



RAPPORT D'ACTIVITÉS

2022

INSPECTION GÉNÉRALE
DE LA POLICE FÉDÉRALE
ET DE LA POLICE LOCALE

Editeurs responsables :
1er CDP Thierry GILLIS, Inspecteur général et CDP Johan DE VOLDER, Inspecteur général adjoint

Editor:
Christa DEBECK

Lay-out:
Tim VAN DEN BERGHE

Rapportactivités2022©InspectionGénéralePolice



RAPPORT D'ACTIVITÉS 2022

INSPECTION GÉNÉRALE
DE LA POLICE FÉDÉRALE
ET DE LA POLICE LOCALE



AVANT-PROPOS

Chères lectrices, chers lecteurs,

Le présent document constitue le rapport d'activité 2022 de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale (AIG).

Avant tout, il convient de mentionner un certain nombre de rapports importants rédigés par l'AIG :

- ▶ un regard rétrospectif 2018-2020 relatif au **mécanisme de solidarité entre les zones de police** (MFO2) ;
- ▶ les rapports annuels 2020 et 2021 concernant le **contrôle des retours forcés**. Par ailleurs, et pour la première fois, l'AIG a organisé une journée de formation spécifique pour ses propres collaborateurs sur ce thème ;
- ▶ le rapport sur la **Gestion négociée de l'espace public** (GNEP) et le concept de '**New Way of Protesting**', un retour en arrière pour préparer l'avenir ;
- ▶ le rapport annuel 2020 et le rapport d'évaluation 2021 portant sur **l'assistance spéciale au sein de la police locale (GPI 81)**, analysés sous l'angle de la gestion des risques ;
- ▶ un retour sur l'inspection réalisées les années précédentes relative à **l'Armement de la police intégrée (GPI 62)**.

Plus encore que les autres années, l'AIG a mis l'accent sur les thèmes de **l'intégrité et de la gestion des risques** en 2022, tant au niveau national qu'international :

- ▶ l'AIG a fait des recommandations dans le cadre du cinquième cycle d'évaluation du **Greco** (Groupe d'Etats contre la Corruption) ;
- ▶ l'AIG a également émis un avis sur le projet de loi visant à instaurer des **contrôles d'intégrité** concernant les membres de la police intégrée lors de leurs promotion ;
- ▶ trois nouveaux **guides pour un plan de politique d'intégrité** à l'intention de la police intégrée ont été publiés sur le site de l'AIG ;
- ▶ lors d'une 'Journée d'inspiration sur le contrôle interne' l'AIG a mené un exercice pratique en matière de gestion des risques (CP3) **avec les chefs de corps de la province de Flandre orientale** ;
- ▶ à l'invitation du **Centre of Police Leadership** et de l'éditeur **Vanden Broele**, l'Inspecteur général a exposé la vision de l'AIG lors d'une **journée d'étude** intitulée '**L'Intégrité, passer à une vitesse supérieure**' ;

- ▶ **Sharing is caring**: l'AIG offre à toutes les zones de police et à la police fédérale la possibilité de publier leurs plans d'intégrité sur le site web de l'AIG. De cette manière, chacun peut apprendre de l'autre et les meilleures pratiques peuvent être partagées.

Au cours de l'année de travail écoulée, l'AIG a également publié sur son site web trois documents de vision portant spécifiquement sur les thèmes suivants :

- ▶ *Une police flexible dans un contexte social changeant* ;
- ▶ *Existe-t-il dans une démocratie un droit à la manifestation violente ?*
- ▶ *Quel futur pour la police belge ? A quel point est-elle tournée vers l'avenir ?*

L'AIG a étudié, pour le magazine policier *Blue Minds*, *La politique de la police à l'égard de la jeunesse* et *L'approche basée sur le risque comme moteur de la sécurité au plus haut niveau*. Les lecteurs trouveront également ces articles sur notre site web.

Un grand merci également à tous les membres du personnel de l'AIG. Sans leurs efforts, tous ces résultats n'auraient pas vu le jour !

Les organes de contrôle sont chargés d'optimiser les services de police pour soutenir leurs membres du personnel. Pour ce faire, l'AIG mène notamment des enquêtes judiciaires, effectue des analyses, des inspections, publie des documents de vision et agit en tant qu'expert. L'AIG contribue ainsi quotidiennement à une meilleure police et donc à une société juste et sûre.

Pourquoi faisons-nous cela ?

Une citation d'Abraham Lincoln, président des États-Unis au 19^e siècle, nous sert de guide : '*You cannot escape the responsibility of tomorrow by evading it today*'.



CDP Johan DE VOLDER
Inspecteur générale adjoint



1^{er} CDP Thierry GILLIS
Inspecteur générale



TABLE DES MATIÈRES

ACTIVITÉS ET STATISTIQUES SIGNIFIANTES

1	DIRECTION AUDIT ET INSPECTION	8
1.1	AUDIT	9
1.2	INSPECTIONS	10
1.2.1	Le contrôle du retour forcé	10
1.2.2	L'assistance spéciale au sein de la Police Locale	11
1.2.3	Le mécanisme de solidarité entre les zones de police (HyCap)	12
1.2.4	La conservation des armes dans les services de police	12
1.2.5	Expertise	13
2	DIRECTION DES STATUTS	14
2.1	GÉNÉRALITÉS	15
2.2	LE CONSEIL D'APPEL	16
2.3	LA COMMISSION PARITAIRE	17
2.4	DISCIPLINE ET DÉONTOLOGIE	18
2.4.1	Discipline	18
2.4.2	Déontologie	20
2.4.3	Participation à d'autres réunions	20
2.5	SÉLECTION DES MANDATAIRES	21
2.5.1	Sélection des mandataires de la Police Locale - Chefs de corps	21
2.6	ÉVALUATION DES MANDATAIRES	22
2.6.1	Le rôle de l'Inspecteur général	22
2.6.2	L'évaluation à la demande du mandataire en vue du renouvellement de son mandat ('l'évaluation finale')	23
2.6.3	Etat des lieux des lettres de mission au 31/12/2022	24
2.7	COMMISSION NATIONALE POUR OFFICIERS SUPÉRIEURS	25
2.8	LE BREVET DE DIRECTION	26
3	DIRECTION DES ENQUÊTES INDIVIDUELLES	27
3.1	GÉNÉRALITÉS	28
3.2	APERÇU GLOBAL	29
3.2.1	Aperçu général par type de dossiers	29
3.2.2	Aperçu des dossiers par rôle linguistique	29

3.3	APERÇU SPÉCIFIQUE	30
3.3.1	Dossiers judiciaires	30
3.3.2	Dossiers judiciaires et procès-verbaux	31
3.3.3	Auditions Salduz	32
3.3.4	Classement des faits judiciaires selon le code du parquet	33
3.3.5	Le service de permanence	33
3.4	LA GESTION DES PLAINTES - KLFP	34
3.4.1	Aperçu des plaintes communiquées par la Police Fédérale et par la Police Locale	34
4	NOTRE ANCRAGE LOCAL	35
4.1	LES QUATRE POSTES DÉCONCENTRÉS	36
5	DIRECTION DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE	37
5.1	GÉNÉRALITÉS	38
5.2	NOS COLLABORATEURS ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL	39
5.2.1	L'effectif - AIG de manière générale	39
5.2.2	L'effectif - spécifique	40
A	Capacité maximale - capacité disponible - capacité nette engagée	40
B	Évolution de la capacité disponible	41
C	Évolution de la capacité nette engagée	42
D	Pyramide des âges - capacité disponible	43
E	Répartition âge - OPS/CALog - genre	44
F	Mouvements de personnel IN - OUT	44
G	Collaborateurs ayant bénéficié d'un régime spécifique	44
H	Formations	45
5.2.3	Le bien-être au travail	45
A	Accidents du travail	45
B	Les actions de bien-être	45
5.3	NOS RESSOURCES FINANCIÈRES ET MATÉRIELLES	46
5.3.1	Le budget	46
5.3.2	Le matériel	46
A	Le matériel opérationnel	46
B	Le parc automobile	47
5.4	ICT	48
5.5	NEW WAY OF WORKING - NWOW	49



**ACTIVITÉS ET
STATISTIQUES
SIGNIFIANTES**





1.

DIRECTION AUDIT ET INSPECTION¹

¹ En abrégé: IGIN

1.1. AUDIT

Avec pour objectif la gestion des risques et le développement organisationnel, la direction Audit et Inspection vise à accroître l'adhésion au sein du paysage policier pour l'implémentation d'un système de maîtrise de l'organisation au sein de la police par la sensibilisation et le partage des connaissances.

En raison de facteurs endogènes et exogènes en 2022, la direction Audit et Inspection a été dans l'impossibilité de poursuivre l'élaboration du tableau de bord, outil de diagnostic informatisé permettant d'établir le degré de maturité d'une entité policière et destiné à soutenir à termes la maîtrise des opérations de l'ensemble des unités de la police intégrée.

La direction Audit et Inspection a réorienté ses activités en matière de contrôle interne vers des actions ponctuelles, à la demande d'autorités comme la participation active à un séminaire suivi d'un atelier pour les chefs de corps organisé par le gouverneur de la province de Flandres orientales. En outre, elle a fourni un appui méthodologique à des composantes de la police intégrée qui la sollicitaient. Depuis une perspective de maîtrise des risques, elle a également procédé, à la demande ou d'initiative, à l'analyse de directives, d'ordres d'opération et à l'évaluation d'analyses de risques.

La direction Audit et Inspection a maintenu sa participation au réseau de contrôle interne de l'ensemble des Services Publics Fédéraux (ICAN) et a reconduit la dispense des formations 'Organes de contrôle internes et externes' et 'Mécanismes de contrôle internes et externes' au profit des aspirants commissaires.

Au cours de l'année 2022, l'AIG a réalisé une collecte d'informations en ligne auprès de diverses parties prenantes concernées sur le thème central du 'Contrôle externe de la police : aujourd'hui et demain ?'. La question clé était : comment un organe de contrôle, impartial et indépendant de la police, peut-il contribuer à l'intégrité de la police au service des citoyens et à l'amélioration du fonctionnement policier ? Les résultats de l'enquête sont décrits dans un rapport qui reflète les opinions et les perceptions des répondants sur la situation actuelle du contrôle externe de la police et sur une situation future souhaitable. Les résultats peuvent être utilisés pour initier une réflexion politique relatif au contrôle externe de la police et pour développer une vision.

1.2. INSPECTIONS

🕒 1.2.1. Le contrôle du retour forcé

Les contrôles effectués par la direction Audit et Inspection en 2022 sont conformes au cadre juridique mettant en œuvre la directive 'retours forcés' de l'UE. Ils ont néanmoins principalement consisté en vérifications d'un aspect partiel du processus d'éloignement sur le territoire belge en fonction de la capacité réelle en membres du personnel et du budget. Il s'agit en l'occurrence de contrôles d'embarquement tant pour le retour de personnes à éloigner lors des vols commerciaux qu'au moyen de vols sécurisés organisés par la Belgique. Le contrôle par l'AIG des retours forcés n'a pas été possible jusqu'au pays de destination en raison de l'absence de garantie budgétaire.

En effet, l'AIG ne dispose pas d'un budget spécifique y dédié et dépend dès lors de l'octroi d'un financement européen. Un projet de concept dynamique a été introduit en mars 2022 pour bénéficier d'un soutien financier à 100% pour la période 2022-2024 dans le cadre d'un fonds européen temporaire (AMIF). Le projet AIG n'a été validé que le 22/12/2022 ce qui a eu un impact sur les modalités de mise en œuvre des contrôles en 2022. L'augmentation progressive prévue du nombre de contrôleurs à plein temps selon un concept dynamique n'a pas pu être démarré, ce qui s'est traduit par une impossibilité d'augmenter le nombre minimal de contrôles.

Dès lors, la mise en œuvre des contrôles a été principalement réorientée vers des contrôles d'embarquement. La réalisation de contrôles lors de vols sécurisés Frontex a été réduite au minimum tout au long de l'année pour des raisons d'efficacité tel l'impact (hypothèque) sur la capacité disponible pour les autres missions de contrôle.

Malgré les restrictions susmentionnées, la direction Audit et Inspection a procédé à 95 contrôles du retour forcé pour un total de 130 personnes concernées (206 en 2020 et 213 en 2022).

Aperçu des contrôles

CONTRÔLES DU RETOUR FORCÉ	2020	2021	2022
Police aérienne Zaventem			
Vol de ligne jusqu'à l'embarquement (Boarding)	99	118	79
Vol de ligne jusqu'au lieu de destination	3	4	0
Vol sécurisé jusqu'à l'embarquement à l'étranger inclus	1	3	5
Vol sécurisé jusqu'au lieu de destination	3	4	2
Vol de ligne lors d'un transit par un aéroport en Belgique	0	3	7
Police aérienne Gosselies			
Vol de ligne jusqu'à l'embarquement	22	0	0
Police des chemins de fer			
Train Eurostar	0	0	2
Total	128	132	95



En collaboration avec l'Académie nationale de police, une formation 'Monitoring pour les organes de contrôle', spécifique pour les opérations de retour forcé' a été développée et à dispensée en 2022. Cette formation vise à développer et à maintenir les compétences liées à la connaissance des mesures et techniques de contrainte spécifiques autorisées et à ancrer le caractère indépendant de l'AIG en tant qu'organe de contrôle.

L'AIG démontre ainsi l'importance qu'elle attache à la protection des droits et libertés fondamentaux de toutes les personnes, avec une attention particulière pour les plus vulnérables.

🕒 1.2.2. L'assistance spéciale au sein de la Police Locale

L'Assistance Spéciale fait référence aux situations de la Police Locale présentant un degré particulier de danger ou de violence, caractérisées par l'utilisation de techniques spécifiques et, si nécessaire, de moyens spéciaux pour lesquels des formations appropriées et des entraînements ont été suivis.

Conformément à la circulaire ministérielle GPI 81 du 21 juillet 2014², l'AIG assure le suivi et procède à l'évaluation de l'Assistance spéciale au sein de la police locale. Elle établit chaque année un rapport global à l'attention du ministre de l'Intérieur, du président de la Commission permanente de la Police Locale et du Commissaire général de la Police Fédérale. Dans ce rapport, la direction Audit et Inspection formule également des recommandations dont les zones de police locale peuvent tirer des leçons pour adapter le cadre de travail et l'ensemble des missions.

En 2022, la direction Audit et Inspection a établi par ailleurs un cadre de référence sous l'angle de la maîtrise des risques et dans lequel s'inscriront ses évaluations futures. Ce cadre de référence permettra à chacune des parties prenantes de définir, de développer et de mettre en œuvre sur une base commune les initiatives et les actions qui sont de sa responsabilité. Tenant compte de la circulaire CP3³ et du principe d'une approche méthodique et systémique des activités de maîtrise de l'organisation policière à partir de la notion de risque, la direction Audit et Inspection a abordé la GPI 81 comme un dispositif de maîtrise des risques liés à l'Assistance spéciale.

Aperçu des audits

CONTRÔLE GPI 81	2020	2021	2022
Zones de Police Locale concernées	21	21	23

² Circulaire GPI 81 du 21 juillet 2014 relative au cadre de référence général de l' 'Assistance Spéciale' au sein de la Police Locale.

³ Circulaire CP3 du 29 mars 2011 relative au 'système du contrôle interne' dans la police intégrée, structurée à deux niveaux et le manuel CP3 via le site web <https://www.aigpol.be>.

🕒 1.2.3. Le mécanisme de solidarité entre les zones de police (HyCap)

La directive ministérielle MFO-2⁴ relative au mécanisme de solidarité entre les zones de police en matière de renforts pour des missions de police administrative 'entend régler la mise à disposition par l'ensemble des zones de police du pays d'une partie de leur capacité opérationnelle au profit d'une autre zone de police devant faire face à des missions de police administrative qu'elle ne peut assurer seule'. Il s'agit d'un mécanisme contraignant appelé 'capacité hypothéquée' (HyCap)⁵.

Au-delà de sa mission de suivi des formulaires 'impossibilité de fournir l'HyCap' (IFH), l'AIG a, dans le cadre de son rôle en matière d'optimisation du fonctionnement de la police intégrée⁶, mis en place un système de monitoring général des IFH. Lors de l'analyse des données récoltées, l'AIG a identifié des faiblesses liées à la justification, au suivi et au contrôle des 184 formulaires reçus pour l'année 2022. Un nouveau système d'encodage des formulaires est mis en place à partir du 1er janvier 2023 afin de pouvoir assurer un monitoring efficace et efficient des documents reçus.

Dans le cadre plus général de la gestion négociée de l'espace public et du concept de New Way of Protesting, la direction Audit et Inspection a jugé opportun de mettre ses recommandations et avis en exergue en vue de stimuler une dynamique d'amélioration proactive. Le rapport offre un regard rétrospectif et aborde la MFO-2 en insistant sur l'impact organisationnel, financier et structurel des évolutions sociales rapides (New Way of Protesting) sur la police⁷.

🕒 1.2.4. La conservation des armes dans les services de police

Dans le cadre de l'exécution de ses missions légales que lui confère la loi du 15 mai 2007, l'Inspection générale a mené par le passé plusieurs inspections relatives aux lieux de stockage et d'entreposage des armes dans les locaux de la Police Fédérale et de la Police Locale.⁸

La récurrence de certains constats liés tant à l'approche managériale du risque et de la qualité au sein de l'organisation qu'aux comportements des collaborateurs ont incité la direction Audit et Inspection, dans une optique constructive d'amélioration et d'optimisation du fonctionnement de la police intégrée, à rédiger une note de synthèse de l'ensemble de ses constats et recommandations en la matière⁹.

⁴ Directive ministérielle MFO-2 du 23 novembre 2017 relative au mécanisme de solidarité entre les zones de police concernant les renforts pour les missions de police administrative.

⁵ Voir la circulaire PLP 27 du 4 novembre 2002 : intensification et stimulation de la coopération interzonale.

⁶ Loi du 15 mai 2007 sur l'Inspection générale et portant des dispositions diverses relatives au statut de certains membres des services de police, art. 5, p. 32638.

⁷ Voir rapport AIG-2022-La Gestion Négociée de l'Espace Public et le concept de New Way of Protesting - Un regard rétrospectif pour préparer le futur publié sur le site web <https://www.aigpol.be>.

⁸ Cette matière est traitée par la circulaire GPI 62 du 14 février 2008 relative à l'armement de la police intégrée, structurée à deux niveaux et qui a pour objet d'explicitier l'arrêté royal du 3 juin 2007 relatif à l'armement de la police intégrée, structurée à deux niveaux, ainsi qu'à l'armement des membres des Services d'Enquêtes des Comités permanents P et R et du personnel de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale.

⁹ Voir rapport AIG-2022-GPI 62 relative à l'armement de la police intégrée - Un bilan des dernières années d'inspection, publié sur le site web <https://www.aigpol.be>.



🕒 1.2.5. Expertise

Dans l'optique de la mise en place et du fonctionnement futur de la Commission chargée du contrôle de la qualité de la formation des policiers, présidée par l'Inspecteur général, la direction Audit et Inspection a consolidé sa position en matière d'information.

La direction Audit et Inspection développe un réseau de partenariats avec des départements d'universités et de hautes écoles afin d'enrichir ses analyses d'un regard académique sur le thème de la police dans la société. Un membre de la direction participe au comité d'accompagnement d'un projet de recherche académique du Collège universitaire UCLL¹⁰, se déroulant entre septembre 2022 et août 2024, sur le thème 'Vers une mise en œuvre réussie de l'évaluation, de la communication et de la gestion du risque dans la violence conjugale'.

L'AIG a participé à des groupes de réflexion des Etats Généraux de la police en plus de sa contribution aux groupes de travail ministériels tels celui visant une approche multidisciplinaire des situations de crise ou celui établi dans le cadre de la campagne 'respect mutuel entre les citoyens et les métiers de la sécurité' et 'personnes en situation de crise'.

¹⁰ University Colleges Leuven-Limburg, avec trois autres collèges universitaires (Vives, Thomas More et Odisee) et la LUCA-School of Arts, il forme l'association KU Leuven.

2.

DIRECTION DES STATUTS¹¹

¹¹ En abrégé: IGST

2.1. GÉNÉRALITÉS

La Direction des Statuts (IGST) assiste l'Inspecteur général dans la préparation et l'élaboration de dossiers à caractère statutaire pouvant, d'une manière ou d'une autre, impacter la carrière professionnelle d'un membre du personnel de la police intégrée.

Elle appuie l'Inspecteur général dans la préparation des dossiers de sélection et/ou d'évaluation des mandataires tant de la Police Fédérale que de la Police Locale en procédant notamment à l'analyse des lettres de mission, des rapports d'activités et en recueillant tous les éléments pertinents auprès de partenaires internes et externes.

L'Inspecteur général peut alors communiquer son avis au président de la Commission de sélection et/ou d'évaluation ou organiser au mieux la procédure d'évaluation lorsque qu'il préside lui-même cette Commission (tel est le cas pour les DirCo et les DirJu de la Police Fédérale). La direction a également participé activement au processus 'Brevet de direction' et a apporté un soutien pratique au secrétariat du jury dans le cadre de l'admission à la formation et de l'obtention du brevet.

Elle est également chargée de la préparation des dossiers et des réunions devant le Conseil d'appel (dans le cadre de la procédure d'évaluation) et la Commission paritaire (le comportement ou les facteurs de risque des candidats aux emplois de la police intégrée et la période de stage probatoire des inspecteurs de police), qui sont présidés par l'Inspecteur général.

L'inspecteur général siège en tant qu'expert au conseil de discipline et y est représenté par un membre de IGST.

En raison de son expertise, la direction est régulièrement sollicitée pour fournir des avis techniques sur la sélection et/ou l'évaluation des titulaires de mandat, la déontologie et l'éthique professionnelles et ce, sans préjudice de la circulaire ministérielle GPI 17 du 17 mars 2002 (Statuts - Application uniforme - Interprétations - Services compétents).

2.2. LE CONSEIL D'APPEL

Lorsqu'un membre du personnel de la police intégrée a reçu une évaluation avec la mention finale 'insuffisant' ou avec deux mentions partielles 'insuffisant', il peut introduire un recours devant le Conseil d'appel. Ce Conseil, présidé par l'Inspecteur général, examine l'évaluation contestée et rend sa décision.

Aperçu des requêtes reçues en 2021-2022

REQUÊTES	2021	2022
Police Locale N	4	0
Police Fédérale N	0	0
Police Locale F	3	1
Police Fédérale F	0	0
Police Locale D	0	0
Police Fédérale D	0	0
Total	7	1

Aperçu des décisions prises par le Conseil d'Appel en 2021 et 2022

	2021				2022			
	Dossiers F	Dossiers N	Dossiers D	TOTAL	Dossiers F	Dossiers N	Dossiers D	TOTAL
Irrecevable	0	1	0	1	0	0	0	0
CdA est incompetent	0	0	0	0	0	0	0	0
Evaluation inexistante	0	0	0	0	0	1	0	1
Confirmation de l'évaluation	1	1	0	2	0	0	0	0
Modification de l'évaluation	2	2	0	4	0	1	0	1
Discussion sur des arrêts du Conseil d'Etat	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	3	4	0	7	0	2	0	2

Le nombre de décisions rendues n'est pas identique au nombre de requêtes reçues dès lors qu'une requête peut être reçue l'année X et la décision rendue l'année X+1.



2.3. LA COMMISSION PARITAIRE

La Commission paritaire rend des avis soit à la demande de la Ministre de l'Intérieur (candidat pour un emploi à la police intégrée ne disposant pas d'une conduite irréprochable ou existence de facteurs de risque qui empêchent le recrutement), soit dans le cadre du stage probatoire des inspecteurs de police.

Réunions en 2022

TYPE DE RÉUNION	NOMBRE
Admission à la formation et/ou emploi	3
Stage probatoire	2
Total	5

Aperçu des dossiers traités en 2021 et 2022

	2021				2022			
	Dossiers N	Dossiers F	Dossiers D	TOTAL	Dossiers N	Dossiers F	Dossiers D	TOTAL
DOSSIER CANDIDAT (ADMISSION À LA FORMATION ET/OU EMPLOI)								
Avis favorable	1	4	0	5	3	1	0	4
Avis favorable avec une restriction territoriale	0	0	0	0	0	0	0	0
Levée de la restriction territoriale	0	0	0	0	0	0	0	0
Avis négatif	3	2	0	5	1	0	0	1
Commission paritaire incompétente	0	0	0	0	0	1	0	1
Report à une date ultérieure	0	1	0	1	1	0	0	1
Annulation du recours	0	0	0	0	1	6	0	7
DOSSIER STAGIAIRE (STAGE PROBATOIRE)								
Confirmation de démission	0	0	0	0	0	0	0	0
Proposition de prolongation de stage	0	0	0	0	0	0	0	0
Démission réaffectation non confirmée	0	1	0	1	0	1	0	1
Report à une date ultérieure	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	4	8	0	12	6	9	0	15

18 dossiers NL et 2 dossiers FR relatifs à l'admission à la formation et/ou à un emploi CALog sont encore en traitement à la fin de l'année 2022 et seront clôturés en 2023.

2.4. DISCIPLINE ET DÉONTOLOGIE

2.4.1. Discipline

Requêtes en reconsidération

Lorsqu'une sanction disciplinaire lourde est proposée par une autorité disciplinaire supérieure à un membre du personnel d'un service de police, ce dernier peut introduire une requête en reconsidération auprès du Conseil de discipline. L'Inspecteur général ou son représentant est obligatoirement entendu en qualité d'expert dans le cadre des procédures traitées par le Conseil de discipline.

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

Nombre de nouveaux dossiers en 2022

DOSSIERS	2021	2022
Dossiers N	33	25
Dossiers F	47	60
Dossiers D	1	0
Total	81	85

Ventilation des dossiers clôturés selon le niveau et le grade du personnel

	2021						
	CALog	AGP	INP	HINP	CP	CDP	TOTAL
Dossiers N	2	3	21	5	4	1	36
Dossiers F	2	3	32	11	5	1	54
Dossiers D	0	0	0	1	0	0	1
Total	4	6	53	17	9	2	91

	2022						
	CALog	AGP	INP	HINP	CP	CDP	TOTAL
Dossiers N	1	2	18	4	3	0	28
Dossiers F	5	6 ¹²	48	8	4	0	71
Dossiers D	0	0	0	0	0	0	0
Total	6	8	66	12	7	0	99



Nombre de séances en 2022 auxquelles IGST a participé

SÉANCES	2021	2022
Séances N	67	71
Séances F	89	70
Séances D	1	0
Total	157	141

Est considéré comme clôturé, le dossier pour lequel le Conseil de discipline a rendu un avis définitif. Etant donné que ces chiffres ci-dessus se rapportent uniquement aux dossiers qui sont pris en reconsidération, nous renvoyons le lecteur vers le rapport annuel du Conseil de discipline pour obtenir une vue globale de la politique disciplinaire au sein des services de police.

Il est à noter que le traitement d'un dossier, suivant sa complexité et/ou l'existence d'un dossier pénal ouvert à charge du requérant, peut nécessiter plusieurs séances et s'étendre sur plusieurs années ce qui explique les différences de chiffres entre le nombre de nouveaux dossiers, le nombre de dossiers clôturés et le nombre de séances devant le Conseil de discipline.

Demandes d'enquêtes préalables

	2021	2022
Demande d'enquêtes reçues	5	3
Enquêtes acceptées et exécutées	2	2

Dénonciations

Conformément à l'article 8 de la loi sur l'Inspection générale, l'article 26 de la loi disciplinaire et à la philosophie de la circulaire ministérielle CP3, l'Inspection générale a communiqué aux autorités disciplinaires compétentes pour examen, des faits pouvant constituer une transgression disciplinaire :

Aperçu

	2021	2022
Notifications	11	40

2.4.2. Déontologie

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

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

Une autre forme de diffusion de la déontologie policière consiste, pour certains membres de l'Inspection générale, en une participation à la formation policière au sein des diverses académies de police du pays, soit ponctuellement, soit régulièrement comme chargés de cours. C'est à l'occasion de tels échanges que l'on peut vraiment parler de déontologie appliquée.

Afin de remplir cette mission légale, l'Inspecteur général a également entrepris en 2018, une démarche auprès du Collège des Procureurs généraux afin d'être destinataire d'une copie des condamnations pénales coulées en force de chose jugée. En 2019, le Collège a donné son accord de principe et la circulaire n°4/2003 (révisée le 24 mai 2018) devait être adaptée en ce sens. Le 27 avril 2022, elle le fut en ce sens.

Réunions – expertise déontologique

	2021	2022
Vidéoconférences FRANCOPOL : Organisation internationale et comité technique 'comportement policier'	5 ¹³	4
Commission de déontologie	0	0
Intégrité : Netwerk Integriteit Vlaanderen (KUL)	0	1
Groupe de travail 'Nouvelle loi disciplinaire'	0	0

2.4.3. Participation à d'autres réunions

Aperçu

	2022
GRECO ¹⁴ – Contrôle externe de la police - Suivi de la mise en œuvre des recommandations	0
Collège des procureurs généraux – Révision de la Circulaire COL 4/2003 du 24 mai 2018 sur le statut disciplinaire des membres des services de police	2
Groupe de pilotage 'Lanceur d'alerte' - Traduction en droit belge de la directive européenne relative au signalement d'atteintes graves à l'intégrité	0
Conférence des gouverneurs de province – Explications relatives à la discipline au sein de la police intégrée	0

¹³ Dont une réunion en préparation de l'intervention du comité lors du séminaire digital (17-18/11/2021)

¹⁴ Le Groupe d'Etats contre la corruption, a été créé en 1999 par le Conseil de l'Europe pour veiller au respect des normes anticorruption de l'organisation par les Etats membres
<https://www.coe.int/en/web/greco/about-greco/what-is-greco>



2.5. SÉLECTION DES MANDATAIRES

La Direction des Statuts apporte principalement un soutien technique aux secrétaires dans les procédures de sélection pour l'emploi de chef de corps de la Police Locale et examine les candidatures soumises dans ce cadre.

2.5.1. Sélection des mandataires de la police locale - Chefs de corps

Aperçu des sélections clôturées par la Commission locale de sélection en 2021-2022

PAR RÉGION	2021				
	Candidatures introduites	Candidatures irrecevables	Candidatures retirées	Candidats jugés 'aptes'	Candidats jugés 'inaptes'
Régions wallonne et germanophone	13	0	3	9	1
Région flamande	5	0	0	5	0
Région Bruxelles-Capitale	2	2	0	2	0
Total	20	2	3	16	1

PAR RÉGION	2022				
	Candidatures introduites	Candidatures irrecevables	Candidatures retirées	Candidats jugés 'aptes'	Candidats jugés 'inaptes'
Régions wallonne et germanophone	9	0	1	8	0
Région flamande	8	0	2	7	0
Région Bruxelles-Capitale	0	0	0	0	0
Total	17	0	3	15	0

En 2022, 24 appels (16 NL et 8 FR) ont été publiés pour les candidats à l'emploi de chef de la Police Locale. Certains de ces appels (ou la procédure de sélection elle-même) sont encore en cours à la fin de 2022 et seront clôturés en 2023.

Le nombre de candidats se présentant pour un mandat de chef de police est limité : en 2022, 17 candidatures ont été déposées dans le cadre de 17 appels. En moyenne, un candidat s'est donc présenté par appel. Toutefois, dans un certain nombre de zones de police, aucun

candidat ne s'est manifesté. Ainsi, une zone de police de la région flamande du pays a publié un troisième appel en 2022, sans résultat. Une autre zone de police flamande a dû publier quatre appels en 2022 avant qu'un candidat ne se manifeste enfin. Dans une zone de police de la communauté germanophone du pays, le deuxième appel a été clôturé sans aucun candidat.

2.6. ÉVALUATION DES MANDATAIRES

🕒 2.6.1. Le rôle de l'Inspecteur général

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

En fonction de la nature du mandat, l'Inspecteur général est président ou assesseur. Il est d'office président de la commission d'évaluation pour le mandat de Directeur coordonnateur administratif (DirCo) et pour le mandat de Directeur judiciaire (DirJu). Dans la commission d'évaluation pour les mandats de chef de corps de la Police Locale et des Directeurs généraux de la Police Fédérale, l'Inspecteur général siège comme assesseur.

Il nous apparaît essentiel qu'il y ait une uniformité en la matière et que l'Inspecteur général participe tant à la sélection qu'à l'évaluation de tous les mandataires. Par exemple, l'Inspecteur général siège dans la commission d'évaluation d'un DirJud, mais pas dans la commission de sélection.

Un dossier a d'ailleurs été introduit en ce sens auprès du Ministre de l'Intérieur.

En vue du renouvellement du mandat, le mandataire doit joindre un rapport d'activités à la demande d'évaluation. Ce rapport doit permettre à la commission d'évaluation d'apprécier la manière dont le mandataire a rempli ses missions légales et les objectifs du plan national (PNS) et/ou zonal de sécurité (PZS) et de la lettre de mission avec les moyens disponibles, et plus précisément comment il/elle a dirigé son entité. Un modèle de rapport d'activités est à disposition sur le site internet de l'AIG. Basé sur la structure EFQM, il peut être utilisé par les mandataires comme ligne directrice lors de la préparation de leur rapport d'activités. Un nombre limité de titulaires de mandat ont profité de cette possibilité en 2022.

2.6.2. L'évaluation à la demande du mandataire en vue du renouvellement de son mandat ('l'évaluation finale')

Aperçu du nombre 'd'évaluations finales'

TYPE MANDAT	2021	2022
Directeur général de la Police Fédérale	0	0
Directeur coordonnateur de la Police Fédérale (DirCo)	1	0
Directeur judiciaire de la Police Fédérale (DirJu)	1	0
Chef de corps Régions wallonne et germanophone	17	6
Chef de corps Région flamande	23	7
Chef de corps Région Bruxelles-Capitale	2	2
Total	44	15

Aperçu des évaluations exécutées en 2021-2022

	2021			2022				
	Evaluation finale	Evaluation ponctuelle		Evaluation finale	Evaluation ponctuelle			
Nombre d'évaluations	24 N + 17 F + 1 D	42	1 F	1	9 N + 5 F + 1 D	15	0	0
Mention	Bon	41	Bon	0	Bon	15	Bon	0
	-		Bon avec remarques	0	-		Bon avec remarques	0
	Suffisant	1	-		Suffisant	0	-	
	Insuffisant	0	Insuffisant	1	Insuffisant	0	Insuffisant	0
RÉPARTITION PAR RÉGION	Evaluation finale	Evaluation ponctuelle		Evaluation finale	Evaluation ponctuelle			
Région flamande	23		0		7		0	
Régions wallonne et germanophone	17		1		6		0	
Région Bruxelles-Capitale	2		0		2		0	

2.6.3. Etat des lieux des lettres de mission au 31/12/2022

Lettres de mission – Police Locale au 31/12/2022

PROVINCE	ZONES DE POLICE	CC AYANT RÉDIGÉ UNE LETTRE DE MISSION		CC N'AYANT PAS RÉDIGÉ UNE LETTRE DE MISSION	
	NOMBRE	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Anvers	23	16	70	1	4
Limbourg	14	5	36	1	17
Brabant flamand	23	13	56	5	22
Flandre orientale	27	20	74	3	11
Flandre occidentale	19	16	84	2	10
Liège (y compris Eupen)	20	9	45	3	15
Luxembourg	6	3	50	2	33
Hainaut	23	18	78	2	9
Namur	13	10	77	1	8
Brabant wallon	10	9	90	1	10
Région Bruxelles-Capitale	6	5	83	1	17
Total	184	124	68%	12	13%

Le nombre total de lettres de mission en date du 31/12/2022 ne correspond pas au nombre de zones de police car tous les mandats de chef de corps n'ont pas été pourvus ou le chef de corps n'a pas encore envoyé sa lettre de mission. Nous constatons qu'il y a beaucoup de différences dans les lettres de mission, tant dans leur structure que dans leur contenu.

En vue de fournir une ligne directrice éditoriale, un modèle générique de lettre de mission a été élaboré et diffusé sur le site internet de l'AIG. Il peut être utilisé par les mandataires comme ligne directrice lors de la rédaction de leur lettre de mission. A long terme, cela devrait améliorer l'uniformité de la structure et du contenu, et ainsi faciliter également l'échange aisé des 'meilleures pratiques'. Le modèle de lettre de mission mis à disposition en 2021 a été utilisé par un nombre limité de titulaires de mandat en 2022 pour préparer leurs lettres de mission.



2.7. COMMISSION NATIONALE POUR OFFICIERS SUPÉRIEURS

La Commission nationale de Sélection pour officiers supérieurs, présidée par l'Inspecteur général, était dans le passé, chargée de proposer au Ministre de l'Intérieur une liste des candidats aptes pour l'octroi des échelles de traitement supérieures O7 et O8.

Le gouvernement fédéral a introduit un nouveau système pour l'octroi des échelles de traitement O7 et O8 au sein de la carrière barémique du cadre d'officiers supérieurs. L'octroi des échelles de traitement O7 et O8 devient beaucoup plus simple.

Le Ministre ne composera plus de Commission nationale de Sélection pour évaluer les dossiers et aussi, il ne devra plus prendre la décision finale.

La nouvelle réglementation a été consignée dans l'arrêté royal du 05/10/2018 modifiant certaines dispositions concernant certaines fonctions dirigeantes des services de police (M.B. 12/10/2018) et elle s'applique rétroactivement à compter du 01/01/2017 avec un régime transitoire.

Aperçu global des réunions

RÉUNIONS	2021	2022
Nombre	0	0

Dans le passé, certains recours ont été introduits devant le Conseil d'Etat à la suite de la liste des 'lauréats' qui a été soumise au Ministre de l'Intérieur en 2018. Ces procédures d'appel sont toujours pendantes.

2.8. LE BREVET DE DIRECTION

Afin de pouvoir être promu au grade de Commissaire divisionnaire de police, les officiers doivent être notamment détenteurs du brevet de direction.

En 2022, la Direction IGST a apporté un soutien pratique à la Police Fédérale/DGR/DRP dans le cadre des travaux du jury du permis de gestion, notamment lors de l'épreuve orale à la fin de la formation pour l'obtention du brevet. Le jury était présidé par l'Inspecteur général ou l'inspecteur général adjoint. 70 candidats ont été auditionnés (35 N + 35 F).

Synthèse des résultats (promotion 2020-2022)

Nombre d'élèves Interview avec le jury	2022		Total
	N	F	N + F
Réussite	32	31 ¹⁵	63
Echec	3	4	7 ¹⁶
Total			70
Interviews : nombre de jours où le jury a siégé			10



¹⁵ Un candidat appartenant à la promotion précédente.

¹⁶ La seconde session est prévue en 2023.

3.

DIRECTION DES ENQUÊTES INDIVIDUELLES¹⁷

¹⁷ En abrégé: IGEO

3.1. GÉNÉRALITÉS

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

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

3.2. APERÇU GLOBAL

Cela concerne toutes les enquêtes judiciaires et administratives ainsi que les enquêtes disciplinaires préliminaires.

3.2.1. Aperçu général par type de dossiers

NOMBRE DE DOSSIERS PAR TYPE	2021	2022	2022 p/r 2021
Administratif	485	475	-2%
Enquêtes préalables	3	2	-33%
Dossiers judiciaires	459	404	-12%
Total	947	881	-7%

3.2.2. Aperçu des dossiers par rôle linguistique

TYPE DE DOSSIERS	2021		2022		2022 p/r 2021	
	N	F	N	F	N	F
Administratif	214	271	210	265	-2%	-2%
Enquêtes préalables	1	2	2	0	100%	100%
Dossiers judiciaires	185	274	179	225	-3%	-18%
Total	400	547	391	490	-2%	-10%

3.3. APERÇU SPÉCIFIQUE

3.3.1. Dossiers judiciaires

Aperçu général

TYPE DE DOSSIERS	2021	2022	2022 p/r 2021
Dossiers judiciaires - globaux	459	404	-12%

NOMBRE DE DOSSIERS JUDICIAIRES	2021	2022	2022 p/r 2021
Générés par l'AIG	172	143	-17%
Générés par d'autres autorités et transférés à l'AIG	287	261	-9%
Total	459	404	-12%

Par rôle linguistique

DOSSIERS PAR RÔLE LINGUISTIQUE	2021		2022		2022 p/r 2021	
	N	F	N	F	N	F
Dossiers judiciaires	185	274	179	225	-3%	-18%

Origine des dossiers judiciaires par arrondissement judiciaire

ARRONDISSEMENT JUDICIAIRE	2021		2022		2022 p/r 2021
	nombre	%	nombre	%	
Liège	110	24	87	22	-21%
Bruxelles	82	18	56	14	-32%
Hainaut	58	13	44	11	-24%
Flandre orientale	67	15	64	16	-4%
Anvers	58	13	56	14	-3%
Limbourg	24	5	25	6	4%
Flandre occidentale	12	3	13	3	8%
Louvain	7	2	8	2	14%
Namur	8	2	9	2	13%
Hal-Vilvorde	4	1	6	1	50%
Luxembourg	15	3	22	5	47%
Brabant wallon	12	3	13	3	8%
Eupen	2	0	1	0	-50%
Total	459	100	404	100	-12%

3.3.2. Dossiers judiciaires et procès-verbaux

Aperçu des procès verbaux

NOMBRE DE PROCÈS-VERBAUX AIG	2021	2022	2022 p/r 2021
Procès-verbaux initiaux AIG	172	274	59%
Procès-verbaux subséquents AIG	2036	1741	-14%
Total	2208	2015	-9%

DESTINATAIRE DES PROCÈS-VERBAUX	2021	2022	2022 p/r 2021
Juge d'Instruction	460	390	-15%
Auditeur du travail	31	42	35%
Procureur du Roi	1717	1583	-8%
Total	2208	2015	-9%

3.3.3. Auditions Salduz

Aperçu du type d'audition – Salduz

TYPE	2021		2022		2022 p/r 2021	
	nombre	%	nombre	%		
Auditions SALDUZ	1	794	60%	610	55%	-23%
	3	482	36%	481	43%	0%
	4	46	3%	21	2%	-54%
Total	1322	100%	1112	100%	-19%	

Auditions Salduz – ventilées par direction IGEO / 4 postes

AUDITIONS SALDUZ	TYPE	2021		2022		2022 p/r 2021
		nombre	TOTAL	nombre	TOTAL	
IGEO Bruxelles (N/F)	1	164	275	168	342	2%
	3	107		170		59%
	4	4		4		0%
Poste d'Anvers (N)	1	75	164	64	135	-15%
	3	88		67		-24%
	4	1		4		0%
Poste de Gand (N)	1	71	147	50	92	-30%
	3	72		42		-42%
	4	4		0		-100%
Poste de Mons (F)	1	74	120	58	104	-22%
	3	46		46		0%
	4	0		0		0%
Poste de Liège (F)	1	410	616	270	439	-34%
	3	169		156		-8%
	4	37		13		-65%

🕒 3.3.4. Classement des faits judiciaires selon le code du parquet

Comme les années précédentes, les coups et blessures volontaires, les violations du secret professionnel et les actes arbitraires constituent les trois infractions pénales principales.

Aperçu

CLASSEMENT DES FAITS JUDICIAIRES - TOP 6	2021	2022	2022 p/r 2021
Coups et blessures volontaires	112	75	-33%
Violation du secret professionnel/diffamation	70	54	-23%
Actes arbitraires commis par un fonctionnaire	36	38	6%
Menaces + procès-verbaux de renseignements	27	32	19%
Faits de mœurs	16	9	-44%
Faux (et usage de faux) par un fonctionnaire	20	30	50%

🕒 3.3.5. Le service de permanence

Depuis 2004, la Direction des Enquêtes individuelles offre et permet aux plaignants (police et/ou citoyens) de s'adresser, les jours ouvrables et pendant les heures de bureau au service de permanence.

Complémentairement, ce service est à la disposition **24/7** des autorités judiciaires, et exécute les missions urgentes (descente sur les lieux, arrestations, exécution de mandats etc.).

Le service est également à la disposition de l'Inspecteur général afin d'exécuter des missions administratives urgentes sur demande du Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur et du Ministre de la Justice.

Aperçu

	2021	2022
Appels reçus	47	61

3.4. LA GESTION DES PLAINTES - KLFP

KLFP signifie 'KlachtenFiche - Fiche de Plainte', c'est-à-dire un système informatisé de gestion globale des plaintes développé conjointement par le Comité P et l'Inspection générale en 2008. Le système a été mis à la disposition de la Police Fédérale et de la Police Locale. La finalité du système consiste à centraliser d'une manière uniforme toutes les plaintes à l'encontre des membres et/ou des services de la police intégrée et permet de dégager une vue d'ensemble des différents incidents.

Toutes les plaintes et dénonciations traitées par le Comité P et l'Inspection générale sont enregistrées dans la base de données commune KLFP. Ceci devrait permettre de procéder à une analyse des différentes situations, d'identifier les risques, d'établir une image de certains écarts et de déterminer toute mesure utile afin de les prévenir.

3.4.1. Aperçu des plaintes communiquées par la Police Fédérale et par la Police Locale

Contribution de la Police Fédérale et de la Police Locale

CONTRIBUTION DE LA POLICE FÉDÉRALE ET DE LA POLICE LOCALE	2021	2022	2022 p/r 2021
Input Police Fédérale	1467	765	-48%
Input Police Locale	2837	2017	-29%
Total	4304	2782	-35%

4.

NOTRE ANCRAGE LOCAL

4.1. LES QUATRE POSTES DÉCONCENTRÉS

Depuis 2001, l'Inspection générale dispose d'un poste déconcentré dans chaque ressort de Cour d'appel. Leurs directeurs rendent compte directement à l'Inspecteur général. Ils constituent les antennes déconcentrées de l'Inspection générale, exercent un certain nombre de missions inhérentes à leurs services, c.à.d. des contacts avec les partenaires policiers, les autorités administratives et judiciaires.

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

Les postes déconcentrés apportent une contribution importante à l'Inspection générale : ils offrent l'avantage d'être en contact direct avec l'ensemble des partenaires compétents pour la police et disposent, en même temps, d'une vue générale de toutes tendances locales à l'échelle des ressorts de la Cour d'appel. Les contacts étroits avec les différents responsables au sein du monde policier favorisent les relations de confiance et permettent de détecter les faiblesses qui entravent la prestation optimale de service.

Leurs **activités spécifiques** comprennent:

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

Quelques constatations pertinentes concernant les quatre postes déconcentrés:

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

Compte tenu de la nature des missions, tous les chiffres relatifs aux activités des postes déconcentrés ont été inclus dans les données centrales.



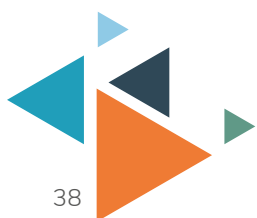
5.

DIRECTION DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE¹⁸

¹⁸ En abrégé: IGGA

5.1. GÉNÉRALITÉS

La Direction de la Politique générale regroupe l'ensemble des services d'appui, en particulier le service de la gestion des ressources humaines, le service du budget et de la logistique et le service ICT. Ils sont au service de l'Inspecteur général et de l'Inspecteur général adjoint pour les questions de Politique générale, d'une part, et au service des Directeurs, des postes et de tous les membres de l'Inspection générale, d'autre part, afin qu'ils puissent accomplir toutes leurs missions en parfaite connaissance de cause.



5.2. NOS COLLABORATEURS ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

🕒 5.2.1. L'effectif – AIG de manière générale

CADRE	GRADE / NIVEAU	2018	2019	2020	2021	2022
CALog / statutaire	Conseiller (Niv A)	8	8	7	7	7
	Conseiller TIC (Niv A)	1	1	1	1	1
	Consultant (Niv B)	2	3	3	3	3
	Assistent (Niv C)	2	3	4	3	6
	Employé (Niv D)	2	1	0	0	0
Opérationnel / statutaire	Commissaire divisionnaire	9	8	8	14	14
	Commissaire 1e classe	0	0	0	0	0
	Commissaire	27	26	21	18	18
	Inspecteur principal	13	15	19	24	22
	Inspecteur	3	3	3	3	3
Total		67	68	66	73	74

5.2.2. L'effectif – spécifique

A. CAPACITÉ MAXIMALE - CAPACITÉ DISPONIBLE - CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE

Aperçu global en ETP et en heures

		INSPECTION GÉNÉRALE	IGGA	IGIN	IGEO	IGST	Postes	Inspection Générale TOTAL
CAPACITÉ MAXIMALE <small>(annexe AR - 07/02/2007)</small>	Méthode de calcul: 1520h / membre du personnel: En termes de ETP et d'heures	ETP	18	19	28	14	16	95
		HEURES	27360	28880	42560	21280	24320	144400

CAPACITÉ DISPONIBLE	Payroll AIG en ETP et en heures	2018	ETP	12	15	15	11	14	67
		HEURES	18240	22800	22800	16720	21280	101840	
2019	ETP	14	12	16	11	15	68		
	HEURES	21280	18240	24320	16720	22800	103360		
2020	ETP	12	13	16	10	15	66		
	HEURES	18240	19760	24320	15200	22800	100320		
2021	ETP	11	16	18	12	16	73		
	HEURES	16720	24320	27360	18240	24320	110960		
2022	ETP	16	12	18	12	16	74		
	HEURES	24320	18240	27360	18240	24320	112480		

CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE	Heures réelles prestées après déduction de toutes les absences	2018	HEURES	16510	16996	18740	11905	20763	84914
		2019	HEURES	18290	17923	19859	12643	21768	90483
		2020	HEURES	19011	17519	21882	10667	19431	88510
		2021	HEURES	16949	15732	20728	13068	24077	90554
		2022	HEURES	21324	16042	27740	14536	24558	104200

B. ÉVOLUTION DE LA CAPACITÉ DISPONIBLE

Évolution de la capacité disponible par rapport à la capacité maximale

			INSPECTION GÉNÉRALE	IGGA	IGIN	IGEO	IGST	Postes	Inspection Générale TOTAL
CAPACITÉ DISPONIBLE	Payroll AIG En termes d'ETP et d'heures	2018	ETP	12	15	15	11	14	67
			HEURES	18240	22800	22800	16720	21280	101840
		2019	ETP	14	12	16	11	15	68
			HEURES	18240	19760	24320	15200	22600	100120
		2020	ETP	12	13	16	10	15	66
			HEURES	18240	22800	22800	16720	21280	101840
		2021	ETP	11	16	18	12	16	73
			HEURES	16720	24320	27360	18240	24320	110960
		2022	ETP	16	12	18	12	16	74
			HEURES	24320	18240	27360	18240	24320	112480

CAPACITÉ DISPONIBLE	Manque de personnel en pourcent p/r à la capacité maximale	2018	HEURES	-33%	-21%	-46%	-21%	-13%	-29%
		2019	HEURES	-22%	-37%	-43%	-21%	-6%	-28%
		2020	HEURES	-33%	-32%	-43%	-29%	-6%	-31%
		2021	HEURES	-39%	-16%	-36%	-14%	0%	-23%
		2022	HEURES	-11%	-37%	-36%	-14%	0%	-22%

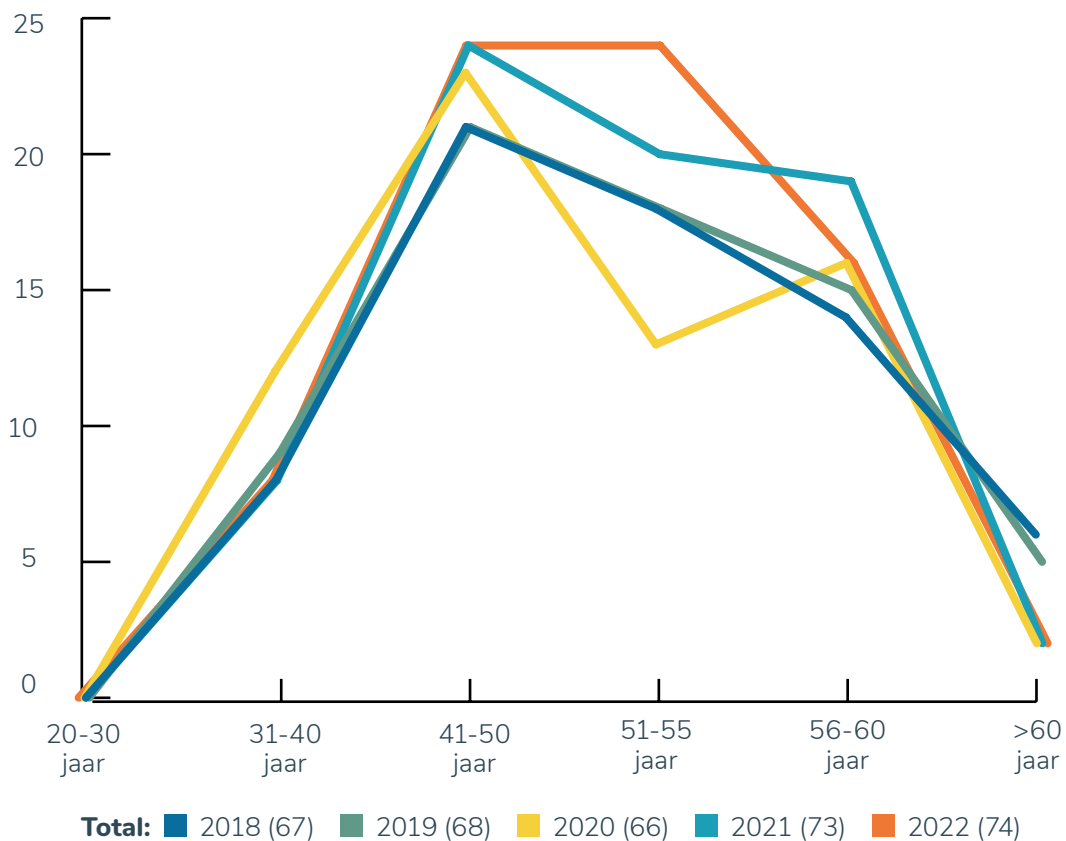
C. ÉVOLUTION DE LA CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE

Évolution de la capacité nette engagée par rapport à la capacité maximale

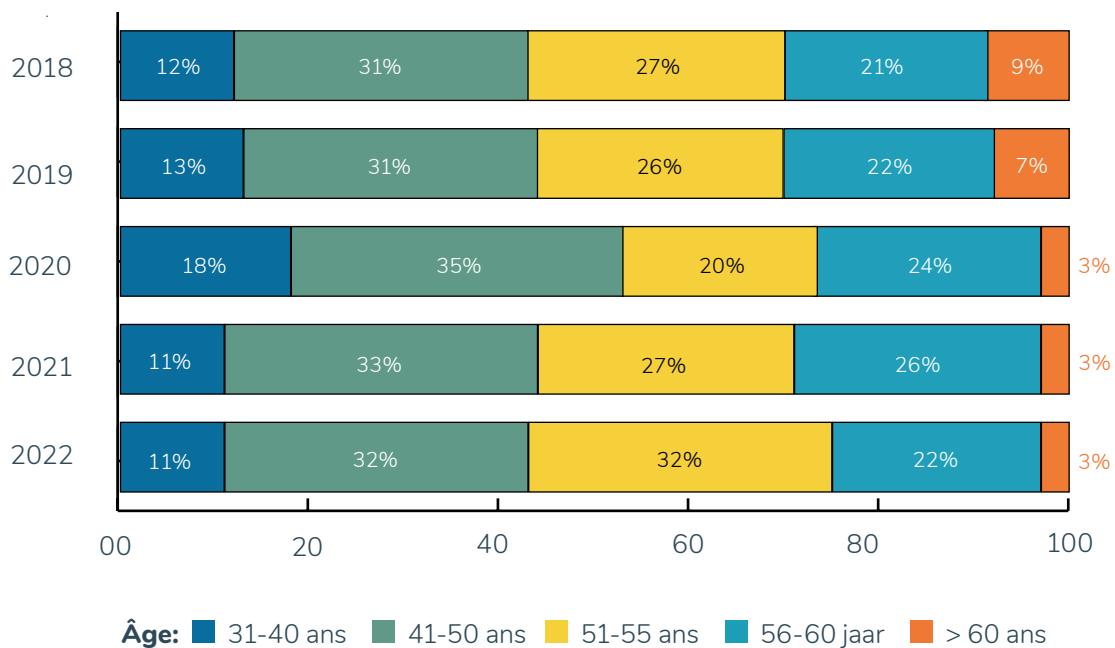
		INSPECTION GÉNÉRALE	IGGA	IGIN	IGEO	IGST	Postes	Inspection Générale TOTAL			
NETTO INGEZETTE CAPACITEIT	Heures réelles prestées après déduction de toutes les absences	2018	ETP	11	11	12	8	14	56		
			HEURES	16510	16996	18740	11905	20763	84914		
		2019	ETP	14	12	15	9	15	65		
			HEURES	18290	17923	19859	12643	21768	90483		
		2020	ETP	12	12	16	8	15	63		
			HEURES	19011	17519	21882	10667	19431	88510		
		2021	ETP	11	10	14	9	16	60		
			HEURES	16949	15732	20728	13068	24077	90554		
		2022	ETP	14	11	18	10	16	69		
			HEURES	21324	16042	27740	14536	24558	104200		
		CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE	Manque de personnel en pourcent p/r à la capacité maximale	2018	HEURES	-40%	-41%	-56%	-44%	-15%	-41%
				2019	HEURES	-33%	-38%	-53%	-41%	-10%	-37%
2020	HEURES			-31%	-39%	-49%	-50%	-20%	-39%		
2021	HEURES			-38%	-46%	-51%	-39%	0%	-37%		
2022	HEURES			-22%	-44%	-35%	-32%	1%	-28%		

D. PYRAMIDE DES ÂGES - CAPACITÉ DISPONIBLE

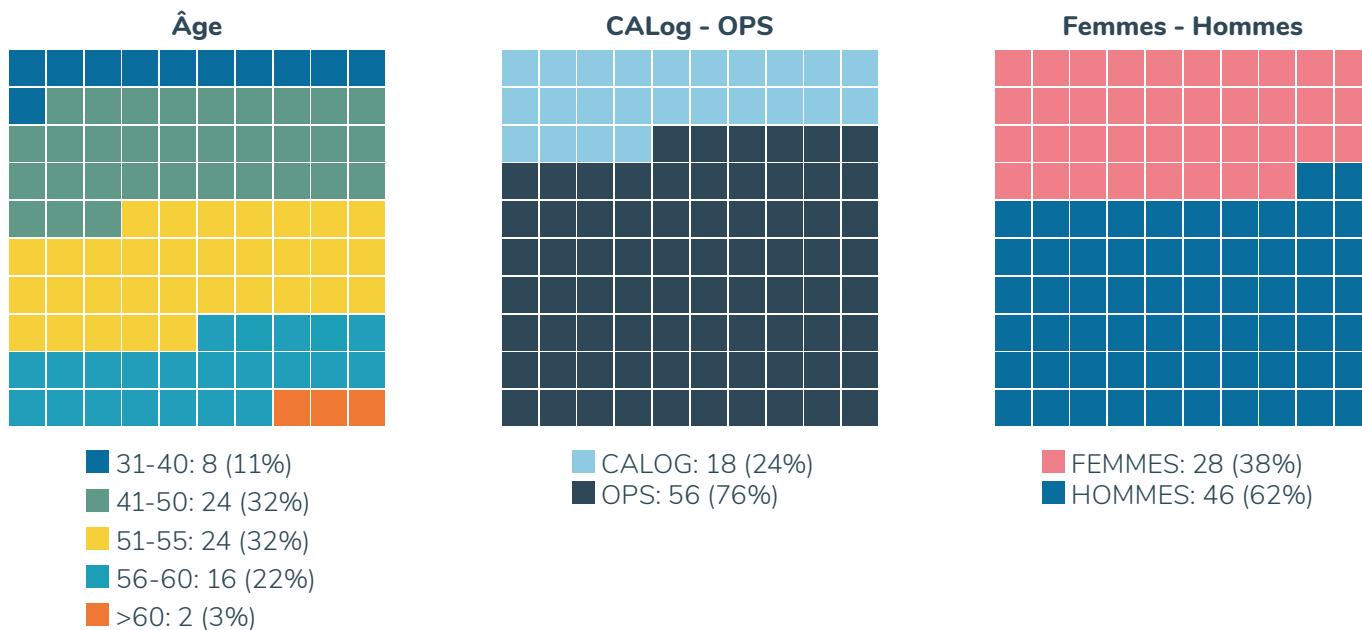
Valeur absolue



En pourcent



E. RÉPARTITION ÂGE - OPS/CALOG - SEXE



F. MOUVEMENTS DE PERSONNEL IN – OUT

TYPE DE MOUVEMENT	2021	2022
Mobilité IN	20	9
Mobilité OUT	3	3
Retraite	0	0
Démission	0	2
NAVAP	2	1
Décès	1	0

G. COLLABORATEURS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN RÉGIME SPÉCIFIQUE

NOMBRE D'ETP BÉNÉFICIAIRES DU RÉGIME SUIVANT	2021	2022
Travail 4/5e	2	5
Interruption de carrière 1/5e	1	0
Congé de maternité	1	0

H. FORMATIONS

TYPE	2021		2022	
	NOMBRE DE FORMATIONS SUIVIES	NOMBRE DE PERSONNES	NOMBRE DE FORMATIONS SUIVIES	NOMBRE DE PERSONNES
Continuée	39	54	34	114
Fonctionnelle	0	0	1	6
Certifiée	0	0	0	0
Brevet de direction	0	0	0	0
Total	39	54	35	120

🕒 5.2.3. Le bien-être au travail

A. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Aperçu

TYPE	2021	2022
En cours de mission	1	1
Sur le chemin du travail	2	0

B. LES ACTIONS DE BIEN-ÊTRE

En 2022, des actions ont été entreprises dans le cadre du bien-être au travail. Vous trouverez ci-dessous une sélection des principales actions :

- ▶ La vigilance à l'égard de la Covid 19 a été maintenue. Il a été veillé au respect des mesures sanitaires et à la mise à disposition des moyens de protection lorsque la situation le recommandait (masques, gel hydroalcoolique).
- ▶ Les examens médicaux annuels (auprès du médecin) ont été organisés au sein de Mensura, le service externe de prévention et de protection du travail auquel l'AIG est affiliée depuis le 1er janvier 2021.
- ▶ Conformément à la nouvelle législation aux visites annuelles des lieux de travail, les visites sur les lieux de travail ont été réalisées au sein du siège de Bruxelles et du poste déconcentré d'Anvers.
- ▶ Le comité de concertation de base (CCB) de l'AIG s'est réuni trois fois. Il est chargé de toutes les compétences attribuées dans les entreprises aux comités pour la prévention et la protection au travail, qui portent sur tous les membres du personnel (tant opérationnels que CALog).
- ▶ Dans le cadre de la prévention des incendies :
 - ▼ Deux exercices d'évacuation ont été réalisés ;
 - ▼ Deux collaborateurs ont suivi la formation de base de chef d'équipe de première intervention ;
 - ▼ Douze collaborateurs ont suivi la formation équipier de première intervention mixte.
- ▶ De nombreux efforts ont été entrepris afin de recruter un conseiller en prévention au sein de l'AIG. Finalement, un candidat assistant (niveau C) a été retenu apte lors du cycle de mobilité 04erratum/2022. Il prendra ses fonctions le 01/03/2023 et suivra les formations niveau 3 et niveau 2 afin de pouvoir exercer ses responsabilités.

5.3. NOS RESSOURCES FINANCIÈRES ET MATÉRIELLES

5.3.1. Le budget¹⁹

DENOMINATION	2021		2022	
	Engagement	Liquidation	Engagement	Liquidation
Personnel	6.509	6.509	6.805	6.805
Personnel inconvénients	119	119	120	120
Fonctionnement	324	325	323	324
Fonctionnement informatique	82	82	81	81
Frais de repas	8	8	8	8
Dépenses de fonctionnement secteur public	12	12	12	12
Remboursements détachés Police Locale	0	0	0	0
Taxes	2	2	2	2
Investissement véhicules	49	43	44	44
Investissement	4	4	4	4
Investissement informatique	27	27	27	27
Total en KEUR	7.136	7.131	7.432	7.427

Tout comme les années précédentes, la situation budgétaire de l'AIG empêche l'organisation de bien fonctionner de manière optimale et de répondre entièrement aux obligations légales et missions assignées.

Depuis 2017 l'AIG introduit un dossier 'nouvelles initiatives' lors de l'élaboration du budget ainsi que lors du conclave budgétaire mais malheureusement cela n'a jamais pu aboutir mis à part le financement 'partiel' de la Commission qualité de la formation.

2022 a été une année marquée par différents sauts d'index. L'Inspection générale a pu bénéficier d'un montant de 136KEUR afin d'y faire face.

Depuis le 1er novembre 2022 tous les membres du personnel de la Police Intégrée, qui y ont droit, bénéficient des chèques-repas grâce à l'accord sectoriel de 2017-2018. Les premiers chèques-repas seront délivrés en janvier 2023. Ainsi, les membres du personnel recevront les chèques-repas pour le mois de janvier 2023 avec ceux de novembre et de décembre 2022.

5.3.2. Le matériel

A. LE MATÉRIEL OPÉRATIONNEL

LE MATÉRIEL	2021	2022
Gilets pare-balles	4	4
Armes à feu (Smith & Wesson et Glock)	67	66
Radios Astrid	6	6
Lecteur de Codes-Barres (PaCos)	7	7
Achat de chaises de bureau ergonomiques	9	6



B. LE PARC AUTOMOBILE

VÉHICULES AIG	DIRECTIONS / POSTES	MISE EN CIRCULATION	NORMES EUROS
Peugeot 307	Pool Bruxelles	08/02/2005	4
Peugeot 307	Pool Bruxelles	08/02/2005	4
Peugeot 407	Pool Bruxelles	02/09/2010	4 Essence
Opel Astra	Pool Bruxelles	10/03/2009	4
VW Jetta	Pool Bruxelles	21/05/2010	4
VW Jetta	Pool Bruxelles	21/05/2010	4
Volvo S 80	Pool Bruxelles	30/12/2010	5
Opel Astra	Pool Bruxelles	19/08/2013	4
Volvo S 40	Pool Bruxelles	30/11/2011	5
Opel Astra	Pool Bruxelles	29/08/2017	6d Essence
Audi A3	Pool Bruxelles	01/02/2018	6d
Volvo S90	Pool Bruxelles	30/10/2018	6d Term Essence
Peugeot 2008	Pool Bruxelles	23/11/2020	6d ISC-FCM Essence
Peugeot 208	Poste d'Anvers	08/02/2005	6d ISC-FCM Essence
VW Jetta	Poste d'Anvers	05/12/2011	5
Volvo S40	Poste de Gand	04/06/2010	5
Peugeot 208	Poste de Gand	04/06/2010	6d ISC-FCM Essence
Volvo S 40	Poste de Liège	30/11/2011	5
Opel Astra	Poste de Liège	29/08/2017	6d Essence
Opel Astra	Poste de Mons	19/08/2013	4 Essence
Ford Focus	Poste de Mons	05/06/2009	4
PROLONGATION LEASING			
Audi A3	Pool Bruxelles	01/02/2018	6d
ACHAT VEHICULE 2022			
Peugeot 208	Poste d'Anvers	12/08/2022	6
Peugeot 208	Poste de Gand	12/08/2022	6
DECLASSEMENT – STATUT 31/12/2022			
Peugeot 407	Poste de Liège	29/05/2008	4
Peugeot 307	Pool Bruxelles	08/02/2005	4
Peugeot 307	Poste de Gand	08/02/2005	4

5.4. ICT

ÉQUIPEMENT	2021	2022
Server KLFP	1	1
Windows Domain controllers & file servers	6	6
Teams systèmes de vidéoconférence mobile	2	2
Server Case Management	1	1
Portables	82	74
Postes de travail	18	16

5.5. NEW WAY OF WORKING - NWO

Les trois dernières années ont été exceptionnelles. Le télétravail est devenu le modèle de référence. Une époque où la recherche d'un nouvel équilibre et le NWO sont devenus la 'nouvelle normalité', une époque où de nombreux collaborateurs*trices ont découvert pour la première fois dans leur carrière une situation de télétravail **à temps plein** mais aussi une situation avec, pour les responsables, la recherche d'un équilibre entre le bien-être et le travail.

En 2022 également, tout a été réalisé pour offrir à nos collaborateurs*trices une situation de travail confortable et durable.

- ▶ par notre cellule ICT, toutes les facilités techniques supplémentaires ont été intégrées pour le télétravail;
- ▶ de nombreuses réunions internes et externes ont continué à être organisées par vidéoconférences.

En matière d'automatisation et de digitalisation de l'organisation, l'Inspection générale poursuit ses efforts chaque jour.

²⁰ Bien que le télétravail à raison de deux jours par semaine soit une pratique courante à l'AIG depuis de nombreuses années.



Rapportactivités2022©InspectionGénéralePolice