

TABLE DES MATIERES

ZP 5302 SEMOIS ET LESSE -----	1
1. INTRODUCTION GENERALE : LA PROBLEMATIQUE ET LA METHODOLOGIE UTILISEE _____	1
2. CONSTATATIONS _____	1
3. CONCLUSIONS _____	4
4. RECOMMANDATIONS _____	4
5. CONCLUSION GENERALE _____	4
6. ANNEXES _____	5

ZP 5302 SEMOIS ET LESSE¹

1. INTRODUCTION GENERALE : LA PROBLEMATIQUE ET LA METHODOLOGIE UTILISEE

1. Plusieurs dossiers judiciaires traités au niveau du Service d'enquêtes P ont mis en lumière des manquements en matière de traitement des dossiers disciplinaires au sein de la ZP Semois et Lesse. De nombreux recours en découleraient et il semblerait que très peu de ces dossiers aboutissent. L'ouverture d'une enquête de contrôle a par conséquent été décidée par le Comité permanent P, relative à la manière de traiter les dossiers disciplinaires dans la ZP Semois et Lesse.

2. Nous nous sommes rendus au commissariat de BERTRIX, siège administratif de la ZP Semois et Lesse, le 16 septembre 2010 et y avons rencontré le chef de corps, le CDP LEONARD à qui nous avons exposé l'objet de l'enquête. Ce dernier nous a remis, à notre demande, l'ensemble des dossiers disciplinaires en sa possession, qui ont été emportés et examinés de manière approfondie.

3. Nous avons à nouveau rencontré le CDP LEONARD le 22 juin 2011. Après lui avoir fait exposer la manière dont il envisageait la discipline dans son corps de police (formations suivies, relations avec l'autorité disciplinaire supérieure, appui(s) extérieur(s), ...), nous avons passé en revue avec lui les principaux points d'attention que nous avons relevés lors de l'examen des dossiers disciplinaires traités au sein de la ZP.

2. CONSTATATIONS

4. Les 29 dossiers disciplinaires emportés, relatifs aux années 2002 à 2009, ont été examinés de manière approfondie. Pour la plupart, ils mettent en lumière des lacunes ou erreurs, plus ou moins importantes, dans le traitement des dossiers sur le plan de la procédure et/ou dans la composition et la tenue des dossiers disciplinaires. Certaines d'entre elles sont en outre récurrentes. D'autres pratiques, sans pouvoir être qualifiées d'erreurs ou lacunes, ont été relevées en tant que points d'attention. Il s'agit essentiellement de pratiques qui, sans constituer des erreurs de procédure, sont susceptibles de mettre à mal le principe de bonne administration dans le déroulement de la procédure disciplinaire.

5. En ce qui concerne la procédure en tant que telle, nous avons relevé les points suivants :

- 1) le chef de corps co-signe la grande majorité des délibérations du Collège de police auxquelles il assiste, y compris dans des dossiers disciplinaires concernant des officiers pour lesquels il n'est revêtu d'aucune compétence disciplinaire et dans des dossiers dans lesquels il est personnellement impliqué ;
- 2) il arrive que le chef de corps soit destinataire de documents relatifs à la procédure alors que cette dernière ne se déroule pas à son niveau mais bien à celui de l'ADS ;
- 3) même lorsqu'il s'est dessaisi en tant qu'ADO, le chef de corps reste repris en tant que « chargé de dossier » sur les documents émanant du Collège de police ;
- 4) il est arrivé que, délégué par l'ADS pour procéder aux auditions, le chef de corps signe des documents du ressort de l'ADS ;

¹ Dossier n° 109858/2010.

- 5) le chef de corps a, à l'occasion, été désigné comme enquêteur préalable pour des membres du personnel dont il est l'ADO tout comme il a déjà été désigné pour procéder à l'audition d'un membre du personnel concerné par un dossier disciplinaire alors qu'il était lui-même personnellement impliqué ;
- 6) le chef de corps, ADO d'un membre du personnel, a déjà agi en tant qu'enquêteur préalable à l'égard de ce dernier, sans désignation officielle par l'ADS, tout en sous-déléguant l'exécution de certains devoirs ;
- 7) à plusieurs reprises, lors de la notification du rapport introductif, alors qu'un délai de 30 jours est laissé pour introduire un mémoire et demander des auditions complémentaires, ledit rapport introductif fixe pour l'audition du membre du personnel concerné une date antérieure à la date limite du dépôt du mémoire en défense ;
- 8) des rapports introductifs sont parfois rédigés à la limite du délai de prescription alors que les devoirs d'enquête sont réduits au strict minimum et que leur exécution ne permet pas de justifier un tel laps de temps ;
- 9) parfois, alors qu'un enquêteur préalable a été désigné et que des auditions ont été actées, aucun rapport d'enquête préalable n'est rédigé ;
- 10) le rédacteur du rapport d'information est parfois désigné en tant qu'enquêteur préalable alors qu'il avait fait état d'avis et considérations allant dans le sens d'une transgression disciplinaire manifeste, son impartialité pouvant dès lors être mise en doute ;
- 11) il arrive que le rapport d'enquête préalable fasse mention d'avis et considérations personnels quant à l'existence d'une transgression disciplinaire ;
- 12) il n'est pas systématiquement signalé aux témoins ou au membre du personnel concerné le cadre dans lequel ils sont entendus ni l'identité du membre du personnel concerné par l'enquête ;
- 13) l'article 25 de la loi disciplinaire n'est pas toujours rappelé ;
- 14) la qualité de la personne qui procède à l'audition dans le cadre de l'enquête préalable n'est pas automatiquement précisée ;
- 15) il arrive que des identifications soient faites, sans qu'il soit précisé par quel biais, sachant qu'une consultation de bases de données telles que la DIV ou le registre national n'est pas prévue en matière disciplinaire ;
- 16) il n'est pas toujours clairement établi quand et comment les faits ont été portés à la connaissance de l'autorité ;
- 17) une sanction disciplinaire a été prononcée sur base de la communication d'un dossier judiciaire sans qu'aucun acte complémentaire ne soit posé ;
- 18) un manque de rigueur certain a été constaté dans la rédaction de certains documents tels que le rapport introductif, allant jusqu'au retrait de ce dernier pour le remplacer par un autre en raison de lacunes constatées par la défense.

6. En ce qui concerne la composition et la tenue des dossiers examinés, nous avons relevé les points suivants :

- 1) dans la quasi-totalité des dossiers, l'inventaire des pièces est soit incomplet, soit non chronologique, soit divisé en plusieurs pages réparties dans le dossier ;
- 2) certaines pièces versées à des dossiers ne sont pas numérotées ;
- 3) certaines pièces sont versées à des dossiers alors qu'elles constituent plutôt des documents de travail ;
- 4) des dossiers n'ayant rien de disciplinaire sont parfois classés parmi de tels dossiers ;
- 5) certains dossiers contiennent des sous-dossiers ayant des finalités diverses sans que l'on sache précisément dans quelle procédure insérer ces documents ;
- 6) des dossiers contiennent des pièces sans relation directe avec la procédure disciplinaire et sans qu'il y soit fait référence par ailleurs ;

- 7) certains dossiers se clôturent par la décision de prendre une mesure autre que disciplinaire mais n'en contiennent pas la concrétisation ;
- 8) des dossiers, classés sans suite pour vice de forme, ne contiennent pas cette décision ;
- 9) des dossiers se clôturent par un classement sans suite mais ce dernier n'est pas notifié ;
- 10) certains rapports introductifs ne sont pas notifiés sans que l'on sache pourquoi ;
- 11) un dossier a été initié sur base d'un renvoi à la discipline du corps communiqué par téléphone par le procureur du Roi mais sans confirmation écrite ;
- 12) les extraits des délibérations du Collège de police ne figurent pas systématiquement dans le dossier ;
- 13) un dossier de démission ne contient pas la décision du Conseil d'état annulant la sanction, il faut consulter un autre carton pour obtenir les documents y afférents ;
- 14) il arrive que des procès-verbaux soient repris dans un dossier alors que, même s'il n'y a pas trace de leur utilisation, il n'y a pas non plus trace de demande aux autorités judiciaires pour pouvoir le faire ;
- 15) alors qu'il a été décidé, à la demande de la défense, de retirer un procès-verbal d'un dossier, ce dernier y figure toujours ;
- 16) certaines pièces sont imprimées sur du papier de rempli, ce qui implique qu'à l'occasion, le verso de certaines pièces contienne des données confidentielles ;
- 17) dans des dossiers « similaires » c'est-à-dire dans lesquels un même fait est reproché à deux membres du personnel, des documents ne sont rédigés qu'en un seul exemplaire original avec copie pour l'autre dossier, parfois même non signée mais constituée par un simple « print » ;
- 18) un dossier complet est constitué de copies sans que l'on sache où se trouvent les originaux ;
- 19) des pièces d'un dossier disciplinaire ont été classées dans un autre dossier disciplinaire concernant le même membre du personnel.

7. Ces constatations ont été soumises au chef de corps lors d'une audition au cours de laquelle il nous a préalablement exposé la manière dont il envisageait la discipline ainsi que sa mise en œuvre. Il ressort de cet entretien qu'il n'est recouru à la discipline que comme moyen ultime après les remarques orales et/ou écrites, les entretiens de fonctionnement,.... Il appert en outre que toutes les procédures, qu'elles se déroulent au niveau de l'ADO ou de l'ADS sont concrètement finalisées au niveau de la zone, raison pour laquelle le chef de corps est repris en tant que « chargé de dossier » sur les décisions émanant de l'ADS. Cette dernière, en toute transparence, évoque le dossier avec le chef de corps, qui est chargé de concrétiser les directives qui lui sont données.

Le chef de corps nous a également précisé qu'il co-signait toutes les délibérations du Collège de police auxquelles il assistait, en tant que personne présente et non en tant que membre. Cela n'a jamais posé problème.

Après qu'il nous ait informés du fait qu'aucune formation n'avait été suivie au sein de la ZP, nous l'avons renseigné quant à l'existence de formations « discipline » et « enquête préalable » données par la direction de la formation de la police fédérale. Il en a pris note tout en précisant que lorsqu'il rencontrait une difficulté dans le cadre d'un dossier, il disposait de points de contact susceptibles de le conseiller judicieusement, notamment au niveau de la direction du service juridique, du contentieux et des statuts de la police fédérale, ou encore auprès d'un membre du service de contrôle interne de la police fédérale.

Les points d'attention relatifs au déroulement de l'enquête préalable ont été évoqués mais il semblerait que le tir ait déjà été partiellement rectifié dans la mesure où il a été décidé que le chef de corps serait déchargé de toute enquête préalable : un pool de quatre membres du personnel a été constitué pour ce faire.

Les erreurs ou lacunes au niveau de la procédure ont ensuite été exposées et explicitées. Le chef de corps dit avoir pris bonne note de ces points et affirme qu'il y attachera davantage d'attention à l'avenir.

En ce qui concerne les remarques relatives à la composition et à la tenue des dossiers disciplinaires, tâches dévolues au DRH, le chef de corps se dit conscient de certaines lacunes auxquelles il dit remédier quand il en prend connaissance. Sur base de l'ensemble des points d'attention relevés, il dit avoir l'intention d'en informer le DRH par écrit afin d'éviter la répétition des points soulevés.

3. CONCLUSIONS

8. Tous les dossiers examinés ont fait l'objet de remarques, plus ou moins importantes, et portant plus ou moins fortement à conséquence, et ce soit au niveau de la procédure suivie soit au niveau de la tenue desdits dossiers. Parfois même à ces deux niveaux concomitamment. Informé et interrogé à ce propos, le chef de corps a précisé que certains points d'attention avaient été directement résolus, dans la mesure où il n'était plus lui-même désigné en tant qu'enquêteur préalable. En ce qui concerne les autres aspects mis en lumière, il en a pris note et s'est dit soucieux d'y attacher une attention plus particulière à l'avenir, notamment par le biais de la rédaction d'une directive à l'attention de son DRH, visant à lui préciser certaines règles élémentaires en matière de tenue et composition des dossiers disciplinaires.

4. RECOMMANDATIONS

9. Il serait opportun que les personnes plus ou moins impliquées dans la gestion des dossiers disciplinaires et/ou dans la procédure disciplinaire suivent une formation adéquate en la matière. En effet, tant les membres du personnel amenés à effectuer des enquêtes préalables, que le chef de corps, ADO de certains membres du personnel, et le DRH devraient être informés non seulement de la procédure dans son aspect théorique mais également des subtilités, tenants et aboutissants de la mise en œuvre de cette procédure.

10. Si la tenue et la conservation des dossiers disciplinaires sont à l'avenir encore confiées au DRH, il serait indiqué de communiquer à ce dernier les remarques qui ont été formulées à ce propos, suite aux constatations opérées lors de l'analyse des dossiers disciplinaires emportés. Le chef de corps, responsable final, ne pourra faire sans procéder à un contrôle du respect des directives ainsi données à son DRH.

5. CONCLUSION GENERALE

11. La présente enquête portant sur le traitement des dossiers disciplinaires dans la ZP Semois et Lesse a mis en lumière des lacunes, erreurs de procédure ou points d'attention plus ou moins importants et/ou récurrents. Le chef de corps, informé de ces points et entendu à leurs propos, a précisé avoir déjà remédié à certaines lacunes constatées. Ce qui, conjugué au départ de certains membres du personnel faisant plus particulièrement l'objet de dossiers disciplinaires et, partant, à la diminution des dossiers disciplinaires initiés, devrait entraîner une amélioration dans la qualité du traitement des dossiers disciplinaires ouverts. Le CDP LEONARD nous a en outre semblé sensible aux remarques que nous lui avons formulées et nous a précisé qu'il remédierait aux points d'attention portés à sa connaissance.

12. Le président du Collège de police de la zone de police Semois et Lesse, informé des résultats de la présente enquête de contrôle, a confirmé que diverses mesures avaient été prises par le chef de corps afin de remédier à certains constats portés à sa connaissance. Plusieurs de ces mesures répondent d'ores et déjà aux recommandations formulées.

6. ANNEXES

13. Annexe 1: abréviations utilisées.

Annexe 1**ABREVIATIONS UTILISEES**

ADO	autorité disciplinaire ordinaire
ADS	autorité disciplinaire supérieure
CDP	commissaire divisionnaire de police
CP	commissaire de police
DRH	directeur des ressources humaines
ZP	zone de police