

Question de Daniel Senesael à Annelies Verlinden concernant le rapport de l'Inspection générale de la police

Madame la Ministre,

Un rapport de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale au titre quelque peu provocateur « Tous les flics sont-ils incompetents? » publié le 6 avril 2021 révèle un certain nombre d'éléments problématiques.

Citons ici le manque d'informations collectées relatives au nombre de décès dus à l'usage d'armes à feu, aux faits de violence illégitime, de racisme ou de discrimination commis par le personnel policier, l'absence d'une politique uniforme en matière d'intégrité et d'un monitoring visant à prévenir et à identifier l'extrémisme et les influences criminelles.

Madame la Ministre, mes questions sont les suivantes :

1. Nos services de police occupent des fonctions essentielles au sein de notre société. Si, la lecture du rapport apporte une réponse négative à la question lui faisant office de titre, il n'en reste pas moins qu'elle nous livre une série de points d'amélioration devant être considérés. Pouvons-nous avoir votre retour sur les problématiques soulevées dans le rapport, ainsi que sur les recommandations mentionnées ?
2. Des initiatives peuvent-elles être espérées, notamment au sujet des faits que je viens d'évoquer ?
3. Le rapport consacre une part importante de son investigation à la question de la déontologie. De nombreux éléments tendent à souligner la nécessité de renforcer la place qui lui est accordée dans le cadre des formations policières. Des initiatives afférentes sont-elles dès à présent envisagées ?

Réponse

Monsieur le président, chers collègues, je peux vous assurer que le document de vision de l'Inspection générale de la police retient toute mon attention. Un registre central des actes de violence par mais aussi contre la police a déjà été mis en œuvre au sein de la police. Il s'agit du registre MISI dont j'ai déjà parlé.

Une attention particulière est demandée pour le signalement des incidents afin de pouvoir prendre, le cas échéant, les mesures de prévention nécessaires et/ou d'adapter les formations et l'entraînement. Concernant le racisme et la discrimination, il va de soi que la police s'appuie également sur le monitoring des organes de contrôle et d'Unia.

En outre, dans la foulée d'une Conférence interministérielle, un groupe de travail multidisciplinaire s'attèle en ce moment à l'élaboration d'un plan antiracisme. Les services de police y participent et y contribuent de manière constructive. Dans ce cadre, la police intégrée travaille notamment à la mise en place d'un plan d'action pour lutter contre le profilage ethnique. Je partage, avec l'Inspection générale de la police, le souci pour plus de diversité au sein de la police. C'est en ligne avec ma déclaration politique. Concrètement, la direction du personnel élabore un monitoring de diversité des candidats qui postulent auprès du service Recrutement et Sélection de la police fédérale en collaboration avec la cellule Diversité.

Concernant les contrôles d'intégrité en cours de carrière, ce screening est en cours de préparation. À titre d'exemple, la police intégrée participe à un groupe de travail avec les autorités judiciaires en vue d'actualiser les circulaires du Collège des procureurs généraux relatives aux flux d'informations en la matière entre police et justice, et ce, afin d'optimiser ces flux.

La déontologie et en particulier la lutte contre le racisme et la discrimination occupent déjà une place importante dans la formation de base aujourd'hui. Plusieurs cours de formation avancée pour le policier portent également sur ces thèmes et sont également inclus dans le plan de formation fédéral actuel. Après tout, la formation doit y prêter une attention constante. C'est aussi la raison pour laquelle la formation de base sera élargie avec le profilage professionnel.

La coopération avec la caserne Dossin, où se déroule la formation sur l'Holocauste, la police et les droits de l'homme, sera donc poursuivie. Des développements supplémentaires, tels que la formation Polarisation, complètent l'offre de formation. La politique générale d'intégrité de la police prend également toujours en compte les dernières connaissances scientifiques, comme le modèle de cadre de gestion de l'intégrité du professeur Maesschalck, actuellement à l'étude.

Comme je l'ai mentionné dans mon énoncé de politique, une réforme de la loi disciplinaire est prévue pour assurer un traitement plus harmonieux des affaires disciplinaires et pour obtenir autant de sécurité juridique que possible à cet égard. Cela nécessite un dialogue avec tous les acteurs, y compris les syndicats, afin de parvenir à un consensus sur la réforme et ses décisions de mise en œuvre. Dans tous les cas, cela est à l'ordre du jour et doit être traité en priorité afin de pouvoir mener une politique efficace et bonne pour les employeurs et les employés en matière de discipline, y compris celles liées à certaines questions d'éthique.