

LA REPONSE DISCIPLINAIRE AUX MESURES DE CONTRAINTE POLICIERES ABUSIVES

SUPPORT ECRIT DE L'EXPOSE

Version **25.10.2018**

Isabelle Wattier

Responsable du Service juridique et contentieux

Zone de police Midi 5341

Collaboratrice scientifique de l'institut JUR-I

Centre de Recherches Interdisciplinaires sur la Déviance et la Pénalité (U.C.Louvain, Crid&p)

Université catholique de Louvain

INTRODUCTION

Remerciements

Je tiens à souligner qu'une partie de mon exposé a été alimenté, outre par mon expérience des affaires disciplinaires, par des entretiens que j'ai pu avoir avec plusieurs de mes collègues de la ZP Midi, y compris le Chef de corps qui est, par ailleurs, une autorité disciplinaire.

Les abus commis à l'occasion de mesures de contrainte prises par les policiers peuvent prendre différentes formes¹. Mon exposé se concentrera sur le traitement disciplinaire des violences physiques.

Au sein de la ZP Midi, la proportion des dossiers ouverts suite à des violences physiques illégitimes et actes arbitraires est très variable : 11,48 % en 2007 ; 2,13 % en 2010, 4,29 % et 6,17 % en 2017. La plupart des faits sont commis par des policiers qui exercent les missions d'intervention, soit de première ligne, sur le terrain.

Dans un premier temps, je ferai le point sur les notions de base et je présenterai sommairement les séquences principales de la procédure administrative (pré)disciplinaire..

Dans un second temps, je m'attarderai sur la **procédure**. S'agissant des violences physiques, constitutives, le cas échéant, de coups et blessures, intentionnels ou non intentionnels, s'intéresser à la procédure disciplinaire conduit nécessairement à la question de l'articulation entre la procédure administrative et la procédure judiciaire, et dans une moindre mesure la procédure de contrôle Comité P.

J'en viendrai, dans un troisième temps, aux décisions susceptibles d'être prises par l'AD, au terme d'une procédure (pré)disciplinaire.

¹ Dans le cadre *des interpellations, des arrestations administratives ou judiciaires, des extractions, des présences dans les établissements pénitentiaires en cas de grève des agents pénitentiaires, et des mises en cellule.*

Et, enfin si nous avons encore du temps, à quelques suggestions formulées par des policiers. L'avant-projet de loi ne concernant pas particulièrement les abus à l'occasion des mesures de contrainte physique, nous le laisserons de côté.

SECTION 1. LE DROIT DISCIPLINAIRE DE LA POLICE : NOTIONS ESSENTIELLES

La police belge intégrée, est dotée d'un *Statut disciplinaire des membres du personnel des services de police*². Elle s'accompagne d'un AR d'exécution³, d'une Circulaire ministérielle CP 3 (2011) et d'une circulaire des PG (2003 révisée).

Le droit disciplinaire de la police, démembré du droit administratif, est un droit largement prétorien étoffé par la jurisprudence du Conseil d'Etat.

§ 1. LE STATUT DISCIPLINAIRE ET LE CODE DE DÉONTOLOGIE

La police dispose aussi de son propre code de déontologie⁴ adopté en 2006. Ce code et le Statut sont relativement autonomes. La loi disciplinaire n'a pas pour vocation première d'assurer la sanction de la violation du Code de déontologie. D'autres mesures (dites d'ordre) sont prévues à cet égard. De l'autre, le champ des comportements susceptibles de faire l'objet d'une procédure disciplinaire est beaucoup plus vaste que les manquements déontologiques.

Le droit disciplinaire est considéré, au sein de l'institution policière, comme un remède ultime et subsidiaire par rapport aux autres outils de gestion des ressources humaines au sein des services de police⁵ (formation continue, évaluation, remarques écrites et orales, entretien et notes de fonctionnement, décisions de mutation, etc.).

§ 2. LA TRANSGRESSION DISCIPLINAIRE

Le Statut contient une définition générique de la transgression *disciplinaire*. Il définit la transgression disciplinaire comme *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*⁶. Elle ne requiert ni intention ni dommage autre que l'atteinte à la dignité de la fonction.

² Loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police (baptisée ST 30 au sein de la police intégrée), M.B., 16 juin 1999, mod. L. 31 mai 2001, M.B. 19 juin 2001, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001 (ci-après, loi disciplinaire). Cette loi a fait l'objet d'un arrêté royal portant exécution du 26 novembre 2001 portant exécution de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police.

³ arrêté royal portant exécution du 26 novembre 2001 portant exécution de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police : contenu dossier disciplinaire, mandat enquêteur préalable, saisine de l'AIG, test d'haleine, exécution des actes de procédure, rapport annuel du Conseil de discipline et la banque de données de jurisprudence.

⁴ Annexe à l'arrêté royal du 10 mai 2006 fixant le Code de déontologie des services de police. Ce code est prévue par l'article 50 de la loi EXODUS (Loi du 22 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police).

⁵ M. VANDEWALLE, « La discipline, l'un des outils de management humain », contribution à la journée d'étude *La discipline : lourdeur administrative ou outil de management ?*, organisé par le Centre d'Etudes sur la Police (CEP), Waterloo, le 29 septembre 2011 ; A. LINERS, « Les aspects législatifs », contribution à la journée d'étude *La discipline : lourdeur administrative ou outil de management ?*, *op. cit.* ; L. VAN DOREN, « Conclusions », contribution à la journée d'étude *La discipline : lourdeur administrative ou outil de management ?*, *op. cit.*.

⁶ Loi disciplinaire, art. 3.

Les abus commis à l'occasion des mesures de contrainte sont bien entendu susceptibles de transgressions disciplinaires. Outre l'atteinte à l'intégrité physique d'une personne, aux normes sociales, il s'agit a fortiori tant d'un grave manquement professionnel que d'une atteinte à la dignité de la fonction.

§ 3. LES AUTORITÉS DISCIPLINAIRES

La loi distingue les ADO et les ADS. Il ne s'agit pas de deux degrés de juridiction : première instance et appel. La compétence de l'une ou de l'autre dépend **deux critères** : le **cadre** (grade) auquel appartient le MP, d'abord, et **la gravité de la sanction envisagée**, ensuite.

Exemple au niveau de la police locale : la transgression est commise par un inspecteur de police : l'ADO compétente est le Chef de corps pour une sanction légère, et l'ADS est le Collège de police ou le bourgmestre dans une ZP monocommunale⁷.

§ 4. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

La loi crée deux catégories de sanctions : légères et lourdes.

A. Les sanctions légères

Les sanctions légères sont prononcées par l'ADO.

1. *L'avertissement*

Est la mise en demeure que l'ADO adresse à un MP (art. 9) de respecter la loi au sens générique, les obligations professionnelles et la dignité de la fonction.

Cette sanction est vouée à disparaître si l'avant-projet de loi modifiant le ST disci adopté par le Conseil des ministres en juin dernier (2018) devient loi.

2. *Le Blâme*

Est la désapprobation formelle que l'ADO adresse à un MP (art. 10) face à tel comportement transgressif.

B. Les sanctions lourdes

1. *La retenue de traitement*

Entre 2% à 10% du traitement mensuel brut durant une période maximale de 2 mois (art. 11).

Une sanction alternative est prévue : l'accomplissement de prestations supplémentaires non rémunérées, et ce, avec l'accord du MP. Une retenue de TRT de 2% correspond à 3 heures de prestations.

NB : Conditions nouvelles dans l'avant-projet de loi de juin 2018

⁷ Pour le Chef de corps et les officiers supérieurs : ADO est le Collège de police et l'ADS le ministre de l'Intérieur.

2. *La suspension par mesure disciplinaire*

Elle est supprimée par l'avant-projet de loi modifiant le ST disci

Place l'intéressé en *position de non-activité* Concrètement, l'intéressé est retiré temporairement de sa fonction⁸, *pour une période maximale de trois mois*⁹. (art. 12).

*La suspension a pour conséquence une perte de 25 % du traitement brut*¹⁰. *La suspension disciplinaire entraîne des conséquences négatives sur l'ancienneté*¹¹ *de grade*¹² *et l'ancienneté pécuniaire*¹³.

A ne pas confondre avec **la suspension par mesure d'ordre**¹⁴ qui, par définition, n'est pas une sanction disciplinaire, bien qu'elle soit consacrée par la loi DISCI, mais bien **une mesure d'ordre** dont nous parlerons plus tard.

La mesure de suspension ordinaire a une durée de **4 mois** renouvelable sans excéder un an si une procédure disciplinaire est lancée en parallèle et ne peut s'étendre au-delà de 4 mois après une décision judiciaire définitive.

3. *La rétrogradation dans l'échelle de traitement*

Il s'agit de l'attribution à un MP d'une échelle de traitement qui est immédiatement inférieure à la sienne, avec maintien de son ancienneté. Il conserve cette échelle inférieure pendant deux ans (art. 13).

NB : conditions nouvelles dans l'avant-projet de loi de juin 2018

4. *La démission d'office*

Perte de la qualité de membre du personnel (art. 15).

5. *La révocation*

⁸ Arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPol) dit aussi « Mammouth », art. VIII.II.1^{er}.

⁹ Loi disciplinaire, art. 12, al. 1^{er}.

¹⁰ Loi disciplinaire, art. 12, al. 2. Le montant du traitement net doit cependant rester au moins égal au minimum de moyens d'existence. D'aucuns jugent ce taux particulièrement clément. Voy. A. LINERS, G. PYL, *op. cit.*, Ch.5/6.

¹¹ L'on en dénombre pas moins de cinq en droit statutaire de la police : 1° l'ancienneté de grade, 2° l'ancienneté de cadre (Ops) ou de niveau (Calog) 3° l'ancienneté d'échelle de traitement, 4° l'ancienneté de service, et 5° l'ancienneté pécuniaire (Ops) ou de classe (Calog). Voy. PJPol, art. II.I. 1^{er} à II.I.8 ; V. ALLARD, C. CUGNON, J. DE BONDT, A. LINERS, M. SEBILLE, *Statut de la police 2011*, Mémento, Waterloo, Kluwer, 2012, pp. 22-23.

¹² L'ancienneté de grade couvre la période pendant laquelle le membre du personnel se trouve dans une position administrative qui lui vaut son traitement, ou à défaut de celui-ci, la conservation de ses droits à la promotion ou à la carrière barémique. Cette période correspond à la notion de *services effectifs*. Les services effectifs à partir de la date à laquelle le membre du personnel a été nommé ou engagé dans le grade concerné déterminent l'ancienneté de grade.

¹³ L'ancienneté pécuniaire se compose de deux éléments : d'une part, les services antérieurs qui peuvent être pris en considération, et d'autre part, l'ancienneté acquise en tant que membre du personnel, soit l'ancienneté de service (V. ALLARD *et al.*, *op. cit.*, pp. 172-173).

¹⁴ Loi 1999, art. 59 à 65.

Perte de la qualité de membre du personnel et conséquences sur la pension plus lourdes que la démission d'office. L'article n'en dit pas plus (art. 16).

§ 5. LES SÉQUENCES PRINCIPALES DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

Cela est nécessaire pour comprendre les impasses auxquelles sont confrontées les AD en cas de violences physiques lesquelles font en principe l'objet d'une procédure judiciaire.

A. La prise de connaissance des faits par l'AD

Elle constitue le point de départ du délai de 6 mois endéans lequel l'acte de poursuite disciplinaire doit être notifié par l'AD au transgresseur.

On peut le comparer à un délai d'accélération en droit judiciaire. Si ce délai est dépassé, l'action disciplinaire ne peut être intentée.

Il est à distinguer du délai de prescription¹⁵ qui est de 5 ans à compter de la date de la transgression pour un comportement pour lequel une SLe est ensiagée. Pas de délai pour un comportement SLo mais bien application du principe du délai raisonnable.

B. La phase préparatoire facultative : l'enquête préalable

Une poursuite disciplinaire **peut mais ne doit pas** être précédée d'une enquête administrative dite « enquête préalable » préalable à la décision de poursuivre (LD, art. 32 et 38). Elle ne fait partie de la procédure disciplinaire proprement dite et ne se confond pas avec l'enquête disciplinaire proprement dite, postérieure au lancement de l'action disciplinaire.

Un simple rapport d'information peut suffire à l'AD pour entamer la procédure disciplinaire.

Cette enquête est ordonnée par l'AD compétente qui mandate des fonctionnaires de police ou des civils¹⁶. Ils enquêtent à charge et à décharge (*témoignages*¹⁷, auditions, confrontations, reconstitutions examen de documents remis spontanément, recueil d'éléments matériels, reportage visuel, consultation du dossier personnel du MP¹⁸), en telle manière qu'à l'issue de l'enquête, l'AD soit en mesure de déterminer si le fait est-il établi et imputable matériellement (on en parle pas de culpabilité en disci) au MP concerné.

C. L'acte de poursuite : La notification du rapport introductif

Il se matérialise par un RI qui contient les faits reprochés, les dispositions qui ont été violées, que les droits du MP, et déjà une proposition de sanction motivée.

Cette proposition de sanction est soumise au principe du contradictoire.

¹⁵ Ce délai ne se confond pas avec le délai de prescription de l'action disciplinaire qui court à compter NON PAS de la date de connaissance des faits mais de la date de l'acte transgressif : 5 ans pour les sanctions légères. Aucun délai de prescription n'est consacré pour l'application d'une sanction lourde (cependant que courra le délai de 6 mois à compter de la connaissance des faits mais également le délai raisonnable).

¹⁶ Ar 26.11.2001, art. 10 ; contenu du mandat.

¹⁷ Un témoin « civil » peut être entendu mais n'est pas obligé de répondre à la convocation. Cela sera mentionnée dans le rapport préalable.

¹⁸ Notes de fonctionnement, évaluation.

D. La défense

Le transgresseur peut déposer un mémoire en défense, dans les 30 jours de la notification du RI auquel il doit être répondu de manière motivée dans la décision (proposition de sanction) qui doit être prise par l'AD dans les 15 jours à compter de l'expiration du délai de dépôt du mémoire en défense.

E. L'enquête disciplinaire proprement dite

Des actes d'enquête¹⁹ peuvent encore être posés postérieurement à la notification du rapport introductif.

L'autorité disciplinaire peut entendre elle-même l'intéressé ou des témoins d'initiative ou à la demande de l'intéressé. En pratique, les auditions et les devoirs complémentaires éventuels font suite à une demande du policier dans son mémoire en défense.

F. La proposition de décision

Sanction ou classement sans suite motivé.

G. La requête en reconsidération (sanctions lourdes) et l'avis du Conseil de discipline

Nous ne développerons pas cette phase (éventuelle) de la procédure disciplinaire.

H. La décision finale

SECTION 2. LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE EN PRATIQUE DANS LES CAS DE VIOLENCES

Données relatives à la ZP Midi²⁰

§ 1. LE SUIVI DU DÉPÔT DE PLAINTÉ PAR LES JUSTICIABLES

Les dossiers de violences policières sont en augmentation depuis un an et demi. D'après le service de contrôle interne, cette augmentation est due non pas à une augmentation du phénomène mais davantage à une meilleure connaissance par les justiciables des instances de contrôle de la police et des diverses manières de déposer p.ex., par simple formulaire électronique adressé au Comité P, ou en pratique, à la faveur des nouveaux moyens de télécommunications, par email au Chef de corps.

Les justiciables adressent leurs plaintes soit directement auprès **d'un service de police**, soit soit au **SCI**, soit encore au **Comité P**, ou à l'**AIG**, directement auprès du **Chef de corps** (lettre ou email), soit enfin en déposant plainte avec CPC entre les mains d'un JI.

¹⁹ LD, art. 38.

²⁰ qui relève de la catégorie 2 sur cinq « Les villes régionales » de la typologie des ZP. Il y a 5 catégories : des grandes villes 1 aux ZP rurales 5. Sur 189 corps de police locale.

A. Plainte auprès d'un service de police

Tout justiciable peut déposer une plainte dans le commissariat de police de son choix.

Une N.I. a été communiquée par le Chef de corps aux membres du corps de police relative « au traitement des plaintes à charge d'un membre d'un service de police », que ce fonctionnaire ou agent, ops ou civil, relève ou non du corps de police ou la plainte est déposée et que le fonctionnaire appartienne à la police locale ou fédérale.

En cas de plaintes pour coups et/ou blessures, un **PV** doit être établi en 4 exemplaires : l'original est destiné au **PR**, et les 3 copies destinées respectivement au **bureau des affaires spéciales du parquet**, aux **archives (?)** et au service de contrôle interne.

En outre, un **rapport administratif d'information** doit être adressé (en 2 exemplaires) au **Comité P** (Directeur Général du service d'enquêtes) conformément à la loi²¹ et au Directeur du service du contrôle interne. Contenu du rapport : identité + faits.

En pratique, **les policiers** qui reçoivent la victime les dirigent vers les policiers du SCI qui rédige un PV « judiciaire » et le communique au PR

B. Plainte déposée directement au SCI²²

Il existe généralement un organe dit de « contrôle interne » au sein des corps de police : SCI. Dans la pratique, le service de contrôle interne est chargé des enquêtes tant judiciaires qu'administratives relatives à des MP des SP.

Il reçoit des plaintes parfois directement des justiciables. A l'instar de tout service de police, lorsqu'il s'agit d'infractions comme les coups et blessures, il en informe le PR et le Comité P.

Généralement, le Parquet saisit en retour ce service pour procéder à l'enquête judiciaire. En pratique, le SCI n'en informe l'AD que s'il en a l'autorisation du parquet, ce dernier étant dépositaire du secret de l'information et de l'instruction judiciaires. Il n'y a pas de secret paratagé systématique entre le Chef de corps et les membres du corps qu'il dirige. Sans autorisation, l'AD n'est pas mise au courant.

C. Plainte au Comité P

Un exposé étant consacré au Comité P, je préciserai seulement deux choses.

Saisi d'une plainte pour des fautes graves individuelles, le Comité ne peut en principe pas transférer le traitement de la plainte au Chef de corps (L. 1991, art. 23).

²¹ Loi du 18 juillet 1991 organique du contrôle des services de police et de renseignement et de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace, art. 26 : « Tout membre d'un service de police qui constate un crime ou un délit commis par un membre d'un service de police rédige un rapport d'information et le communique dans les quinze jours au (directeur général) du Service d'enquêtes P. »

²² Le contrôle interne au sein de la police fait l'objet d'une Circulaire **CP3** du 29 mars 2011 *relative au système du contrôle interne dans la police intégrée, structurée à deux niveaux*.

Ce système²² s'articule autour de plusieurs dispositifs dont la « gestion des plaintes quant au fonctionnement de l'organisation et aux dysfonctionnements individuels ».

Par ailleurs, lorsqu'un membre du Service d'enquêtes P constate, à l'occasion d'une enquête, des faits qui pourraient constituer une faute disciplinaire, le (directeur général) du Service d'enquêtes P en **donne immédiatement connaissance à l'autorité disciplinaire compétente** (L.1991, art.23).

1. Information sur-le-champ au PR et réquisitions du PR

Lorsqu'un membre du Service d'enquêtes P a connaissance d'un crime ou d'un délit, il en dresse procès-verbal qui est transmis sur-le-champ, par le (directeur général) du Service d'enquêtes P, au procureur du Roi, à l'auditeur militaire, ou, au juge d'instruction, selon le cas. Le (directeur général) du Service d'enquêtes P en informe la personne qui a porté plainte ou qui a fait la dénonciation, ou l'autorité qui a requis le Comité permanent P²³.

Il en reçoit les réquisitions leur transmet les procès-verbaux visés à l'article 22²⁴.

QUID DU DROIT DE PREVENTION ?

L. 1991, art. 16 D'initiative ou sur réquisition du procureur du Roi, de l'auditeur militaire ou du juge d'instruction compétent, il effectue, **en concurrence avec les autres officiers et agents de police judiciaire** et même avec **un droit de prévention sur ceux-ci**, les enquêtes sur les crimes et délits mis à charge des membres des services de police et de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace. Concernant les membres des autres services d'appui, la présente disposition s'applique uniquement à l'égard de l'obligation consacrée aux articles 6 et 14 de la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace.

(L'exécution des enquêtes judiciaires ne peut mettre en péril l'exécution des autres missions du Service d'Enquêtes. A cette fin, le Ministre de la Justice arrête, conformément à l'article 143ter du Code judiciaire et sur proposition du Comité permanent P, les enquêtes sur les délits et crimes mis à charge des membres de services de police (et de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace) qui sont confiées prioritairement, d'une part, au Service d'Enquêtes P, d'autre part, à l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale locale ou aux services de police)

2. Compétence d'investigation et (non) transfert de celle-ci au Chef de corps

Légalement, le Comité P dispose de larges pouvoirs d'investigations et ne peut PAS transférer la compétence de traitement de la plainte ou dénonciation, selon le cas, (...) au chef de corps de la police locale **que lorsqu'il estime** que les données de la plainte ou de la dénonciation n'ont PAS trait à des dysfonctionnements organisationnels ou à des dysfonctionnements, négligences ou **fautes individuelles graves**²⁵.

Aussi, en principe, les investigations pour des faits de coups et blessures graves doivent-elles rester dans le giron du Comité P et ne pas être transférés au corps de police dont le membre est mis en cause.

A l'issue de son enquête, le Comité P communique les conclusions de son enquête, selon le cas, au commissaire général de la police fédérale au chef de corps de la police locale²⁶ lequel pourra, le cas échéant, décider de poursuivre disciplinairement.

4. Saisine du SCI par le Comité P alors qu'une information judiciaire est déjà ouverte

Il arrive que le Comité P saisisse le service de contrôle interne alors qu'une information judiciaire est déjà ouverte par le parquet.

²³ Loi 1991, art. 22.

²⁴ Loi 1991, art.18

²⁵ Loi 1991, art. 10.

²⁶ Loi 1991, art. 16.

D. Plainte directement dirigée vers l'AIG

Si elle constate des faits de nature à entraîner une procédure disciplinaire, elle en donne connaissance à l'AD compétente²⁷.

E. Plainte du justiciable adressée directement au Chef de corps

1. *Information d'office au Comité P que ce soit en qualité de chef de corps ou d'autorité disciplinaire.*

Les chefs de corps de la police locale transmettent d'office au Comité permanent P une copie des plaintes et dénonciations qu'ils ont reçues concernant les services de police ainsi qu'un bref résumé des résultats de l'enquête lors de la clôture de celle-ci²⁸.

2. *Saisine du SCI pour audition judiciaire du plaignant*

Le SCI va rédiger le PV et l'envoyer au PR, une information judiciaire sera donc ouverte.

Théoriquement, le Chef de corps peut mandater également un autre membre du SCI pour procéder à une enquête préalable. Toutefois, en pratique, il attendra que le PR lui donne son feu vert pour ordonner une enquête préalable.

3. *Demande de rapport au supérieur hiérarchique*

Ce rapport sera transmis au SCI et versé dans le dossier d'enquête préalable.

§ 2. LA PRISE DE CONNAISSANCE DES FAITS PAR L'AUTORITE DISCIPLINAIRE

A. Les sources

Nous allons ici nous en tenir au cas où le CDC est l'AD compétente.

Compte tenu de ce qui vient d'être dit, on aura compris que le CDC prend connaissance de la plainte soit directement, soit via le Comité P, le PR, les enquêteurs du SCI (agissant judiciairement et qui ont reçu préalablement l'autorisation du PR pour informer l'AD.

Une fois informé, il sollicite un rapport auprès du supérieur hiérarchique du MP concerné.

Quid d'une communication de chef de corps à chef de corps ? Une circulaire Col 04/2003 du Collège des PG ne permet pas à un chef de corps dont les services sont saisis d'une plainte

²⁷ Loi du 15 mai 2007 sur l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale, art.

8. Un protocole d'accord est conclu entre l'Inspection générale et le Comité P et est soumis à l'approbation des ministres de l'Intérieur et de la Justice et de la commission parlementaire d'accompagnement du Comité P. L'objectif de ce **protocole d'accord** consiste à optimiser la synergie entre les deux services, d'augmenter leur efficacité et de préciser leurs modalités de collaboration.

Si une plainte ou une dénonciation est traitée simultanément par l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale et par le Service d'Enquête du Comité permanent P, et que la personne qui a déposé la plainte ou fait la dénonciation n'a pas sollicité expressément l'intervention du Comité, **le Comité peut décider de ne pas donner suite à cette plainte ou à cette dénonciation (et de transférer la compétence de traitement de celle-ci à l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale**

²⁸ Loi 1991, art. 14bis, al.1^{er}.

à charge d'un policier d'une autre corps de police d'informer le Chef de corps dont relève le policier²⁹.

B. Le défaut de connaissance des faits

Certains faits n'arrivent jamais à la connaissance de l'AD.

En effet, le Chef de corps est rarement saisi par des MP témoins d'abus. Certains responsables de services opérationnels se désintéressent des faits commis par des policiers qui ne travaillent pas sous leur responsabilité alors que le Code de déontologie et la Circulaire relative au système de contrôle interne (2011) insistent sur l'obligation de de chaque membre du corps de police de réagir face à un comportement abusif.

Les dénonciations viennent le plus souvent de la base, des INP et INPP confrontés plus souvent, étant sur le terrain, aux comportements inappropriés des leurs collègues. Selon la ligne hiérarchique, les MP témoins s'adressent à leur supérieur direct.

CAS D'ESPECE Ainsi, une CP, directrice d'un groupe d'intervention à l'époque m'a relaté ceci : Un membre du GIG lui fait part de ce qu'un collègue, lors des interventions sur le terrain s'adresse depuis un temps, de manière agressive, voire violente vis-à-vis des justiciables et enveniment les échanges à tel point que ses collègues redoutent de le voir arriver en patrouille de renfort. La CP décide alors d'avoir un entretien avec l'intéressé et lui rappelle que c'est inacceptable. Il reconnaît immédiatement ses excès et lui explique qu'il n'en peut plus du terrain. Il semble soulagé de pouvoir ainsi en parler. Il est généralement difficile pour un policier de terrain de faire état de ses souffrances et de ses difficultés à maîtriser son agressivité et son stress alors qu'il existe des instances, personnes de confiance, un service de stress team à la police fédérale, composé des psychologues, les accompagner psychologiquement.

Dans cette affaire, plutôt que d'en référer au SCI ou directement au Chef de corps, la CP lui propose de l'affecter au service de garde, là où l'on acte les plaintes « comptoir ». L'inspecteur marque immédiatement son accord. Devait-elle en référer à l'AD ?

La CP 3 invite la ligne hiérarchique à la gradation des mesures prises dans la gestion des écarts de conduite, la voie disciplinaire devant être mobilisée en dernier recours.

Pour certains officiers, il faudrait limiter dans le temps l'affectation à des missions d'intervention. Ils considèrent également que beaucoup de dérapages sur le terrain sont liés au manque de maturité, au manque d'expérience de la vie par de jeunes policiers.

§ 3. OUVERTURE SYSTÉMATIQUE D'UNE ENQUÊTE JUDICIAIRE

Tant les services de police que le Comité P doivent informer le PR des plaintes relatives à un crime ou un délit qui aurait été perpétré par un policier. Dans les cas de plaintes pour coups et blessures, une information judiciaire est donc systématiquement ouverte.

²⁹ La Conférence des chefs de corps de la police locale de la Région BXL a demandé au PR en 2015 s'ils ne pouvaient pas se communiquer, à tout le moins, le numéro de notices mais le PR a refusé et proposé que ce soit le Chef de corps saisi de la plainte qui avise le PR de l'ouverture d'une notice en cause d'un policier sans attendre la transmission du PV initial, à charge pour le PR de répercuter l'information à l'autorité disciplinaire compétente.

Dans le cas de coups et blessures (intentionnels ou non) commis par un policier, le parquet ouvre une information, voire mais l'affaire à l'instruction, et les victimes se CPC. Le PR peut mais ne doit pas informer systématiquement les autorités disciplinaires de la mise à l'information.

Si les enquêteurs judiciaires reçoivent l'aval du PR et informe l'AD, deux possibilités se présentent pour l'AD : soit l'ouverture d'une enquête préalable, voire une poursuite disciplinaire directe, soit la suspension du traitement de l'affaire, à défaut d'éléments de preuve suffisants.

A. Gel relatif de l'enquête préalable

En principe, *le criminel ne tient pas le civil en état* : une enquête judiciaire ne constitue pas un obstacle à l'enquête préalable, ni à la poursuite et la sanction disciplinaire.

En pratique cependant, le plus souvent, le criminel tient le disciplinaire en état.

1. Cadre légal de cette mise au frigo relative (LD 1999, art. 56, alinéa 2)

Lorsqu'une enquête judiciaire est en cours, la loi prévoit le report du point de départ du délai de 6 mois entre la connaissance des faits par l'AD et l'acte de poursuite (RI), report jusqu'à la connaissance par l'AD de la décision pénale définitive.

Le criminel ne tient pas le disciplinaire en état : le report du délai de poursuite n'interdit pas à l'AD d'ordonner, en parallèle à l'information judiciaire, une enquête administrative et de sanctionner. Au contraire, l'AD qui souhaite attendre le jugement pénal avant de poursuivre doit, selon la jurisprudence du CE, démontrer qu'elle a déjà tenté réunir des éléments de preuve et demander régulièrement (tous les trois mois au moins) l'accès au dossier répressif au PR.

Dans la plupart des cas, au sein de la ZP midi, l'enquête préalable est suspendue, moyennant la demande régulière au PR d'avoir un accès au DR. Cela ne peut pas être généralisé car dans d'autres ZP, une enquête préalable est lancée directement.

2. Raisons de cette « suspension » de l'enquête préalable

a. Secret de l'information et de l'instruction

Les enquêteurs du SCI requis par le parquet en judiciaire ne saisissent pas l'AD avant d'avoir l'accord du PR dès lors qu'ils sont soumis au respect du secret de l'information et de l'instruction judiciaires.

Rappelons que dans une même affaire, les enquêteurs judiciaires requis par le parquet ne peuvent être mandatés par l'ADO pour mener une enquête préalable. Il n'est donc pas question pour un enquêteur judiciaire de fournir des éléments du dossier répressif à un éventuel collègue, enquêteur préalable.

b. Efficacité de l'information judiciaire

Si l'AD est déjà au courant des faits par une autre voie (témoignage, dénonciation) – les rumeurs ne suffisent pas – il est d'usage qu'elle ne lance pas d'enquête préalable sans avoir l'accord du parquet afin de ne pas, le cas échéant, court-circuiter l'information judiciaire.

c. Défaut d'éléments de preuve suffisants

Les moyens de preuve des enquêteurs préalables sont beaucoup plus limités que ceux des enquêteurs judiciaires. La loi disciplinaire ne vise que les auditions, les témoignages, l'éthylomètre et l'usage des documents remis spontanément – non PAS la saisie- de documents. Tant que l'accès au dossier répressif n'est pas autorisé, les enquêteurs préalables disposent en général de peu d'éléments (sinon qu'une information est ouverte) pour alimenter un dossier.

d. Manque d'effectifs

Avant 2006 : 10

Cadre prévoit 6 enquêteurs à partir de 2006 et ce cadre n'a jamais été complet en fait. Quatre seulement y sont affectés depuis à peu près 2 ans

En fait, compte tenu des mutations, des départs à la retraite, des mi-temps médical, en moyenne 2 ou 3 enquêteurs.

Pour une ZP qui compte près de 1.000 membres du personnel dont 150 civils, c'est très peu.

e. L'autorité relative du jugement pénal sur la poursuite disciplinaire

Le jugement pénal qui dit pour droit que les faits ne sont pas établis ou que les faits ne sont matériellement pas imputables à l'auteur s'imposera dans l'ordre juridique et la sanction qui aurait déjà été prononcée serait annulée (cfr. infra).

3. La suspension provisoire par mesure d'ordre

Il ne s'agit pas d'une sanction disciplinaire mais comme son l'indique d'une mesure d'ordre qui se fonde sur l'intérêt du service, et doit être justifiée de ce point de vue. A défaut, la décision pourra être interprétée comme une sanction disciplinaire déguisée qui sera soumise à la censure du conseil d'Etat.

Il ne faut pas non plus confondre cette mesure d'ordre avec la « suspension », le report, du point de départ du délai de 6 mois pour lancer la poursuite disciplinaire.

Si enquête judiciaire ou disciplinaire lancée.

A ne pas confondre avec **la suspension disciplinaire qui est, quant à elle, une sanction**. Elle ne peut être prise que si les conditions sont réunies :

- le lancement d'une procédure disciplinaire, l'ouverture d'une information judiciaire, a fortiori une instruction et bien entendu la poursuite pénale ;
- le maintien de l'intéressé doit être incompatible avec l'intérêt du service³⁰ ;
- une audition préalable sauf urgence

³⁰ La notion n'est, selon moi, pas adéquate, l'on devrait plutôt dire « incompatible avec l'exercice de la fonction ».

A cet égard, le **Conseil d'Etat** considère « qu'il n'est pas déraisonnable de considérer comme contraire à l'intérêt du service le maintien d'un policier en fonction suspecté dans le cadre d'une enquête judiciaire, fût-ce à tort, d'être impliqué dans des violences graves envers des personnes dans le cadre de ses fonctions ; que l'absence de publicité relative à l'inculpation en dément pas l'affirmation, selen laquelle l'image de la Police serait gravement écornée s'il devait s'avérer, un jour, qu'un agent reconnu coupable de tels faits a pu poursuivre ses fonctions pendant toute la durée de l'instruction³¹ ».

Elle peut être urgente prononcée, alors valable pendant 10 jours. La mesure de suspension ordinaire a une durée de 4 mois renouvelable sans excéder un an si une procédure disciplinaire est lancée en parallèle et ne peut s'étendre au-delà de 4 mois après une décision judiciaire définitive.

B. Enquête préalable parallèle

1. Le criminel ne tient pas le disciplinaire en état.

En parallèle à l'enquête pénale, une enquête préalable peut également être ordonnée par l'autorité disciplinaire mais cela est beaucoup plus rare.

Dans des cas délicats (risque d'impartialité, complexité de l'affaire ,etc.), il peut être fait appel à l'**AIG** pour mencer l'enquête . La demande peut émaner de l'AD elle-même, du MP via l'AD ou le C Disci³². Nous en avons des exemples dans des dossiers sensibles.

Par ailleurs, certaines autorités disciplinaires (Ministres INT ou JUST, Bourgmestre ou Collège de police) peuvent solliciter le **Comité P** pour exécuter des devoirs d'enquête³³.

2. Le problème de la triple casquette du SCI

Le parquet requiert alors (CIC, art. 28ter) généralement le service de contrôle interne du corps de police auquel est rattaché le policier pour mener l'enquête. Dans ce cas, les officiers de police judiciaire du service de contrôle interne interviennent qualitate qua, et non pas comme enquêteurs administratifs pour les mêmes faits.

C'est aux CP du même service qu'il est fait appel pour les enquêtes préalables et l'enquête disciplinaire.

La rédaction des actes (RI, décision) est également dévolue aux membres de service alors que l'AR délimite bien les actes d'exécution qui peuvent être sollicités par l'AD SUP³⁴.

³¹ C.E., 15 février 2011, Brasseur, n° 211.277.

³² Loi disci 1999, art. 27.

³³ Loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignement et de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace, art. 7 et 8. A noter que le Comité P peut agir d'initiative ou à la demande de la Ch. Repr. Cependant ici, on se trouve au niveau de la procédure disciplinaire et non de la procédure de contrôle proprement dite. En cas de contrôle, le Comité P peut lui-même informer l'AD de faits qui pourraient constituer une faute disciplinaire (Loi 1991, art. 23) ; Loi disci 1999, art. 27 ; AR 2001, art. 7.

³⁴ AR 2001 ne vise que la délégation de l'ADS à un service de coordination en vue de l'exécution des actes de procédure suivants : examen préalable en vue d'une évocation , examen des faits communiqués par de hautes autorités et discrimination, réception des avis obligatoires, délivrance des copies du dossier, notification des pièces, propositions ou décisions.

La même personne ne peut intervenir, tour à tour, dans une même affaire, enquêteur judiciaire, enquêteur préalable, et enquêteur disciplinaire.

3. La stratégie de défense

Le moyen de défense quasi-systématique des policiers qui ont commis des violences envers les personnes est la légitime défense et le dépôt de plainte du chef de rébellion contre le justiciable. On ouvre son parapluie.

Ni les enquêteurs préalables, ni les enquêteurs judiciaires ne sont dupes. Mais on ne punit pas sur la base de suppositions, il faut des preuves.

L'autorité disciplinaire tiendra notamment compte du moment de la plainte du chef de rébellion déposée par le fonctionnaire de police. Si celle-ci est déposée postérieurement à la plainte du citoyen, son crédit en sera plus affecté.

4. Le point de vue de certains supérieurs hiérarchiques de police à propos des mesures de contrainte / violence physique

Certaines plaintes portent sur un menottage injustifié ou trop serré causant des blessures.

Du point de vue des policiers, il s'agit d'une mesure de précaution. Ils ont peur pour leur sécurité et cette peur est évidemment renforcée par l'actualité. Le menottage est systématique lors d'un transfert en voiture.

On note aussi que c'est avec les policiers les moins bien équipés que les problèmes se posent, les mieux équipés, comme les membres de la BAC, se sentant mieux protégés, ont moins peur et ainsi moins enclins à dérapier.

Il arrive aussi que les policiers utilisent leur matraque alors que l'usage du peper spray était plus adéquat, à cause du stress, de l'urgence.

5. La mesure de suspension provisoire

Elle peut bien entendu être prise également dans le cadre d'une enquête préalable parallèle à l'enquête judiciaire.

C. Poursuite disciplinaire directe

Il arrive qu'une enquête préalable ne soit pas nécessaire et que l'AD dispose de suffisamment d'éléments pour entamer la poursuite disciplinaire sans mandater des enquêteurs préalables.

Ainsi, un cas où l'AD dispose d'une plainte pour violences accompagnée d'une vidéo qui démontrait les violences gratuites de la policière, en l'espèce des coups sur la tête du justiciable alors qu'il était immobilisé par des menottes.

SECTION 3. LES DÉCISIONS DES AUTORITES DISCIPLINAIRES

L'AD peut, à tout moment, classé sans suite la poursuite disciplinaire³⁵.

Le cumul d'une sanction pénale avec une sanction disciplinaire est autorisé (non-application du principe non bis in idem car mesures d'ordre différent) dans la mesure de l'autorité relative du jugement pénal sur la décision de sanction disciplinaire dont nous allons parler.

L'AD n'est pas toujours avisée des décisions judiciaires prises à l'égard des policiers. Certes, elle peut solliciter d'initiative régulièrement une communication du PR quant à l'état du dossier, mais les effectifs étant ce qu'ils sont, l'affaire s'arrête dans ces cas au niveau judiciaire.

Lorsqu'elle est avisée d'une condamnation pour des coups et blessures, 9/10 des policiers concernés vont faire l'objet, sinon d'une sanction disciplinaire, à tout le moins, d'une mesure : de l'affectation dans un service non exposé au public à la sanction disciplinaire.

§ 1. LA PORTÉE DES DÉCISIONS JUDICIAIRES SUR LES DÉCISIONS DES AD

A l'instar de l'autonomie relative de l'action disciplinaire vis-à-vis de l'action pénale, l'autorité de l'action pénale sur l'action disciplinaire est partielle.

A. Les décisions judiciaires qui ne lient PAS l'AD

1. Les décisions du parquet

Classement sans suite, de l'extinction de l'action publique par la médiation pénale, ou la transaction, du non-lieu.

Lorsque les autorités disciplinaires sont confrontées au classement sans suite par le parquet, la décision prise par l'AD dépendra des raisons de ce classement. P. ex., absence de préjudice grave de la victime, parole de l'un contre l'autre, ...

Un entretien de fonctionnement se tiendra la plus souvent afin de faire le point avec le policier et un rappel des normes.

2. Les jugements

Les condamnations avec sursis ou ordonnant la suspension du prononcé.

L'acquiescement à défaut de preuve de l'élément moral/intentionnel : pas de culpabilité.

B. Les décisions judiciaires qui LIENT l'AD

Seuls les jugements sont concernés

1. Autorité du jugement pénal quant à la capacité (mentale) de l'intéressé

³⁵ Jugement pénal ne le permet pas ; Dépassement des délais, manque d'éléments, opportunité, contraire à l'intérêt du service. Ne peut pas se contenter de justifier par la condamnation à une sanction pénale.

A distinguer de la culpabilité. La capacité mentale renvoie aux capacités cognitives et volitives (capacités mentales), la culpabilité qui suppose ces capacités, suppose la commission d'une faute et renvoie à la conscience et à l'intention de commettre les faits tels qu'ils l'ont été.

2. Autorité du jugement pénal quant à la réalité/ matérialité des faits et l'imputabilité de ceux-ci à l'auteur/transgresseur.

S'agissant de la matérialité des faits et de leur imputabilité physique à l'auteur, le jugement pénal revêt une autorité absolue de chose jugée.

Si les faits sont jugés établis, plus besoin pour l'AD d'en rapporter la preuve³⁶.

Si les coups et blessures sont établis au pénal, l'autorité disciplinaire pourra le tenir pour acquis. **A l'inverse**, si l'imputabilité matérielle des faits au policier n'est pas établie par une juridiction pénale, l'autorité disciplinaire perdra tout fondement pour prendre une sanction.

Si une sanction disciplinaire a déjà été prononcée, la décision administrative devient illégale et elle devra être retirée. L'intéressé devra être réhabilité et pourra solliciter des dommages-intérêts.

3. Incidence directe du jugement pénal qui prononce la destitution des titres, grades, fonctions, emplois et offices publics³⁷

Dans un tel cas, une sanction disciplinaire est inutile puisque dans cette hypothèse, le Statut général de la police prévoit un retrait définitif d'emploi. L'autorité de police (le Conseil de police) devra constater la destitution (perte du droit à la pension de retraite sauf grâce royale)

Par ailleurs, la poursuite disciplinaire suppose un auteur qui est fonctionnaire de police ou à la police. On sort du champ d'application *ratione personae* du Statut disciplinaire.

§ 2. LES SANCTIONS APPLIQUÉES

Les autorités disciplinaires disposent de 7 types de sanction dont on a précisé qu'elles ne punissent pas des transgressions particulières. Les violences policières ne sont pas sanctionnées par telle ou telle sanction en particulier. Conformément au système de contrôle interne, les mesures prises à l'encontre des policiers seront graduelles. L'objectif premier bien entendu est la prévention : arsenal de mesures d'ordre.

Lorsque la sanction disciplinaire s'impose selon l'AD, elle est individualisée au regard des circonstances, des antécédents (fiches de sanction dans son dossier personnel) du fonctionnaire de police et de l'importance du préjudice subi par la victime.

EXEMPLE : S'agissant d'un transgresseur récidiviste, l'AD est parfois confrontée à des cas particuliers : ainsi, une affaire de violences physiques injustifiées : l'AD a eu accès aux

³⁶ A noter qu'en cas de sursis ou de suspension du prononcé, les faits et leur imputabilité au prévenu sont établis.

³⁷ Code pénal, art. 19 : « Tous arrêts de condamnation à la réclusion à perpétuité ou à la détention à perpétuité, à la réclusion à temps ou à la détention de quinze à vingt ans ou pour un terme supérieur **prononceront**, contre les condamnés, la destitution des titres, grades, fonctions, emplois et offices publics dont ils sont revêtus. La cour d'assises **pourra** prononcer cette destitution contre les condamnés à la détention de dix ans à quinze ans ou de cinq ans à dix ans ».

pièces du dossier répressif et dispose de tous les éléments pour prononcer une sanction. Elle sait, par ailleurs, que l'intéressé a déjà commis des faits semblables antérieurement, pour lesquels une information judiciaire a été ouverte mais elle n'a pas accès au dossier pénal, et n'a pas donc pas pu déjà prononcé une sanction. Elle ne pourra donc pas tenir compte de ces faits antérieurs dans le choix de la sanction. Les violences policières physiques représentent environ 25% des affaires disciplinaires³⁸.

§ 3. LA MOTIVATION DE LA SANCTION

L'AD peut certes tenir pour acquis d'un jugement correctionnel que les faits sont établis et imputables au MP. Cela ne dispense cependant pas l'AD de motiver le choix de la sanction.

S'agissant de la motivation, lorsque l'AD est une autorité politique, elle prend certes la décision de sanction mais confie régulièrement sa motivation au SCI. Ce qui au plan intellectuel est difficile (le dispositif est pris avant les motifs) et au plan juridique, très discutabile.

C'est la raison pour laquelle l'avant-projet de loi prévoit que les prérogatives des autorités politiques en matière disciplinaire se réduiront à un droit d'évocation.

§ 4. LES SENTIMENTS DU TRANSGRESSEUR ET DE CERTAINS COLLEGUES

Les policiers parlent aisément entre eux des enquêtes préalable et/ou judiciaire et des procédures disciplinaires dont ils font l'objet.

A l'occasion du traitement des demandes d'assistance en justice dans le cadre du volet judiciaire d'une affaire (l'assistance en justice n'est pas prévue en disci) , je reçois parfois des confidences.

Sentiment d'injustice de discrimination vav de certains policiers par rapport à d'autres qui reposerait sur des préférences et des effets de clans (on ne vas rentrer dans la sociologie policière...

Devoir de discrétion des acteurs disciplinaires mais les policiers en parlent entre eux. Sentiment aussi que celui-là l'a bien mérité

Réputation (antécédents) du policier client (justiciable !) avec parfois des préjugés mais dans la pratique, certains policiers traitent aussi les justiciables au regard des leurs antécédents ?

Cumulable avec une mesure d'ordre telle que l'attribution de tâches purement administratives, mission pour laquelle il n'y a pas de contact avec le public.

Par définition, ce sont des sentiments qui, selon les données disponibles, ne sont pas objectivables. D'où l'intérêt d'une jurisprudence au sein de chaque corps de police. La jurisprudence du Conseil de discipline **a compléter**

³⁸ Les 75 % restant portent tantôt sur le non-respect des normes de prestation, les retards injustifiés dans le traitement des dossiers, le défaut de rédaction d'un PV qui renvoie à l'exercice d'un pouvoir d'appréciation du policier dont il ne jouit pas en droit, des violences intrafamiliales commises par des policiers, des violences verbales, des injures, un langage agressif avec les citoyens, des mœurs inappropriées dans des établissements publics pendant les heures de service, ...

§5. LES RECOURS DEVANT LE CONSEIL D'ETAT

La décision qui est un acte administratif sujet à la sanction du conseil d'Etat

Les décisions adoptant des sanctions disciplinaires pour faits de violence ne font pas davantage l'objet de recours devant le CE que les décisions prononçant des sanctions pour d'autres catégories de faits.

SECTION 4. QUELQUES REFLEXIONS ET SUGGESTIONS EMISES PAR DES FONCTIONNAIRES DE POLICE

Limiter dans le temps l'affectation dans un groupe d'intervention

Meilleur équipement : bouclier classe 4 pour la BAC mais 20kg

Faire venir une autre patrouille quand c'est conflictuel avec la première qui arrive en situation de crise et qui prive une personne de liberté. Une autre relation se noue alors entre la personne arrêtée et le policier étranger à l'arrestation.

SECTION 5. . L'AVANT-PROJET DE LOI RELATIF AU STATUT DISCIPLINAIRE DES MEMBRES DU PERSONNEL DES SERVICES DE POLICE DU 22 JUIN 2018

Ce projet ne concerne pas les violences policières en particulier.

Au 24.10.2018, le texte n'est pas encore accessible sur le site de la Chambres des représentants.

Les modifications ne concernent pas la poursuite des violences policières en particulier.

Réduction des ADO et ADs.

Droit d'évocation des autorités politiques (motif : manque d'investissement des autorités politiques dans leur rôle d'autorités disciplinaires) mais plus de pouvoir décisionnel. Raison : défaut de connaissance, font motiver par le SCI etc.

Droit d'injonction positive des autorités politiques pour prononcer une mesure de suspension par mesure d'ordre

De 7 sanctions, on passe à 5 sanctions : le blâme, la retenue de traitement (max. 36 mois), la rétrogradation dans l'échelle de traitement pour une durée de 6 ans , la démission d'office, et la révocation.

Disparaissent les sanctions suivantes : l'avertissement et la suspension par mesure disciplinaire.

Pour mémoire : Proposition de loi du 13 juillet 2017 : dans l'hypothèse où proc disci plus possible car plus actif, supprimer le remboursement de la partie du traitement retenu à la suite d'une suspension provisoire.

INTRODUCTION.....	1
SECTION 1. LE DROIT DISCIPLINAIRE DE LA POLICE : NOTIONS ESSENTIELLES.....	2
§ 1. LE STATUT DISCIPLINAIRE ET LE CODE DE DÉONTOLOGIE	2
§ 2. LA TRANSGRESSION DISCIPLINAIRE	2
§ 3. LES AUTORITÉS DISCIPLINAIRES.....	3
§ 4. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES.....	3
A. <i>Les sanctions légères</i>	3
1. L'avertissement.....	3
2. Le Blâme.....	3
B. <i>Les sanctions lourdes</i>	3
1. La retenue de traitement	3
2. La suspension par mesure disciplinaire.....	4
3. La rétrogradation dans l'échelle de traitement.....	4
4. La démission d'office	4
5. La révocation.....	4
§ 5. LES SÉQUENCES PRINCIPALES DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE.....	5
A. <i>La prise de connaissance des faits par l'AD</i>	5
B. <i>La phase préparatoire facultative : l'enquête préalable</i>	5
C. <i>L'acte de poursuite : La notification du rapport introductif</i>	5
D. <i>La défense</i>	6
E. <i>L'enquête disciplinaire proprement dite</i>	6
F. <i>La proposition de décision</i>	6
G. <i>La requête en reconsidération (sanctions lourdes) et l'avis du Conseil de discipline</i>	6
H. <i>La décision finale</i>	6
SECTION 2. LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE EN PRATIQUE DANS LES CAS DE VIOLENCES...6	6
§ 1. LE SUIVI DU DÉPÔT DE PLAINTE PAR LES JUSTICIABLES.....	6
A. <i>Plainte auprès d'un service de police</i>	7
B. <i>Plainte déposée directement au SCI</i>	7
C. <i>Plainte au Comité P</i>	7
1. Information sur-le-champ au PR et réquisitions du PR.....	8
2. Compétence d'investigation et (non) transfert de celle-ci au Chef de corps.....	8
4. Saisine du SCI par le Comité P alors qu'une information judiciaire est déjà ouverte	8
D. <i>Plainte directement dirigée vers l'AIG</i>	9
E. <i>Plainte du justiciable adressée directement au Chef de corps</i>	9
1. Information d'office au Comité P que ce soit en qualité de chef de corps ou d'autorité disciplinaire.	9
2. Saisine du SCI pour audition judiciaire du plaignant.....	9
3. Demande de rapport au supérieur hiérarchique.....	9
§ 2. LA PRISE DE CONNAISSANCE DES FAITS PAR L'AUTORITE DISCIPLINAIRE.....	9
A. <i>Les sources</i>	9
B. <i>Le défaut de connaissance des faits</i>	10
§ 3. OUVERTURE SYSTÉMATIQUE D'UNE ENQUÊTE JUDICIAIRE	10
A. <i>Gel relatif de l'enquête préalable</i>	11
1. Cadre légal de cette mise au frigo relative (LD 1999, art. 56, alinéa 2)	11
2. Raisons de cette « suspension » de l'enquête préalable.....	11
a. Secret de l'information et de l'instruction	11
b. Efficacité de l'information judiciaire	11
c. Défaut d'éléments de preuve suffisants	12
d. Manque d'effectifs.....	12
e. L'autorité relative du jugement pénal sur la poursuite disciplinaire.....	12
3. La suspension provisoire par mesure d'ordre.....	12
B. <i>Enquête préalable parallèle</i>	13
1. Le criminel ne tient pas le disciplinaire en état	13
2. Le problème de la triple casquette du SCI	13
3. La stratégie de défense	14
4. Le point de vue de certains supérieurs hiérarchiques de police à propos des mesures de contrainte / violence physique.....	14

5. La mesure de suspension provisoire	14
C. <i>Poursuite disciplinaire directe</i>	14
SECTION 3. LES DÉCISIONS DES AUTORITES DISCIPLINAIRES	14
§ 1. LA PORTÉE DES DÉCISIONS JUDICIAIRES SUR LES DÉCISIONS DES AD	15
A. <i>Les décisions judiciaires qui ne lient PAS l'AD</i>	15
1. Les décisions du parquet	15
2. Les jugements.....	15
B. <i>Les décisions judiciaires qui LIENT l'AD</i>	15
1. Autorité du jugement pénal quant à la capacité (mentale) de l'intéressé.....	15
2. Autorité du jugement pénal quant à la réalité/ matérialité des faits et l'imputabilité de ceux-ci à l'auteur/transgresseur.....	16
3. Incidence directe du jugement pénal qui prononce la destitution des titres, grades, fonctions, emplois et offices publics.....	16
§ 2. LES SANCTIONS APPLIQUÉES	16
§ 3. LA MOTIVATION DE LA SANCTION	17
§ 4. LES SENTIMENTS DU TRANSGRESSEUR ET DE CERTAINS COLLEGUES	17
§ 5. LES RECOURS DEVANT LE CONSEIL D'ETAT	18
SECTION 4. QUELQUES REFLEXIONS ET SUGGESTIONS EMISES PAR DES FONCTIONNAIRES DE POLICE	18
SECTION 5. . L'AVANT-PROJET DE LOI RELATIF AU STATUT DISCIPLINAIRE DES MEMBRES DU PERSONNEL DES SERVICES DE POLICE DU 22 JUIN 2018	18