

TABLE DES MATIÈRES

DROIT DISCIPLINAIRE	1
1. GÉNÉRALITÉS	1
2. QUELS SONT LES FAITS QUI ONT FAIT L'OBJET D'UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE ?	1
2.1. Constatations du Comité permanent P	1
2.2. Constatations du Conseil de discipline	2
3. LÉGISLATION DISCIPLINAIRE EXISTANTE	3
3.1. Qui peut imposer des sanctions disciplinaires ?	3
3.1.1. Autorité disciplinaire ordinaire	3
3.1.2. Autorité disciplinaire supérieure	4
4. UNIFORMITÉ DES SANCTIONS	5
5. PROCÉDURE DISCIPLINAIRE	7
6. GROUPE DE TRAVAIL « MODIFICATION DE LA LOI DISCIPLINAIRE »	10
6.1. Groupe de travail	10
6.2. Résultats du groupe de travail	11
7. DISCIPLINE ET MINISTÈRE PUBLIC	12
8. CODE DE DÉONTOLOGIE	13
9. FONCTION DE CONTRÔLE INTERNE – EN MARCHÉ VERS UNE NOUVELLE POL 48 ?	14
10. RECOMMANDATIONS	15

DROIT DISCIPLINAIRE

1. GÉNÉRALITÉS

Depuis 2000¹, le Comité permanent P a présenté dans chacun de ses rapports annuels une analyse des mesures d'ordre et des mesures disciplinaires prononcées par les autorités disciplinaires compétentes à l'encontre de membres des services de police.

La dernière analyse qu'il a effectuée dans son rapport annuel 2004² se compose de cinq pages environ et part d'un *premier constat* selon lequel, en dépit de l'obligation légale d'informer le Comité permanent P, plusieurs corps de police³ ne lui communiquent toujours pas les mesures d'ordre ou mesures disciplinaires qu'ils ont prononcées et ne l'informent pas non plus lorsqu'ils n'ont pris aucune mesure. Dans un premier temps, il a été mentionné qu'il n'y avait aucune communication pour l'arrondissement judiciaire de Louvain. À tort car la zone a en fait informé le Comité de l'existence de 12 dossiers disciplinaires.

Un *deuxième constat* est que le nombre total de dossiers à l'encontre de la police – plaintes, dénonciations, enquêtes judiciaires du Service d'enquêtes P – ainsi que celui des condamnations au plan judiciaire sont particulièrement élevés⁴. Il est question de 7 064 dossiers alors que le nombre de mesures d'ordre et de mesures disciplinaires prises est relativement peu élevé. On en a répertorié, pour une même période, 711 sur les 791 rapports introductifs rédigés. Il va de soi qu'en regard au pourcentage élevé de plaintes non fondées – pour quelque raison que ce soit –, au traitement d'une multitude de faits sur le plan correctionnel uniquement et aux doublons éventuels, l'input des faits ne peut être équivalent à l'output des jugements et mesures d'ordre ou mesures disciplinaires.

Un *troisième constat* porte sur le fait que le principe du corps le plus grand qui génère le plus de dossiers disciplinaires est à relativiser. L'examen de certaines données a mis en lumière la nécessité d'affiner quelque peu l'enquête.

Le Conseil de discipline a déjà effectué un premier enregistrement dans son rapport annuel 2004. Il a en effet calculé le nombre d'interventions par rapport à l'effectif du personnel par zone et par service. Ce document est joint à l'annexe 2 du présent rapport. Le lecteur attentif y remarquera que, dans certaines zones, pas un seul membre du personnel n'a encouru la moindre sanction disciplinaire mineure ou majeure depuis 2001. Tant en Wallonie qu'en Flandre et à Bruxelles, on constate que des corps de plus de 100 personnes⁵ n'ont connu aucune sanction disciplinaire sur une période de 4 ans.

Ce phénomène ne touche pas que la police locale. Au sein de la police fédérale aussi, le pourcentage des procédures disciplinaires par effectif et par service est relativement bas. Vous trouverez en annexe un aperçu de ces services de police fédérale. Le Comité permanent P n'a reçu aucune information relative à d'éventuelles procédures disciplinaires de la part de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale (AIG).

Les membres du service Statuts de l'AIG siègent en qualité d'experts au Conseil de discipline et y représentent l'inspecteur général. Dans leur rapport annuel de 2004, ils ont essentiellement basé leur analyse sur les dossiers disciplinaires qu'ils avaient traités et ont laissé de côté les phénomènes liés aux faits qui leur ont été signalés et à la discipline exercée. Comme il sera explicité plus avant, ils parviennent dans leurs autres analyses aux mêmes conclusions que le Comité permanent P.

2. QUELS SONT LES FAITS QUI ONT FAIT L'OBJET D'UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE ?

2.1. CONSTATATIONS DU COMITÉ PERMANENT P

Nous précisons que la procédure disciplinaire peut englober plusieurs faits, de sorte que le nombre de faits n'est pas équivalent à celui des mesures disciplinaires.

Le Conseil de discipline et le Comité permanent P procèdent différemment pour le regroupement en rubriques plus globales, ce qui exclut toute possibilité de comparaison directe. Nonobstant, il appert que les faits présentés dans le rapport du Conseil de discipline,

répartis entre faits commis pendant le service et en dehors du service, dénotent des tendances similaires à celles dégagées par la présente analyse.

Le Comité permanent P a réparti en trois grands groupes les faits qui se sont produits en 2004 avec une occurrence minimale de 15 fois, qu'ils aient fait l'objet de sanctions ou non.

a. Manquements par l'attitude, qui portent atteinte à la dignité de la fonction de police

On entend par là : exécution des tâches laxiste ou négative (23 faits) ; attitude et comportement en général (14 faits) ; actes commis en dehors du service portant atteinte à la dignité de la fonction ou à l'image de marque (37 faits) ; consommation d'alcool ou de stupéfiants pendant le service (62 faits) ; infraction à l'intégrité (18 faits) ; violences contre des personnes ou des biens (20 faits) et violation du secret professionnel (19 faits).

Total: 193 faits.

b. Manquements dans l'exécution des tâches

Sont repris sous cette rubrique : perte ou oubli de matériel policier (15 faits) ; non-respect des formalités administratives en cas de maladie (20 faits) ; fautes commises dans l'exécution des tâches (83 faits) ; manque de respect ou non-respect de la procédure (17 faits) ; traitement tardif des procès-verbaux (43 faits) ; obéissance, refus d'ordre (18 faits).

Total: 196 faits.

c. Manquements administratifs – ambiance de travail

Sont en l'espèce regroupés : infractions à la loyauté et au respect (20 faits) ; abus du service ou des moyens (29 faits) ; ambiance de travail et relations collégiales (16 faits) ; absence illégitime (23 faits) ; abus de l'horaire et de la comptabilisation des prestations (31 faits) ; départ du travail sans autorisation (19 faits) ; arrivée tardive au travail ou départ prématuré (22 faits).

Total: 160 faits.

2.2. CONSTATATIONS DU CONSEIL DE DISCIPLINE

L'étude du Comité permanent P est basée sur les données de tout le pays. Elle applique partout les mêmes méthodes d'analyse, se focalise sur les mêmes points d'attention et traite des mêmes sujets. Le Conseil de discipline, par contre, fonctionne en chambres distinctes qui, chacune de leur côté, rendent leur rapport dans leur propre langue. Ces approches différentes ne permettent pas vraiment de tirer des conclusions générales par phénomène. De même, l'encodage des faits est aussi propre à chaque chambre, toutes deux n'utilisant pas les mêmes méthodes d'analyse et de présentation des faits disciplinaires. C'est pourquoi une certaine prudence s'impose à la lecture.

L'analyse conjointe des faits les plus récurrents relevés par la chambre francophone et par la chambre néerlandophone du Conseil de discipline met en lumière les manquements suivants, qui présentent une certaine fréquence :

1. manquements dans l'exécution des missions judiciaires (120) ;
2. abus d'alcool avant et pendant le service (92) ;
3. arrivée tardive au travail, départ prématuré, interruption du travail (78) ;
4. absence illégitime (51) ;
5. comportement indigne (46) ;
6. non-respect des directives pour les communications de maladie (37) ;
7. refus d'ordre dans l'exécution des tâches (22) ;
8. violation du secret professionnel (21) ;
9. violences (11).

La chambre francophone fait état des problèmes les plus criants, à savoir : les absences illégitimes et les arrivées tardives au travail (45 faits, soit 10 % du total), la tricherie dans les heures (13 faits) et le non-respect des prescriptions administratives en cas de maladie (22 faits, soit 4,5 % du total).

Sont aussi assez marquants les problèmes de manque de collégialité, voire d'agressivité (12 faits) ainsi que les infractions au secret professionnel, pour lesquelles 9 sanctions ont été prononcées.

La chambre néerlandophone, quant à elle, fait observer dans son commentaire général que la grande majorité des manquements se manifestent dans le domaine de la qualité de l'exécution des missions judiciaires, dont 88 des 92 infractions rapportées sont imputables à la police locale.

La police locale arrive également au premier rang des manquements dans l'exécution d'autres tâches. Ainsi 42 sur 52 infractions. L'attention s'est concentrée sur le phénomène des abus d'alcool (50 sanctions, 40 au niveau local), des violences contre des personnes (11 sanctions) et sur les consommations de stupéfiants (5 poursuites disciplinaires).

En outre, bien que la législation sur les activités complémentaires autorisées doive être connue de tous, 7 actions disciplinaires ont encore été répertoriées en la matière. Le Comité permanent P a déjà attiré l'attention sur cette question à plus d'une reprise.

La position commune aux deux chambres sera explicitée ultérieurement dans la présente analyse.

3. LÉGISLATION DISCIPLINAIRE EXISTANTE⁶

3.1. QUI PEUT IMPOSER DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES ?

La loi disciplinaire du 13 mai 1999 prévoit une autorité disciplinaire ordinaire et une autorité disciplinaire supérieure.

3.1.1. Autorité disciplinaire ordinaire

POLICE LOCALE	AUTORITÉ DISCIPLINAIRE ORDINAIRE
Cadre auxiliaire, de base, moyen et niveau autre que A	Chef de corps
Cadre des officiers, chef de corps et niveau A	Bourgmestre ou collège de police
POLICE FÉDÉRALE	AUTORITÉ DISCIPLINAIRE ORDINAIRE
Cadre auxiliaire, de base, moyen et niveau autre que A	Chef de service
Cadre des officiers et niveau A	Directeur général ou commissaire général si les membres du personnel relèvent directement d'eux
Directeurs généraux et commissaire général	Les ministres de la Justice et de l'Intérieur agissant conjointement.
INSPECTION GÉNÉRALE	AUTORITÉ DISCIPLINAIRE ORDINAIRE
Cadre de base, moyen et niveau autre que A	Inspecteur général
Inspecteur général, membres du cadre d'officiers et les membres du personnel de niveau A	Les ministres de la Justice et de l'Intérieur agissant conjointement.

Ces autorités disciplinaires ordinaires peuvent imposer des sanctions légères telles que des avertissements ou des blâmes.

Le tableau ci-dessus illustre clairement que le chef de corps ne dispose d'aucune compétence disciplinaire directe sur ses officiers.

3.1.2. Autorité disciplinaire supérieure

POLICE LOCALE	AUTORITÉ DISCIPLINAIRE SUPÉRIEURE
Cadre auxiliaire, de base, moyen, officiers (sauf officiers supérieurs et chefs de corps) et personnel CALOG	Bourgmestre ou collège de police N.B. : en ce qui concerne les officiers, l'autorité disciplinaire supérieure peut toujours se dessaisir de l'affaire dans les mains du ministre de l'Intérieur.
Officiers supérieurs et chefs de corps	Ministre de l'Intérieur
POLICE FÉDÉRALE	AUTORITÉ DISCIPLINAIRE SUPÉRIEURE
Cadre auxiliaire, de base, moyen et niveau autre que A	Directeur général ou commissaire général si les membres du personnel relèvent directement d'eux
Cadre des officiers et niveau A	Ministre de l'Intérieur
Directeurs généraux et commissaire général	Les ministres de la Justice et de l'Intérieur agissant conjointement.
INSPECTION GÉNÉRALE	AUTORITÉ DISCIPLINAIRE SUPÉRIEURE
Tous les membres du personnel	Les ministres de la Justice et de l'Intérieur agissant conjointement.

L'autorité disciplinaire supérieure peut imposer des sanctions légères comme lourdes et possède même un droit d'évocation sur ces affaires.

Les sanctions disciplinaires lourdes sont : (1) la retenue de traitement ; (2) la suspension par mesure disciplinaire n'excédant pas plus de trois mois ; (3) la rétrogradation dans l'échelle de traitement ; (4) la démission d'office ; (5) la révocation.

Dans les faits, le chef de corps dispose d'autres moyens que la sanction disciplinaire pour intervenir à l'encontre des attitudes négatives. Il peut également recourir à des mesures d'ordre telles que la suspension provisoire, la note de fonctionnement, le changement de service, l'interdiction de conduire un véhicule, l'interdiction d'accès à certains locaux ou l'interdiction d'accès aux systèmes de données électroniques.

Par ailleurs, en pratique, d'autres mesures peuvent toujours être prises. Ainsi l'injonction, le rappel à l'ordre, la réprimande, le retrait de l'arme de service ou l'accompagnement personnel. Enfin, il est possible de contraindre le membre du personnel concerné à suivre une formation ou une formation pratique complémentaire.

Pour 2004, le Comité permanent P a répertorié, sur la base des communications des corps de police en vertu de l'article 14*bis*, § 2, 30 suspensions provisoires, 11 notes de fonctionnement, 26 changements de service, 2 retraits de l'arme de service et 2 accompagnements personnels.

En ce qui concerne les sanctions légères, 226⁷ avertissements et 231⁸ blâmes ont été prononcés en 2004.

Les sanctions lourdes font par contre l'objet du tableau ci-dessous :

	Retenue trait.	Suspension	Rétrog. échelle trait.	Démission d'office	Révoc.	Total
Fr.	42	31	9	7	1	90
Néerl.	76	54	7	13	0	150
Tot.	118	85	16	20	1	240

L'étude⁹ du Conseil de discipline montre que 28 % des décisions néerlandophones concernent la police fédérale et 72 %, la police locale tandis que du côté francophone, 35 % des décisions touchent la police fédérale et 65 %, la police locale. Lorsqu'on examine les résultats à la lumière du nombre d'effectifs¹⁰, on obtient au niveau national un coefficient de poursuite plus élevé à la police fédérale qu'à la police locale, soit respectivement 1,89 % et 1,50 %.

Dans les services de police locale, la politique disciplinaire des autorités francophones et néerlandophones est sensiblement la même (1,52 % F et 1,49 % N). Au niveau fédéral par contre, on observe que les autorités francophones mènent une politique disciplinaire plus importante (2,14 % F et 1,69 % N).

4. UNIFORMITÉ DES SANCTIONS

Le Comité permanent P, le Conseil de discipline et l'AIG parviennent à la même conclusion : à faits similaires, pas forcément sanctions similaires. Il y a donc un manque d'uniformité certain dans ce domaine.

L'AIG écrit dans son rapport annuel¹¹ : « *Le fait d'infliger une sanction disciplinaire appropriée ressortit à la notion de qualité. L'an dernier, l'inspection générale a, malheureusement, de nouveau pris connaissance de dossiers disciplinaires, généralement de la police locale pour lesquels la sanction disciplinaire prononcée était légère alors que ces faits ont été pénalement sanctionnés d'une peine correctionnelle. Les remarques des juges dans leurs verdicts quant au caractère intolérable des faits commis par des fonctionnaires de police et les réprobations similaires exprimées par le ministère public, ont été ignorées par les autorités disciplinaires. Elles ont continué à infliger des sanctions légères pour de tels faits. [...]* ».

Le Conseil de discipline va plus loin encore¹² : « *Les corps de police et singulièrement les polices locales ont un besoin urgent d'une politique uniforme et cohérente de la discipline. Les différences dans les sanctions dépassent les limites normales d'une approche nécessairement discrétionnaire. L'absence ou la quasi-absence de toute activité disciplinaire dans un grand nombre de zones de police pose évidemment question* ».

Le Comité permanent P a envisagé, dans son rapport annuel 2004¹³, quelques exemples que nous pouvons compléter comme suit :

- Un inspecteur est condamné par la 51^e ch. Corr. de Bruxelles le 30 décembre 2003 pour des faits de 2001. Il s'était fait rétribuer, indûment et avec une intention frauduleuse, pour avoir consigné des circonstances fictives d'accident dans des procès-verbaux et les faits se sont accompagnés d'extorsion et abus de confiance. Au départ, le ministre de l'Intérieur avait prononcé la suspension provisoire de l'intéressé pour une période de 8 mois, dont 5 mois avec une retenue de traitement de 25 %. Entre-temps, l'intéressé a fait mutation de la police fédérale vers la police locale. La procédure disciplinaire même a été initiée le 8 août 2004 par la police locale, avec une sanction légère à la clé, à savoir un avertissement¹⁴.
- Un inspecteur exerce une activité économique non autorisée durant son congé maladie. En outre, il n'est en ordre avec aucune réglementation administrative. La sanction du chef de corps consiste en un avertissement¹⁵.
- En 2004, un commissaire a reçu sa démission d'office avec entrée en vigueur immédiate après avoir été condamné par le tribunal de première instance le 12 juin 2002 pour rébellion, violences et intoxication au volant. Appel et rejet du pourvoi en Cassation. L'intéressé a interjeté appel contre la décision du gouverneur auprès du ministre de l'Intérieur, qui n'a pas maintenu la démission. L'intéressé est de nouveau directeur HRM/logistique de son corps. Dans l'état actuel des choses, nous n'avons pas connaissance d'une autre sanction disciplinaire¹⁶.
- Un inspecteur, agent de quartier, inscrit sa conjointe à une adresse fictive lui permettant de percevoir abusivement une allocation de chômage majorée. Ils vivent cependant dans un logement de l'État. Il a écopé d'un blâme¹⁷.
- En mai 2003, un inspecteur ivre en vient aux mains avec un collègue qui entendait verbaliser une de ses connaissances. Dans un bus De Lijn, on lui a aussi fait remarquer qu'il ne pouvait pas mettre ses pieds sur la banquette. Il a adressé des reproches aux contrôleurs et a abusé de sa fonction. Il s'est vu infliger le 2 avril 2004 une sanction disciplinaire lourde pour une durée d'1 mois. Le 14 février 2004, au cours d'une fête entre collègues, il a donné un coup de poing au conjoint d'un membre du personnel, déclenchant ainsi une bagarre. Personne n'a déposé plainte mais, lorsqu'il a appris le 19 février 2004 ce qui s'était passé, le chef de corps a prononcé la suspension provisoire

de l'intéressé pour 2 mois.

Pendant la procédure disciplinaire nouvellement entamée, l'intéressé a été trouvé parmi un groupe de fêtards ivres, qui avaient maille à partir avec un portier. Le 4 août 2004, la suspension provisoire a été convertie en sanction disciplinaire impliquant la suspension pour une durée de 2 mois¹⁸.

- Certains conseils de discipline se montrent particulièrement souples. Ainsi par exemple, à l'égard d'un commissaire qui avait déjà fait l'objet d'une condamnation en 2002 pour défaut d'assurance. Il s'est vu infliger une sanction lourde, à savoir la retenue de son traitement brut à concurrence de 10 % pendant 2 mois.
Il a toutefois pu « purger » cette peine grâce à des prestations complémentaires, au nombre de 30 étalées sur deux mois. De cette manière, il n'a en fait encouru **aucune** perte de revenu. En 2004, il se retrouve condamné à nouveau par le tribunal de police pour avoir conduit un véhicule malgré la déchéance du permis de conduire prononcée à son encontre, et cela sans être en ordre de contrôle technique. Pour ces faits, il a reçu une sanction lourde consistant en une suspension d'une semaine¹⁹.
- Le même commissaire a pris connaissance le 1^{er} octobre 2004 d'une troisième sanction disciplinaire lourde pour non-exécution de missions judiciaires (apostilles) et non-rédaction ou non-finalisation des procès-verbaux nécessaires. Les apostilles qui n'ont pas été exécutées ou qui se sont accumulées ont été redistribuées parmi les autres membres du corps de police. La mesure disciplinaire a consisté en une sanction lourde, soit une suspension d'un jour seulement.
- Le Comité permanent P n'ignore pas non plus que les chefs de corps faisant l'objet d'une instruction pour faits graves, voire qui se sont trouvés en détention préventive, n'ont pas été suspendus, même pas provisoirement²⁰.
- Le Comité permanent P a déjà fait rapport à propos d'un chef de corps condamné en correctionnelle à de lourdes peines et qui, en guise de confirmation du prononcé, a été sanctionné en appel par un (simple) blâme.

Il n'y a pas qu'au sein de la police locale que la mise en œuvre du régime disciplinaire peut être mise en question. La police fédérale aussi a des progrès à faire dans ce domaine. Ainsi certains dossiers, largement répercutés dans la presse – Semira Adamu, les évasions à Asse – mais aussi de nombreux autres incidents :

- Un membre de la DGJ se gare à plusieurs reprises de manière fautive, à savoir sur un emplacement réservé au chef de service, sur une place visiteur et devant une sortie de secours. Il reçoit un avertissement dans les deux premiers cas et un blâme dans le troisième. Plusieurs infractions de ce type ont été commises par des membres d'un même département et réprimées au plan disciplinaire. Ne doit-on pas se demander s'il n'existe pas un autre problème à la base²¹ ? Car pour la même infraction de stationnement devant une sortie de secours, et cela à plusieurs reprises, un autre membre de la DGJ reçoit un avertissement²².
- Un membre de la DGA se rend coupable d'une violation du secret professionnel et se voit infliger un blâme²³.
- Des membres de la LPA Brunat CF ont encouru un blâme pour avoir laissé s'échapper une personne signalée judiciairement à plusieurs reprises²⁴.
- Un membre de la DGM est surpris par son chef en train de dormir alors qu'il assurait le service d'accueil et de permanence. La sanction a consisté en une retenue de traitement de 6 % durant 1 mois²⁵.
- Un membre de la DGJ est à l'origine de fuites dans la presse concernant des dossiers judiciaires ou, en d'autres termes, commet une violation du secret professionnel. Il se voit aussi infliger une retenue de traitement mais de 10 % et pour 4 mois²⁶.
- Un membre de la DAC-WPR a provoqué en dehors du service un accident avec délit de fuite. Le ministre de l'Intérieur a prononcé la suspension par mesure disciplinaire²⁷. Pour

les mêmes faits, un membre de la DGM a aussi été sanctionné d'une retenue de traitement par son directeur général²⁸.

- Un membre de la DGA, DAC-SPN s'est vu démis d'office par son directeur général pour avoir consulté des photos de nu sur un site Internet ainsi que des petites annonces anonymes de garçons de plus de 16 ans et des sites de rencontres pour homosexuels²⁹.

Les cas présentés ci-dessus mettent le doigt sur divers problèmes, auxquels les autorités disciplinaires sont confrontées. Ils indiquent en effet de grandes divergences d'interprétation de la loi disciplinaire, de la loi sur la fonction de police et des règles de déontologie.

En tout état de cause, il n'existe aucun fil rouge au travers des décisions prises pour les différents faits commis. Les seules circonstances n'expliquent pas toujours les divergences constatées. Il apparaît clairement, au travers de l'analyse des sanctions disciplinaires, que les autorités disciplinaires, qui sont multiples, n'appliquent pas toutes le même cadre de référence. Elles ne fonctionnent pas en fonction de critères objectifs ou de références à la « jurisprudence disciplinaire » pour juger d'une infraction à la législation disciplinaire.

Dans son rapport annuel 2001, le Conseil de discipline a fait état du caractère particulièrement obscur de la législation en vigueur relative à la mise sur pied d'une banque de données jurisprudentielle³⁰. Il est particulièrement regrettable de devoir constater que, dans son rapport 2004, le Conseil de discipline souligne toujours la même problématique et explique qu'il n'existe encore aucune banque de données consultable. Celle-ci s'avérerait pourtant fort utile pour tous ceux qui sont amenés à prononcer des mesures d'ordre ou des mesures disciplinaires et qui, pour ce faire, recherchent un cadre de référence. Dans l'état actuel des choses, un chef de corps ne peut que consulter un exemplaire du rapport annuel du Conseil de discipline. Précisons cependant que, pour les sanctions lourdes exclusivement, il peut aussi automatiquement demander l'avis préalable du Conseil de discipline. À l'heure actuelle, cette procédure n'est toutefois que (trop) rarement appliquée³¹.

Le tableau ci-dessous reprend la répartition des sanctions par grade.

	Local		Fédéral		Total
	FR	NL	FR	NL	
Auxiliaire	7	9	0	0	16
Aspirant inspecteur	2	1	10	2	15
Inspecteur	151	210	57	67	485
Inspecteur principal	26	30	32	28	116
Commissaire	12	16	6	6	40
Commissaire divisionnaire	0	0	1	1	2
Personnel Calog	8	1	7	2	18

Cet aperçu est encore à compléter par 4 commissaires sanctionnés par le ministre de l'Intérieur et par 1 commissaire sanctionné par le commissaire général.

La chambre néerlandophone du Conseil de discipline fait état d'un moindre nombre de dossiers en réexamen mais précise qu'une bonne partie d'entre eux concerne la zone de police d'Anvers, qui a sollicité un réexamen dans 15 des 39 sanctions lourdes qui frappent des membres de son personnel³². C'est à se demander dans quelle mesure un tel chiffre ne serait pas dû en partie à une procédure disciplinaire qui ne fonctionnerait pas.

5. PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Il ressort des différents contacts et entretiens que nous avons eus que la procédure disciplinaire actuelle est considérée comme inefficace. Tous ceux qui sont concernés de près ou de loin s'accordent à dire qu'elle serait même un obstacle. Un rapide examen des schémas ci-dessous pourrait faire croire que la procédure en question est simple. Ce n'est pourtant pas le cas lorsqu'on tient compte des délais et des sanctions en cas de dépassement de ceux-ci.

Schéma 1 : Procédure pour l'autorité disciplinaire ordinaire

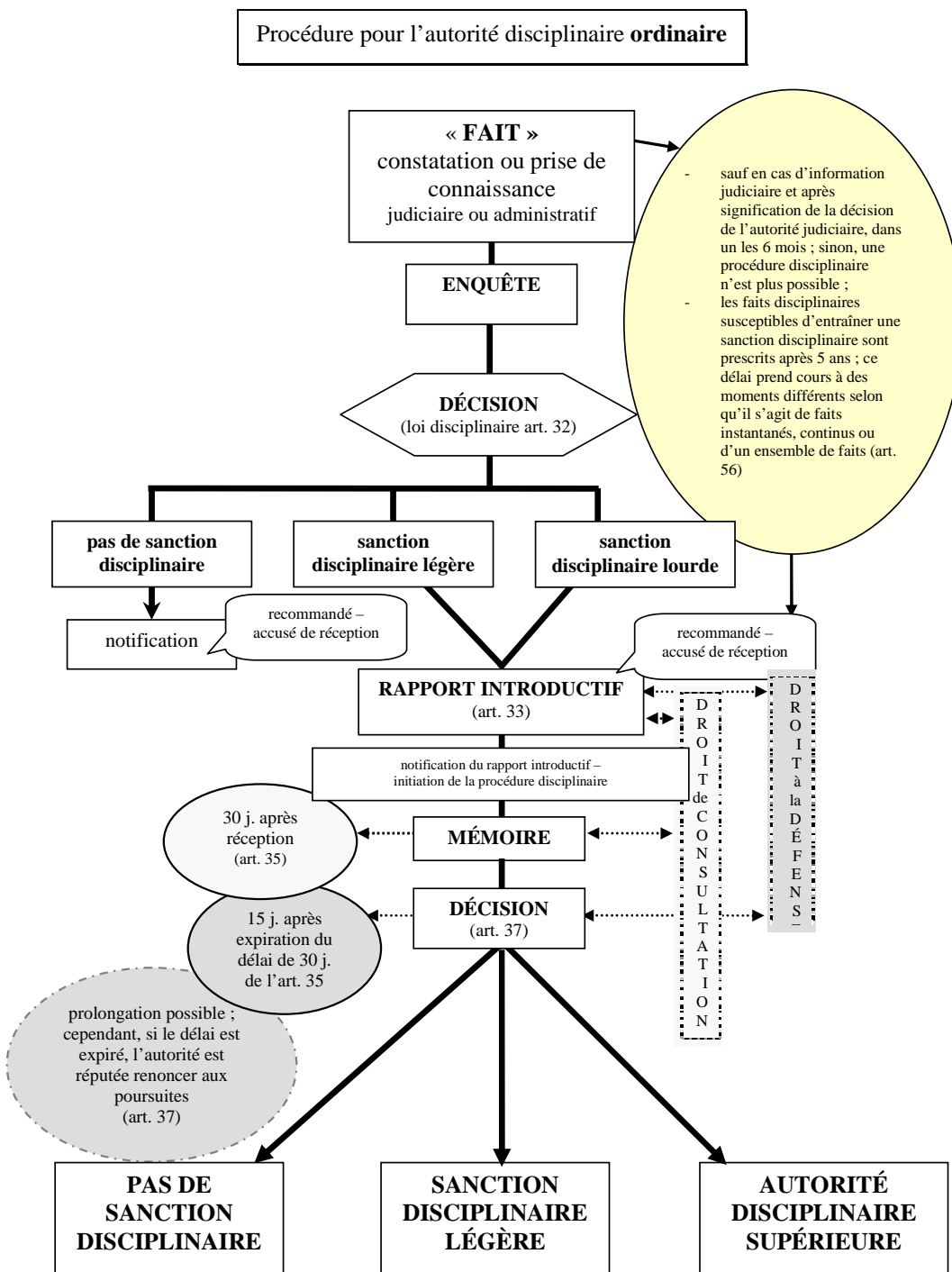
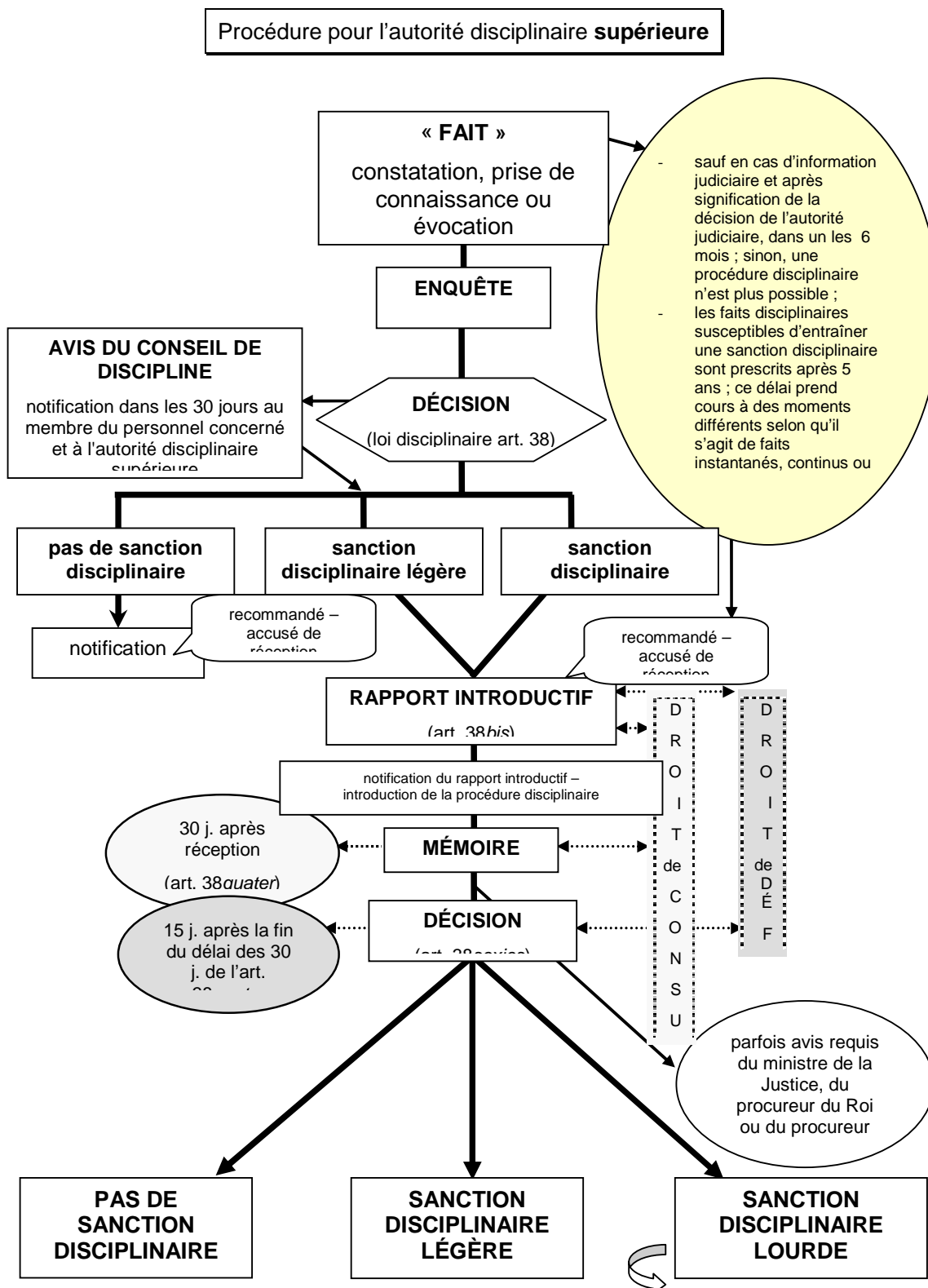


Schéma 2 : Procédure pour l'autorité disciplinaire supérieure



Il est aisé de déduire de ces deux schémas que la position du chef de corps et celle du collège de police en viennent parfois à se confondre. C'est certainement le cas dans la plupart des petites zones, où le chef de corps, qui est l'autorité disciplinaire ordinaire, est également chargé d'effectuer l'enquête préalable. Cette implication à ce niveau est source de confusion, en ce sens que l'on ne sait plus trop quand la procédure est menée par l'autorité ordinaire et quand, par l'autorité supérieure. L'article 29 de la loi du 7 décembre 1998 sur la police intégrée, qui confie au chef de corps le soin de préparer les dossiers présentés au collège de police, ne permet pas à ce dernier de prendre à nouveau part à la procédure disciplinaire menée par l'autorité supérieure.

Les deux chambres du Conseil de discipline effectuent un autre constat dans leur rapport annuel³³, à savoir que les autorités disciplinaires ne consacrent pas assez d'attention à des règles de procédure substantielles. Il ne devrait plus être toléré, alors que la loi disciplinaire est d'application depuis 5 ans, que certains corps ne possèdent pas encore en leur sein une expertise disciplinaire ou que celle-ci soit insuffisante pour pouvoir traiter les procédures les plus simples sans qu'il ne soit immédiatement question d'atteinte aux droits de la défense ou de prescription des délais, ou encore que celle-ci fasse preuve de l'immobilisme le plus total. Là où l'effectif limité au sein de certaines zones ne permet pas d'acquérir l'expertise requise, le Comité permanent P a demandé au chef de corps, dans le cadre de certaines enquêtes de contrôle, de rechercher des liens de coopération avec des zones limitrophes afin de créer une instance ou un service de contrôle interne commun capable de préparer les différents dossiers. Les chefs de corps continuent d'exercer leur pleine et entière compétence d'autorité disciplinaire ordinaire tandis qu'ils peuvent siéger au collège de police lorsqu'il est saisi d'une affaire disciplinaire. Ainsi l'expertise nécessaire en matière de procédure disciplinaire peut-elle continuer à s'acquérir.

Le Comité permanent P a cependant dû constater que les procédures sont parfois utilisées avec maîtrise, comme par exemple lorsque l'autorité disciplinaire provoque sciemment la prescription des délais pour éviter de devoir prendre des sanctions³⁴. Il n'empêche. Pour l'année 2002, parmi les 60 % de dossiers examinés par le Conseil de discipline, l'AIG a dû, dans plus de 60 % des cas, donner comme avis de ne pas imposer de sanction disciplinaire au motif d'un vice de procédure consistant dans le dépassement des délais de procédure contraignants.

Cette « frilosité » à l'égard de la loi disciplinaire, cette réticence à l'appliquer par crainte de rentrer dans toute cette procédure ne peut indéfiniment servir d'excuse. Qui plus est, pour les besoins de la bonne gestion, les corps de police ont le devoir de veiller à acquérir la connaissance et l'expertise nécessaires à l'exécution diligente de leurs tâches.

Dans le cadre de ses enquêtes, le Comité permanent P est régulièrement amené à conclure qu'une faute ou un dysfonctionnement a été commis dans le chef de l'un ou l'autre policier individuel. Et de demander au chef de corps de procéder à un examen plus approfondi au plan statutaire ou disciplinaire³⁵. Pour 2004, les 11 demandes de poursuites adressées pour des dysfonctionnements individuels ont reçu 4 réponses tandis que les 105 demandes pour fautes individuelles ont été suivies d'une cinquantaine de réponses. Les chefs de corps refusent parfois de donner suite à ces questions pourtant pertinentes et documentées.

La loi disciplinaire en vigueur n'est, elle-même, pas vraiment optimale. Elle a d'ailleurs fait l'objet d'un certain nombre de critiques circonstanciées, sur lesquelles le Comité permanent P n'a cessé d'attirer l'attention dans ses rapports annuels. C'est ainsi qu'il a tout de suite accepté de faire partie d'un groupe de travail consacré à cette problématique.

6. GROUPE DE TRAVAIL « MODIFICATION DE LA LOI DISCIPLINAIRE »

6.1. GROUPE DE TRAVAIL

Ce groupe de travail a été constitué en décembre 2003, lorsque le ministre de l'Intérieur a approuvé une proposition visant à mettre sur pied un groupe de travail chargé de proposer des solutions aux problèmes découlant de la réglementation liée au statut disciplinaire et de formuler des suggestions en vue d'améliorer l'application de celui-ci.

Le ministre a ainsi investi l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale

(service Statuts) de la présidence de ce groupe de travail. Au départ, des délégués du SAT, de la Commission permanente de la police locale, du SPF Intérieur, de la police fédérale, du Conseil de discipline, de l'Inspection générale et du Comité permanent P ont été conviés à prendre part à ses activités. À l'issue de la première réunion, les membres du groupe ont demandé à ce que soient également impliqués le cabinet SPF Justice et le Conseil des procureurs du Roi.

La méthodologie adoptée a consisté à dresser un inventaire et fixer l'ordre de succession des différents aspects à envisager, pour ensuite parvenir à un consensus sur les solutions proposées. Un schéma de travail serré (minimum une réunion par mois) a été convenu pour que le groupe de travail puisse clôturer les débats à la fin 2004. Cet objectif a été réalisé. Le 8 février 2005, l'inspecteur général de la police a transmis au ministre de l'Intérieur l'intégralité du dossier, en ce compris toutes les propositions motivées du groupe de travail.

Les conclusions et positions du groupe de travail peuvent se résumer comme suit :

- Le régime disciplinaire doit avoir pour finalité de sanctionner dûment et au moyen d'une procédure juste tout policier ayant commis des faits contraires à la discipline.
- Des divergences notables existent au sein du service de police intégré en matière de poursuites et de sanctions disciplinaires. En effet, des faits graves peuvent ne pas être poursuivis au plan disciplinaire, ou peuvent être frappés d'une sanction légère ou lourde, suivant l'autorité disciplinaire qui agit.
- Les lacunes dans l'application de la loi disciplinaire ou la mauvaise utilisation de certains droits statutaires permettent à des policiers de se soustraire à toute sanction digne de ce nom.
- La compétence décisionnelle discrétionnaire des diverses autorités disciplinaires empêche l'existence d'une interprétation uniforme et d'une juste application des règles de procédure.
- Une tendance qui semble se dégager de plus en plus consiste à prononcer des mesures d'ordre en lieu et place de sanctions disciplinaires, ce qui ne cesse d'alimenter le déficit déjà existant dans la notion de « procédure disciplinaire juste ».

6.2. RÉSULTATS DU GROUPE DE TRAVAIL

Le groupe de travail a réparti les différentes propositions de solution en deux volets.

Le *premier volet* concerne l'évaluation du régime disciplinaire impliquant également une proposition du groupe de travail demandant au ministre de l'Intérieur de prendre position.

Le *deuxième volet* consiste en un inventaire des points qui restent à discuter et qui sont liés à l'une ou l'autre position que le ministre adoptera par rapport aux éléments du premier volet. Il existe parfois plusieurs options possibles, selon les conceptions du ministre, mais elles peuvent assez rapidement être débattues puisqu'elles ont déjà été abordées par le groupe de travail au cours de ses activités.

Le premier volet se compose dans les grandes lignes des points suivants :

1. Un renforcement du fonctionnement du Conseil de discipline est proposé en ce sens qu'il pourrait examiner toutes les propositions de sanctions lourdes et rendre un avis contraignant portant sur les constatations de vices de procédure fondamentaux, l'administration de la preuve pour les différents faits, leur imputation au membre du personnel et la qualification des faits. Ledit avis ne serait pas contraignant en ce qui concerne le taux de la peine.
2. La chambre du Conseil de discipline pourrait chaque fois inclure un assesseur de la police fédérale et de la police locale, ce qui favoriserait la cohérence de la politique disciplinaire au sein de chaque service de police.
3. Le mandat des assesseurs au Conseil de discipline doit égaler la durée de celui des magistrats dudit Conseil.

4. De nouveaux délais de procédure sont proposés. Certains délais ne sont pas applicables car ils sont beaucoup trop courts, d'autres parce qu'ils sont totalement tributaires de la notion jurisprudentielle de délai raisonnable.
5. Le champ d'application de la loi devrait être élargi aux trois cas de figure qui se présentent actuellement, soit le jugement de faits graves antérieurs à l'incorporation, de faits commis par un contractuel entre-temps devenu statutaire et, enfin, de situations dans lesquelles le membre du personnel se défait, à sa demande, de sa qualité de membre du personnel pour geler la procédure en cours.
6. Des solutions doivent être trouvées pour les débats existants quant à l'autorité disciplinaire compétente, notamment en cas d'absence d'un titulaire (ex. directeur général) ou du ministre de l'Intérieur, ou quant à des faits commis par des membres détachés qui donnent lieu à une sanction disciplinaire légère.
7. Une réglementation uniforme est proposée pour les avis dispensés par les autorités externes telles que le ministre de la Justice, le procureur du Roi ou le procureur fédéral.
8. Il importe d'adapter, aux termes de la jurisprudence du Conseil d'État³⁶, les notifications et significations par courrier recommandé.
9. Lors de la convocation par le Conseil de discipline, il ne faut reprendre que les faits qui sont retenus par l'autorité disciplinaire dans la proposition de sanction lourde.
10. Un cadre légal minimum doit être créé pour l'ensemble des mesures d'ordre.

Le deuxième volet énumère une vingtaine de sujets, qui sont à envisager à la lumière des propositions de changements présentées ci-dessus.

Le Comité permanent P renvoie intégralement aux 33 propositions d'adaptation de la loi disciplinaire actuelle. Le nombre de modifications proposées est, à lui seul, déjà le signe qu'il est plus que temps de revoir en profondeur la législation actuelle.

Plus on attend, plus la loi disciplinaire perd en efficacité.

Le Comité permanent P expliquait déjà que : « *Le fait de reconnaître que la police commet également des erreurs mais que ces erreurs font aussi l'objet d'un suivi et sont, si nécessaire, sanctionnées, aura plus vite une influence positive sur l'image que la publication de nombreuses statistiques* »³⁷.

7. DISCIPLINE ET MINISTÈRE PUBLIC

Il est intéressant de soulever dans le présent rapport la question de la position du ministère public par rapport à la procédure disciplinaire.

On observe en effet un glissement de nombreux cas disciplinaires vers des procédures judiciaires et, dans bien des cas, la décision du procureur du Roi de classer l'affaire sans suite, de ne pas poursuivre l'enquête ou de rendre un non-lieu est perçue comme le signe d'abandonner toute poursuite disciplinaire, voire de ne même rien initier préalablement à l'information du ministère public.

On estime en effet plus grave de voir des recours à des vices de procédure (possibles) pour échapper à la sanction disciplinaire que de ne pas initier une procédure. D'où les réticences à lancer une procédure disciplinaire puisque, d'expérience, elle s'avère amphigourique et inopérante.

Qui plus est, lorsqu'une information ou une instruction se déroule simultanément, il est généralement décidé d'attendre les résultats de celle-ci au lieu d'intervenir sur le plan disciplinaire. Il s'ensuit également qu'une longue période s'écoule parfois avant qu'il soit décidé d'entamer une procédure disciplinaire ou non. Plus le délai entre la commission des faits et le prononcé de la sanction est important, moins la procédure est productive. Le fait que la Col 4/2003 ne soit pas encore très bien connue et que l'on ignore parfois que le ministère public ne fait plus office d'autorité disciplinaire peut expliquer que certains chefs de corps se retranchent derrière l'information du ministère public.

Le Comité permanent P l'a lui-même constaté dans les dossiers de plainte qu'il lui arrive de transmettre au chef de corps. Lorsqu'il demande ultérieurement où en est le dossier, il reçoit pour toute réponse un courrier laconique comportant le numéro de procès-verbal et mentionnant que le dossier est entre les mains du ministère public. Une éventuelle vérification auprès du ministère public révèle en outre que, dans de très nombreux cas, un dossier n'y existe que sur la base de la plainte transmise au chef de corps ! Ce genre de pratiques est plus que contraire aux préoccupations d'efficacité et d'efficience en matière de contrôle.

On observe également des divergences entre l'action du ministère public relativement à certains faits et celle du chef de corps pour les mêmes faits (commis par le même policier). Il n'y a donc pas de raison que le chef de corps n'envisage pas la question sur la base de ses connaissances et à la lumière des prescriptions professionnelles afin de prononcer une sanction dans un délai raisonnable, même lorsque les faits sont aussi examinés au niveau du ministère public.

Le fait qu'un dossier soit traité au tribunal et que le policier compare aux yeux de la société, généralement pour des faits que le citoyen non plus n'a pas le droit de commettre, véhicule un certain signal à un certain public. La procédure disciplinaire interpelle plus particulièrement un groupe professionnel déterminé. L'impact de ce signal est essentiellement interne. Il rappelle en permanence les conditions d'affiliation au groupe et les valeurs déontologiques qui sont les siennes.

8. CODE DE DÉONTOLOGIE

La législation de base en matière de discipline tient à deux documents, la loi du 13 mai 1999³⁸ et l'arrêté royal du 26 novembre 2001³⁹. La loi du 13 mai 1999 définit les transgressions disciplinaires dans son article 3 : « *Tout acte ou comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui constitue un manquement aux obligations professionnelles ou qui est de nature à mettre en péril la dignité de la fonction, est une transgression disciplinaire et peut donner lieu à une sanction disciplinaire* ».

L'article 132 de la loi du 7 décembre 1998 sur la police intégrée était déjà libellé comme suit : « *Le membre du personnel évite tout comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui peut mettre en péril l'exécution des devoirs de l'emploi ou porter atteinte à la dignité de celui-ci. [...]* ».

La sanction disciplinaire n'est possible que dès lors qu'il est question de transgression disciplinaire ou d'infraction à la déontologie policière.

La loi sur la fonction de police envisage en long et en large les principes de base du fonctionnement des services de police et du fonctionnaire de police individuel. Ils travaillent cependant dans un environnement particulier dont l'une des onze spécificités réside dans le régime disciplinaire particulier, lequel se veut un outil préventif et répressif contre les utilisations inappropriées voire les abus des compétences et moyens de contrainte octroyés aux fonctionnaires de police⁴⁰.

Un code de déontologie ne peut donc pas remplacer l'appréciation concrète des faits liés à l'exécution des missions et tâches prévues dans la loi sur la fonction de police. Les principes juridiques, valeurs et normes en vigueur ne se retrouvent pas toujours dans un texte légaliste ni dans les nombreuses interprétations de sorte qu'il ne serait pas suffisant de les reprendre dans un code distinct, si tant est que ce fût même possible.

L'adage bien connu des pénalistes « *nullum crimen sine lege* » n'a aucune valeur dans le droit disciplinaire, qui permet de sanctionner un acte sans qu'une loi ou une ordonnance ne le déclare forcément répréhensible. Citons, à cet égard, une constante dans la jurisprudence du Conseil d'État : les faits commis dans le cadre de la vie privée d'un officier de la fonction publique et donc aussi d'un fonctionnaire de police ne sont punissables que dans la mesure où il peut être raisonnablement estimé qu'ils ont un impact sur l'exercice de la fonction⁴¹.

Il n'est pas besoin d'invoquer non plus les notions d'intention délibérée et de dommage pour qu'il puisse être question d'une transgression disciplinaire. Ce n'est que pour le taux de la peine que l'intention ou l'absence d'intention pèsera dans la balance.

Il n'est donc pas étonnant que certains syndicats pourvus des yeux d'Argus aient suivi de près

les travaux d'élaboration d'un code de déontologie. Leur crainte est en effet de voir ce code instrumentalisé aux fins de pouvoir brandir le bâton ou la carotte.

Selon les rédacteurs du projet d'arrêté royal fixant le code de déontologie des services de police, il s'agit clairement du reflet d'une culture. Ils s'appuient sur l'obligation formelle imposée par l'article 50 de la loi du 26 avril 2002 (Loi Exodus) consistant à établir un code de déontologie.

Bien que le rapport au Roi du texte en projet fasse référence à la Convention européenne des droits de l'homme, à la Constitution belge, au Code européen en matière d'éthique de la police et à la loi sur la fonction de police, le code de déontologie est et demeure une énumération des possibles transgressions disciplinaires.

Le Comité permanent P a fait parvenir ses observations directement aux auteurs du code et a contribué en 2004 à un colloque sur la déontologie et l'intégrité de la police⁴². Il s'exprimait d'ailleurs en ces termes dans son rapport annuel 2003 : « *Le code de déontologie, pour lequel il existe déjà depuis un certain temps un projet très acceptable, se fait malheureusement toujours attendre depuis les années 1990-1992, on semble l'oublier un peu trop souvent. La dernière phase de concertation avec différents acteurs a pris du temps mais s'est révélée utile* »⁴³.

Il nous faut hélas constater que ce n'est que tout récemment que le ministre de l'Intérieur aurait convenu d'un agenda avec les syndicats en vue de discuter de ce projet.

Même si le code de déontologie recevait une base légale sous forme d'arrêté royal, les autres lois continuent d'exister et peuvent aussi servir de référence.

De telles mesures peuvent être utiles en fournissant par exemple une marche à suivre à l'organisation, pourvu que la procédure disciplinaire soit efficace. Les deux volets – le code de déontologie et la procédure disciplinaire – doivent donc être développés de concert.

9. FONCTION DE CONTRÔLE INTERNE – EN MARCHÉ VERS UNE NOUVELLE POL 48 ?

Il est permis d'affirmer, à l'analyse des données dont nous avons connaissance, que 99 % des enquêtes effectuées dans le cadre d'une procédure disciplinaire sont l'œuvre des services de contrôle interne, lorsqu'ils existent.

On ne peut donc ignorer l'importance d'un service de contrôle interne efficace, ce que le Comité permanent P n'a pas manqué de rappeler à plusieurs reprises. Une enquête thématique a même été initiée concernant cette fonctionnalité capitale⁴⁴.

Combien de fois n'a-t-on pas souligné l'hiatus considérable qui s'est créé depuis l'extinction de fait de l'applicabilité de la circulaire Pol 48 du 6 juillet 2004, qui prévoyait justement l'instauration d'un service de contrôle interne au sein des corps de la police communale.

Depuis, c'est le *statu quo* le plus complet. Un service de contrôle interne efficace et fiable est pourtant nécessaire dans tous les corps en ce qu'il constitue l'une des pièces maîtresses du processus de maintien et de promotion de l'intégrité et de la fiabilité de l'organisation.

Nonobstant la bonne volonté de moult responsables ou services de contrôle interne, l'enquête thématique du Comité permanent P a mis en lumière un certain nombre de points névralgiques.

Ainsi la problématique de l'exécution des enquêtes disciplinaires par les membres du service de contrôle interne. La personne qui effectue l'enquête préalable ne peut tirer aucune conclusion et se doit de faire preuve d'une complète neutralité. L'exercice se complique encore lorsque l'enquêteur préalable au plan disciplinaire a également dressé procès-verbal dans le cadre de l'information ou de l'instruction ou lorsqu'il doit rédiger un procès-verbal judiciaire en sa qualité d'enquêteur préalable.

Il faut aussi compter avec la problématique de la transformation d'une enquête administrative en enquête disciplinaire, entraînant l'apparition de positions parfois contradictoires dans un même dossier. Ainsi celle de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale et celle de la Direction générale des ressources humaines / Direction du service juridique, du contentieux et des statuts (DGP/DPS) de la police fédérale. D'après cette dernière, les pièces d'un dossier administratif ne peuvent être utilisées aux fins d'enquête disciplinaire et donc tous les devoirs d'enquête doivent être refaits.

Le fait de mentionner ou non l'article 25 de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire

des membres du personnel des services de police⁴⁵ dans une audition administrative pose également problème ici et là. Ainsi le Comité permanent P a-t-il constaté à plus d'une reprise que certains chefs de corps, dans tous les dossiers de plaintes, même ceux traitant de faits mineurs, initiaient une enquête préliminaire au plan disciplinaire respectant toutes les obligations formelles et notifications prévues dans la loi disciplinaire.

Il a aussi été remarqué qu'il était fait mention de l'obligation de loyauté dans des auditions purement administratives. De telles pratiques peuvent être démotivantes pour les collaborateurs. Aussi le Comité permanent P se demande-t-il si la procédure disciplinaire ne devrait pas être exclusivement appliquée aux dossiers les plus graves.

Le Comité permanent P est certes habilité à transférer sa compétence de traitement des plaintes à la hiérarchie interne mais il ne souhaite pas se profiler comme l'instance à l'origine des procédures disciplinaires, certainement pas s'il s'agit de « futilités » qui peuvent être signifiées autrement au policier concerné pour qu'il corrige son comportement.

Enfin, il y a un manque de clarté certain en ce qui concerne le contenu et l'archivage des dossiers disciplinaires et des dossiers personnels. Cette problématique va de pair avec une pratique douteuse consistant à considérer un dossier comme inexistant si aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée. De tels procédés sont en contradiction directe avec l'obligation générale d'archivage des pièces administratives durant une période de 20 ans.

De nombreuses questions restent cependant sans réponse. Quels sont les délais de conservation des pièces des dossiers personnels ? Comment faut-il tenir compte des enquêtes administratives et disciplinaires courantes et clôturées qui sont ou non archivées ? Qu'en est-il de l'utilisation des données et de l'entretien de fonctionnement ? Que faire lorsque le membre du personnel refuse de prendre connaissance des résultats de l'enquête ? Peuvent-ils quand même être repris dans le dossier personnel ?

Il importe que toutes les autorités concernées fournissent une réponse univoque à ces questions ainsi qu'aux autres qui se présentent. Finalement, ces questions devront être mises en pratique et qui mieux que le chef de corps, assisté d'un service de contrôle interne professionnel, pourra le faire ?

10. RECOMMANDATIONS

Les améliorations sont à apporter sur plusieurs plans, et cela simultanément de préférence. Le Comité permanent P a déjà identifié et circonscrit six projets d'amélioration auxquels se rattachent de nombreuses autres initiatives, de sorte qu'il est possible de remédier à très court terme aux problèmes en matière de discipline, tant à la base qu'au niveau de l'exécution.

- Il importe par priorité de réécrire la loi disciplinaire. Les conclusions et recommandations du groupe de travail sous la direction du service Statuts de l'AIG constituent un instrument de travail acceptable. Le ministre de l'Intérieur devra adopter au plus vite l'une des propositions formulées par le groupe de travail de manière à lui permettre de finaliser ses activités.
- Le ministre de l'Intérieur est également à même de mettre un peu d'ordre en demandant (via le bourgmestre ou le président du collège de police) aux corps qui n'ont signalé aucun dossier disciplinaire au cours de ces quatre dernières années, de se justifier.
- Le ministre de l'Intérieur doit procéder sans délai à la rédaction d'une nouvelle circulaire similaire à l'ancienne Pol 48 permettant ainsi à tous les corps de disposer d'un service de contrôle interne dans un cadre bien déterminé.
- Il est également urgent de rendre opérationnelle une banque de données jurisprudentielle.
- Le code de déontologie doit s'inscrire dans un débat plus large et aussi être publié.
- Le ministère public doit pouvoir traiter en priorité les dossiers impliquant des fonctionnaires de police et, partant, informer assez rapidement le chef de corps de sa décision, avec un droit de regard sur le dossier.

Il faut en outre actualiser les connaissances de chacun quant à la place du ministère public dans toute la procédure disciplinaire⁴⁶.

Le citoyen peut légitimement compter sur le policier pour qu'il fasse son travail dans le respect des principes d'éthique. Il s'agit là d'un acquis démocratique. Il ne peut être perdu de vue que la police, en tant que garante de la démocratie et de l'ordre sociétal, est investie du droit de déroger au principe général du droit à la tranquillité du citoyen. Les milliers de plaintes que le Comité permanent P a été amené à réceptionner au cours de son existence lui ont démontré que le citoyen accepte une certaine forme de contrôle mais pas de manière inconditionnelle. Il entend avoir la certitude que le comportement du policier est justifié et respecte les valeurs et normes prédéfinies dans ce que l'on appelle la déontologie.

Il ne peut régner qu'une discipline positive dans une organisation dont les membres sont correctement formés, sont motivés, compétents et prêts à coopérer. Le concept de discipline implique que l'on se tienne à certaines règles ou prescriptions imposées en matière de comportement. Il s'agit donc d'une notion prévisible. Si cette discipline positive n'est pas, les comportements devront être réorientés, soit par une structure de gratification, soit par un système de sanction en cas de transgression. La discipline a pour but de créer cette fameuse certitude recherchée par le citoyen lorsqu'il est confronté à une intervention policière.

L'ouverture mais aussi la fermeté qui caractérise l'un ou l'autre corps de police et sa direction se mesure aisément à l'aune de la politique disciplinaire qui y est appliquée. Elle reflète clairement les valeurs et normes prônées par l'organisation. Si le citoyen tient vraiment à pouvoir faire confiance aux corps de police, il lui faut se persuader que le principe du « l'un couvre l'autre » n'est qu'une vue de l'esprit.

Une fois encore, le fait de reconnaître que la police commet également des erreurs mais que ces erreurs font aussi l'objet d'un suivi et sont, si nécessaire, sanctionnées, aura plus vite une influence positive sur l'image que la publication de nombreuses statistiques⁴⁷.

¹ L'article 15 de la loi du 1^{er} avril 1999 imposait aux autorités disciplinaires d'informer mensuellement et de manière circonstanciée le Comité permanent P des mesures disciplinaires et des mesures d'ordre prises. Cet article a été repris dans la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements sous l'article 14*bis*, § 2.

² Rapport d'activités 2004 du Comité permanent de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 2004-2005, n° 1966/001 et Sénat, 2004-2005, n° 3-1321/1.

³ Il s'agit des zones de Herstal; Condroz; La Louvière; Aiseau-Presles/Châtelet/Farciennes; Zwijndrecht; Grens; Voorkempen; Tienen/Hoegaarden; Wokra; Machelen/Vilvoorde; Puyenbroeck; Aalter/Knesselare; Erpe-Mere/Lede; Regio Tiel.

⁴ En 2004, 1 864 dossiers de plainte ont été ouverts, 552 enquêtes judiciaires ont été effectuées par le S.E. ; 763 dénonciations ont été faites par la police même, 3 082 dossiers de plainte ont été traités par l'AIG et les corps de police ; 705 informations ont été initiées et 98 jugements ont été transmis, ce qui fait un total de 7 064 dossiers contre 6 359 en 2003.

⁵ Bruxelles-Capitale, zone 5340 ; Anvers, zones 5348, 5350, 5355, 5360, 5366 et 5368 ; Limbourg, zones 5369, 5373, 5376, 5381 et 5384 ; Brabant flamand, zone 5408 ; Flandre orientale, zones 5418, 5430 et 5438 ; Flandre occidentale, zones 5446, 5447, 5448, 5457 et 5462 ; Brabant wallon, pas de zones >100 ; Liège, zones 5278, 5279, 5283 et 5292 ; Luxembourg, zones 5300 et 5301 ; Namur, 1 zone > 100 et Hainaut, zones 5316 et 5328.

⁶ Cf. annexe 1.

⁷ 126 par des corps francophones et 100 par des corps néerlandophones.

⁸ 108 par des corps francophones et 123 par des corps néerlandophones.

⁹ Cf. rapport annuel 2004, Conseil de discipline, p. 171.

¹⁰ Total fédéral : 11 636 (F 5 373 - N 6 263), total local : 31 570 (F 13 748 - N 17 822).

¹¹ Rapport annuel AIG 2004, pp. 48-49.

¹² Rapport annuel Conseil de discipline 2004, p. 174.

¹³ Rapport annuel 2004 du Comité permanent P, p. 181.

¹⁴ Dossier n° 2004/86839.

¹⁵ Dossier n° 2004/33107.

-
- 16 Dossier n° 2004/29912.
- 17 Dossier n° 20004/31271.
- 18 Dossier n° 2004/64843.
- 19 Dossier n° 2003/35283.
- 20 Dossier zone 5429, 5327.
- 21 Dossiers n° 2005/17358 et 2005/17374.
- 22 Dossier n° 2005/17424.
- 23 Dossier n° 2005/13505.
- 24 Dossier n° 2005/17425.
- 25 Dossier n° 2005/17533.
- 26 Dossier n° 2005/17557.
- 27 Dossier n° 2005/17569.
- 28 Dossier n° 2005/17659.
- 29 Dossier n° 2005/17664.
- 30 En particulier, le manque de clarté des articles 65bis et 65quater de la loi disciplinaire et des articles 35 et 37 de l'arrêté d'exécution du 26 novembre 2001.
- 31 En 2004, 23 avis ont été rendus dans des affaires initiées en 2003 et 32 avis, dans des affaires initiées en 2004 sur un total de 150 sanctions lourdes.
- 32 Cf. rapport annuel 2004 du Conseil de discipline, p. 9. Au niveau national, 150 sanctions lourdes ont été infligées, dont 39 pour la seule zone d'Anvers.
- 33 Rapport annuel 2004, Conclusions générales.
- 34 Dossiers n° 200471408 et 200217234.
- 35 Codes de décision 402 et 405.
- 36 Cf. CE, Boodts, n° 117.946, 4 avril 2003.
- 37 Cf. Rapport d'activités 2004 du Comité permanent de contrôle des services de police, Doc. Parl., Chambre, 2004-2005, n° 1966/001 et Sénat, 2004-2005, n° 3-1321/1, p. 311.
- 38 M.B. du 16 juin 1999.
- 39 M.B. du 28 décembre 2001.
- 40 Cf. *De Wet op het politieambt, handboek van de politiefunctie*, Gil. L. Bourdoux, E. De Raedt, M. De Mesmaeker, A. Liners et H. Berkmoes, Bruxelles, Politeia, 2005, p. 504.
- 41 Cf. I. Opdebeek, *Tuchtrect in de lokale besturen*, Bruges, Die Keure, p. 83, n° 122.
- 42 Cf. la publication des textes par le Centre d'études sur la police, Politeia 2004, Considérations sur un code de déontologie.
- 43 Cf. rapport annuel 2003, point 58.
- 44 Cette enquête a été discutée avec la Commission d'accompagnement parlementaire du Comité permanent P le 9 janvier 2004.
- 45 M.B. du 16 juin 1999.
- 46 En particulier, la Col 4/2003.
- 47 Cf. PEETERS, W., « De grens tussen tucht en deontologie » in *Deontologie en integriteit bij de politie*, Uitgave Centrum voor politiestudies vzw, Politeia, 2004.