barémique O7 – 2006.

II.3.8. BREVET DE DIRECTION

II.3.8.1. Deuxième session 2007-2008

Afin de pouvoir être promu au grade de commissaire divisionnaire de police, les officiers doivent être détenteurs du brevet de direction. La procédure pour obtenir ce brevet est décrite dans *l'arrêté royal du 12 octobre 2006 déterminant le brevet de direction requis pour la promotion au grade de commissaire divisionnaire de police*.

Suite à une modification de l'article 35 de l'arrêté précité, une deuxième session a été prévue pour les candidats qui échouent à l'examen qu'ils doivent présenter devant le jury à la fin de la formation de promotion. Cette modification entraine en vigueur à partir de la promotion 2011-2012 mais a, par mesure transitoire, également été mise en application pour la promotion 2007-2008.

En mai et juin **2013**, une deuxième session a été organisée pour ces deux promotions. Au total 7 candidats ont participé à cette deuxième session. Il s'agissait de quatre candidats de la promotion 2007-2008 (3 N + 1 F) et de trois candidats de la promotion 2011-2012 (1N + 2F). Tous les candidats ont réussi l'examen et ont reçu le brevet de direction, lequel leur permet de postuler une fonction de commissaire divisionnaire.

II.3.8.2. Session 2013-2014

Le 19 février **2013**, un appel à candidatures pour l'admission à la formation de commissaire divisionnaire, session 2013-2014, a été publié. Le nombre de candidats pouvant accéder à cette formation de promotion au grade de commissaire divisionnaire a été fixé au préalable par la ministre de la Sécurité et de l'Intérieur à 70, dont 31 néerlandophones et 39 francophones.

L'épreuve de sélection, prévue sous forme d'un concours par l'article 11 de *l'AR du 12 octobre 2006 déterminant le brevet de direction requis pour la promotion au grade de commissaire divisionnaire de police*, n'a pas été organisée pour cette promotion. En effet, cette fois, le nombre des candidats ne dépassait pas de deux fois et demi les besoins par rôle linguistique, fixé par le ministre. Avec comme conséquence que le jury, contrairement aux périodes antérieures, a dû entendre tous les candidats avant de prendre sa décision définitive sur l'aptitude à l'admission à la formation.

Dans le courant des mois d'octobre et novembre **2013**, le jury s'est réuni 14 fois et a entendu 136 candidats⁵⁴, dont 55 néerlandophones et 81 francophones. 27 candidats néerlandophones et 38 candidats francophones ont été jugés aptes par le jury et ont été admis à la formation pour l'obtention du brevet de direction.

⁵⁴ Un candidat ne s'est pas présenté à l'interview de sélection et n'a donc pas été admis à la formation.

La tâche de la Direction des Statuts consistait à préparer et à organiser les séances du jury. Ceci impliquait, entre autres, que les 137 dossiers des différents candidats ont été composés et analysés par les membres d'IGST au profit des membres du jury. L'appui nécessaire a également été apporté à l'Inspecteur général en tant que président du jury. En plus de ce dernier, le jury était composé du directeur général de la Direction générale de l'appui et de la gestion ou de son remplaçant désigné par lui, de deux commissaires divisionnaires de la police fédérale, désignés par la commissaire générale, et de trois commissaires divisionnaires de la police locale, désignés par la Commission Permanente de la police locale.

Durant le mois de novembre **2014**, le jury s'est réuni 8 fois. Le jury a procédé comme prévu à l'article 35.2° de l'AR du 12 octobre 2006, à l'épreuve orale des 65 candidats dont 27 néerlandophones et 38 francophones.

Après la délibération du 26 novembre 2014, 63 candidats (27 néerlandophones et 36 francophones) ont réussi la formation de promotion au grade de commissaire divisionnaire. Ce résultat leur a été communiqué par le jury le 10 décembre 2014.

Les 2 candidats francophones n'ayant pas réussi ont eu la possibilité de participer à une deuxième session dans le courant de l'année 2015. Ils ont tous les deux réussi cette deuxième épreuve orale et ont donc été détenteurs du brevet de direction exigé pour être promu au grade de commissaire divisionnaire. En conséquence, le total des candidats ayant réussi a été porté à 65 (27 N + 38 F).

II.3.8.3. Session 2018-2019

Le 6 décembre 2017, l'appel à candidatures pour l'admission à la formation au grade de commissaire divisionnaire, session 2018-2019, a été publié.

Le nombre de candidats pouvant accéder à cette formation de promotion au grade de commissaire divisionnaire a été fixé préalablement par le ministre de la Sécurité et de l'Intérieur à 100, dont 57 néerlandophones, 42 francophones et 1 germanophone.

En 2017, la direction IGST a participé à plusieurs réunions de travail afin de préparer la procédure de sélection.

II.4. LA GESTION DES MOYENS

II.4.1. NOS COLLABORATEURS ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

II.4.1.1. L'effectif – De manière générale

L'AIG dispose d'un cadre organique de 95 personnes dont 79 collaborateurs opérationnels et 16 membres CALog⁵⁵.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la *capacité en personnel disponible*, c'est-à-dire la situation des équivalents temps plein à l'AIG par grade et par niveau au 31 décembre de chaque année de référence :

		31-12-2013	31-12-2014	31-12-2015	31-12-2016	31-12-2017
CALog/ Statutaire	Conseiller (Niv A)	8	8	8	8	8
	Conseiller ICT (Niv A)	1	1	1	1	1
	Comptable (Niv B)	1	1	1	1	1
	Assistant (Niv C)	2	2	2	2	2
	Employé (Niv D)	1	1	1	1	1
Opérationnel/ Statutaire	CDP	14	14	12	12	11
	CP de 1^{ère} classe	1	1	1	1	1
	CP	36	34	31	30	28
	INPP	18	19	19	19	14
	INP	2	2	3	3	3
Total		84	83	79	78	70

⁵⁵ Arrêté royal du 20 juillet 2001 relatif au fonctionnement et au personnel de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale, M.B. 18 août 2001.

II.4.1.2. Capacité maximale - Capacité disponible – Capacité nette engagée

Vue globale de l'évolution du personnel en termes de FTE et en nombre d'heures :

CAPACITE MAXIMALE : (Annexe de l'AR du 07/02/2007)		
Méthode de calcul : 1520h/membre du personnel : En termes de FTE et d'heures		
AIG - FULL	FTE	HEURES
Service général	18	27360
IGIN	19	28880
IGEO	28	42560
IGST	14	21280
Les 4 postes déconcentrés	16	24320
AIG FULL	95	144400

CAPACITE DISPONIBLE :										
Payroll AIG										
En termes de FTE et d'heures										
AIG	2013		2014		2015		2016		2017	
	FTE	HEURES								
Service général	14	21280	14	21280	14	21280	13	19760	11	16720
IGIN	18	27360	17	25840	15	22800	16	24320	14	21280
IGEO	21	31920	22	33440	22	33440	23	34960	18	27360
IGST	15	22800	15	22800	12	18240	11	16720	12	18240
Les 4 postes déconcentrés	16	24320	15	22800	16	24320	15	22800	15	22800
AIG FULL	84	127680	83	126160	79	120080	78	118560	70	106400

CAPACITE NETTE ENGAGEE										
Heures réelles prestées après déduction de toutes les absences										
En termes de FTE et d'heures										
AIG		2013		2014		2015		2016		2017
	FTE	HEURES								
Service général	9	14119	9	13570	9	14224	9	14294	10	15425
IGIN	14	21668	14	21063	13	19208	12	17916	13	19301
IGEO	22	32789	20	30594	19	28481	17	26406	16	23918
IGST	9	13867	9	13395	9	13533	8	11526	7	11090
Les 4 postes déconcentrés	16	23974	14	21612	15	22557	15	23194	14	21009
AIG FULL	70	106417	66	100234	64	98003	61	93336	60	90743

II.4.1.3. Impact

Au cours de la période de référence 2013-2017, la **capacité disponible en personnel a diminué de 17%**. Cette évolution n'a eu lieu qu'au niveau du cadre opérationnel (excepté pour les inspecteurs de police).

En termes de "capacité nette engagée", le déficit en personnel est encore plus élevé car (contrairement à la capacité disponible) on tient compte ici de certaines absences : congé syndical, maladie (de longue durée), détachement, formation, départ à la retraite et absence pour cause de maladie.

Depuis leurs entrées en fonction en automne 2017, le nouvel Inspecteur général et l'Inspecteur général adjoint ont décidé de cartographier⁵⁶ la situation du personnel de l'AIG. Ont été analysés de manière plus spécifique, en ce qui concerne les années antérieures :

l'évolution de la rotation du personnel, la politique du personnel poursuivie, les calculs de la capacité maximale, disponible et nette engagée ainsi que l'impact que cela a engendré sur l'organisation.

La nouvelle direction a clairement constaté une pénurie importante de personnel dans toutes les composantes de l'organisation. Ce déficit se trouve principalement au niveau du cadre opérationnel.

⁵⁶ A la clôture de la rédaction du présent rapport d'activité, au 31.12.2017, l'analyse et l'impact y associés n'ont pas encore été entièrement finalisés.

Ainsi, la *capacité maximale* du personnel a été calculée par rapport à la *capacité nette engagée*.

Il en résulte les **pourcentages** suivants :

CAPACITÉ DISPONIBLE					
Proportion du manque de personnel p/r capacité maximale					
AIG	2013	2014	2015	2016	2017
Service général	-22%	-22%	-22%	-28%	-39%
IGIN	-5%	-11%	-21%	-16%	-26%
IGEO	-25%	-21%	-21%	-18%	-36%
IGST	7%	7%	-14%	-21%	-14%
Les 4 postes déconcentrés	0%	-6%	0%	-6%	-6%
Total	-12%	-13%	-17%	-18%	-26%

CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE					
Proportion du manque de personnel p/r capacité maximale					
AIG	2013	2014	2015	2016	2017
Service général	-48%	-50%	-48%	-48%	-44%
IGIN	-25%	-27%	-33%	-38%	-33%
IGEO	-23%	-28%	-33%	-38%	-44%
IGST	-35%	-37%	-36%	-46%	-48%
Les 4 postes déconcentrés	-1%	-11%	-7%	-5%	-14%
Total	-26%	-31%	-32%	-35%	-37%

Exprimé en heures :

Directions	Capacité Max en heures	Capacité disponible en heures					Capacité nette engagée en heures				
	Calcul sur base de la norme 1520 hrs-hô/an 100%	Déficit # heures p/r cap.max					Déficit # heures p/r cap.max				
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
IGIN	28880	21280	21280	21280	19760	16720	14119	13570	14224	14294	15425
IGEO	42560	27360	25840	22800	24320	21280	21668	21063	19208	17916	19301
IGST	21280	31920	33440	33440	34960	27360	32789	30594	28481	26406	23918
POSTES	24320	22800	22800	18240	16720	18240	13867	13395	13533	11526	11090
Service général	27360	24320	22800	24320	22800	22800	23974	21612	22557	23194	21009
Total	144400	127680	126160	120080	118560	106400	106417	100234	98003	93336	90743

Impact sur la capacité disponible et sur la capacité nette engagée avec une capacité maximale du personnel (actuellement de 100%) ramenée à 90% ou 80% – sur base des données de 2017 :

Si la capacité maximale du personnel devait être réduite à **90%**⁵⁷, sur base d'une décision politique, on constaterait un déficit en personnel de l'ordre de **18%** en ce qui concerne la capacité disponible et de **30%** en matière de capacité nette engagée.

Si les chiffres étaient pris en compte à la lumière d'une capacité maximale en personnel de **80%**⁵⁸, un déficit de respectivement **8%** et **22,5%** serait encore constaté.

⁵⁷ Hypothèse : la capacité actuelle disponible de 144400 heures (95 FTE) moins 10% = 129960 heures (85.5 FTE).

⁵⁸ Hypothèse : la capacité actuelle maximale de 144400 heures (95 FTE) moins 20% = 115520 heures (76 FTE).

II.4.1.4. ÂGE – Évolution

Situation du personnel disponible en chiffres absolus :

Chiffres absolus	2013	2014	2015	2016	2017
20-30 ans	1	1	1	0	0
31-40 ans	8	9	8	8	7
41-50 ans	36	30	28	25	22
51-55 ans	18	19	19	19	20
56-60 ans	19	20	18	20	17
> 60 ans	3	5	6	7	5
Total	85	84	80	79	71

Pourcentage :

%	2013	2014	2015	2016	2017
20-30 ans	1	1	1	0	0
31-40 ans	9	11	10	10	10
41-50 ans	42	36	35	32	31
51-55 ans	21	23	24	24	28
56-60 ans	22	24	23	25	24
> 60 ans	4	6	8	9	7
Total	100	100	100	100	100

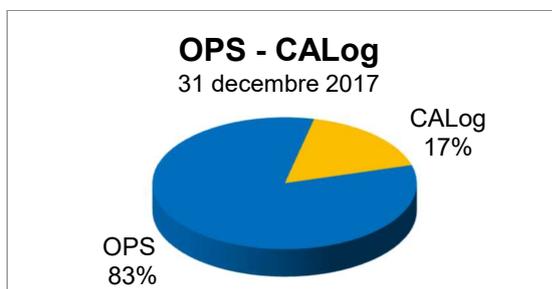
Si un plan de départ à la retraite à 60 ans devait être retenu pour les membres de la police intégrée, 22 membres de l'AIG -c'est-à-dire 31% de la capacité disponible actuelle- pourraient prendre leurs retraites dans les 5 ans à venir.

II.4.1.5. Cadre opérationnel - CALog

Le ratio entre les membres du cadre opérationnel et les membres du personnel CALog est demeuré pratiquement inchangé au cours des périodes de référence précédentes.

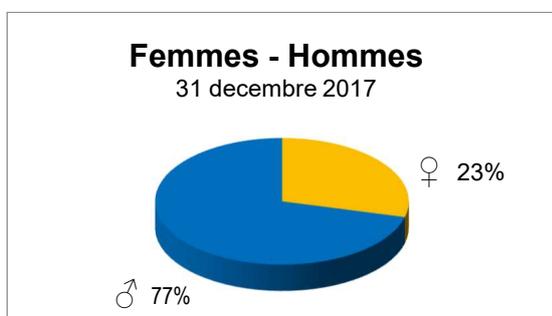
La plupart des membres CALog sont des Conseillers. Ces derniers sont compétents dans les domaines ICT, RH, FIN/LOG, juridique, d'audit, de politique générale et de développement organisationnel.

La Direction des Enquêtes Individuelles, la Direction des Statuts et les 4 postes déconcentrés sont des services composés exclusivement de personnel opérationnel.



II.4.1.6. Répartition femme - homme

La répartition homme - femme est restée relativement identique ces dernières années. Environ 1/4 de l'effectif de l'AIG est composé de collaboratrices. Elles occupent des postes dans différents services, niveaux, grades, fonctions et appartiennent tant au cadre opérationnel que CALog.



II.4.1.7. Le bien-être au travail

L'AIG dispose d'un conseiller en ressources humaines qui remplit également la fonction de conseiller en prévention⁵⁹. Les aspects importants de la politique du bien-être sont :

- le plan d'action annuel ;
- le plan global de prévention ;
- l'exécution des visites annuelles des sites ;
- une bonne communication concernant le bien-être au travail ;
- l'organisation de 4 comités de concertation de base par an ;
- le rapport annuel du SPF ETCF⁶⁰.

L'AIG dispose de son propre Comité de concertation de base : le « CCB AIG 210 ». Il a été repris sur la liste des Comités de concertation de base dans l'arrêté royal du 8 février 2001 modifié par l'arrêté royal du 16 février 2017⁶¹ (entré en vigueur le 13 mars 2017).

Le « CCB AIG 210 » constitue ainsi l'organe légal avec lequel le gouvernement consulte l'institution concernée et les représentants des syndicats représentatifs sur les questions relatives au bien-être au travail, préalablement à la prise de décisions.

Au fil des années, plusieurs employés ont été victimes d'un accident du travail, soit lors de l'exécution d'une mission, soit sur le chemin du travail.

Accidents de travail au sein de l'AIG	2013	2014	2015	2016	2017
Pendant une mission	1	1	0	1	0
Sur le chemin du travail	4	3	1	1	2

Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux au travail, l'AIG compte trois personnes de confiance néerlandophones et trois francophones ainsi qu'un conseiller en prévention spécialisé en matière de risques psychosociaux, qui peuvent assurer une prise en charge nécessaire.

Enfin, un certain nombre d'activités (team building annuel, repas de corps et anniversaires) sont régulièrement organisées par l'association du personnel afin de créer une ambiance agréable sur le lieu de travail et de permettre des contacts informels entre l'ensemble des membres du personnel de l'AIG.

⁵⁹ Conseiller en prévention sur les aspects psychosociaux.

⁶⁰ SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

⁶¹ Arrêté royal du 16 février 2017 modifiant l'arrêté royal du 8 février 2001 portant *exécution de la loi du 24 mars 1999 organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales du personnel des services de police*, M.B. 3 mars 2017.

II.4.2. LES MOYENS FINANCIERS

Pour la période de référence 2013-2017 les crédits de l'AIG ont été répartis comme suit :

	2013		2014		2015		2016		2017	
	Engagement	Liquidation								
Frais de personnel	6.388.000	6.388.000	6.481.000	6.481.000	6.406.000	6.406.000	6.534.000	6.534.000	6.532.000	6.532.000
Frais de fonctionnement	338.000	313.000	392.000	392.000	333.000	273.000	336.000	337.000	346.000	347.000
Fonctionnement ICT	42.000	44.000	42.000	42.000	60.000	47.000	67.000	67.000	82.000	82.000
Personnel détaché	219.000	190.000	138.000	138.000	47.000	47.000	0	0	0	0
Investissement parc automobile	39.000	39.000	48.000	42.000	52.000	42.000	50.000	42.000	49.000	42.000
Investissement	2.000	2.000	9.000	10.000	8.000	8.000	20.000	20.000	4.000	4.000
Investissement ICT	19.000	18.000	33.000	38.000	24.000	5.000	29.000	29.000	28.000	28.000

Les cinq dernières années ont été caractérisées par un blocage budgétaire et une discipline budgétaire stricte. Un frein a donc été mis à l'exécution optimale du budget. L'exercice du budget **2013** a été soumis aux « douzièmes provisionnels ».

Au cours de l'année **2014**, l'AIG a préparé sa transition budgétaire de la police fédérale (section 17) vers le SPF Intérieur (section 13).

L'année de fonctionnement **2015** a été une année de transition de l'AIG vers le SPF Intérieur et lui a permis de clarifier davantage son budget, principalement en matière de frais de personnel.

Comme les années précédentes, il n'y a guère eu d'évolution positive au cours des années 2016 et 2017. Les blocages récurrents des crédits en matière de personnel, de frais de fonctionnement et d'investissements sont préoccupants depuis plusieurs années. Plus spécifiquement, les implications budgétaires hypothèquent le fonctionnement général réglementaire et interne de l'AIG.

Les apparences sont trompeuses

Selon les données chiffrées, on constate que le budget disponible pour ce qui concerne le personnel a augmenté ces dernières années. Toutefois, il faut tenir compte du tableau susmentionné⁶², qui montre clairement que le coût du personnel en **2013** a été appliqué à 84 ETP alors qu'en **2017** il l'a été pour seulement 78 ETP. L'AIG est un corps (relativement) vieillissant - et donc coûteux – ce qui fait augmenter la masse salariale et explique les coûts de personnel décrits ci-dessus.

⁶² Cfr. supra, point II.4.1.1. du présent rapport.

II.4.3. LES MOYENS MATERIELS

II.4.3.1. Le parc automobile

VEHICULES	DIRECTION	ENREGISTREMENT	NORMES EURO
Volvo S80	IG	30/12/2010	EURO 5
Opel Astra	IG Adj	29/08/2017	Euro 6b
VLB ANO/Peugeot 106D	POOL	29/03/2002	Euro 1
Peugeot 406 break	POOL	20/05/2003	Euro 2
Opel Astra	IGEO	10/03/2009	Euro 4
Opel Astra	IGEO	29/08/2017	Euro 6b
Volvo S40 2.0D	IGEO	30/11/2011	Euro 5
Volvo S40 2.0D	IGEO	6/04/2010	Euro 5
Peugeot 407 ESS	IGEO	1/05/2008	Euro 4
VW Jetta 2.0 D	IGEO	21/05/2010	Euro 4
Opel Astra Essentia 1.7D	IGIN	19/08/2013	Euro 5
Ford Focus	IGIN	6/05/2009	Euro 4
VW Jetta 2.0 D	IGIN	21/05/2010	Euro 4
Peugeot 307 - Break D	MONS	8/02/2005	Euro 4
Opel Astra Essentia 1.7 D	MONS	19/08/2013	Euro 5
Peugot 307 Break D	GENT	8/02/2005	Euro 4
Volvo S40 2.0 D	GENT	6/04/2010	Euro 5
VW Jetta 2.0 D	ANTW	1/12/2011	Euro 5
Peugeot 307 - break D	ANTW	8/02/2005	Euro 4
Peugeot 307 BREAK D	LIEGE	8/02/2005	Euro 4
Peugeot 407	LIEGE	1/05/2008	Euro 4

Fin 2017, l'AIG disposait de 21 véhicules anonymes parmi lesquels deux ont été retirés de la circulation. Ceux-ci ne répondaient plus aux normes Euro exigées par certaines villes.

II.4.3.2. Gilets pare-balles – Radio – Armes à feu

Etant donné que certains membres du personnel de l'AIG exécutent des missions qui peuvent également représenter un danger, le nouvel Inspecteur général a décidé, dans une première phase, d'acheter 4 nouveaux **gilets pare-balles**.

En ce qui concerne les **radios**, l'AIG est équipée de seulement 2 radios Astrid.

Concernant les armes à feu, l'AIG dispose de 67 armes, des *Smith & Wesson* et des *Glock*.

II.4.3.3. Le parc ICT

L'AIG dispose des appareils ICT suivants :

Situation du matériel au 31-12-2017	Nombre
SERVER HILDE + DISTRIBUTION	2
2003 servers ancien Oracle	2
Appareils hors service	2
Server KLFP	1
PC's - Postes de travail	31
Laptops	45