



RAPPORT D'ACTIVITÉS 2020

INSPECTION GÉNÉRALE
DE LA POLICE FÉDÉRALE
ET DE LA POLICE LOCALE

Avant-propos

Cher lecteur,

L'année 2020 était unique, dans la mesure où tous les rapports d'activités de n'importe quelle entreprise ou organisation gouvernementale dans le monde ont un sujet en commun, à savoir le Corona virus. L'Inspection générale ne fait pas exception. La pandémie n'a pas non plus épargné l'Inspection générale, ni en 2020, ni au début de 2021 au moment de la rédaction de la préface de ce rapport d'activités 2020.

Le virus a également eu un impact physique et moral majeur sur notre organisation, notamment parce que certains membres du personnel ou les membres de leur famille et connaissances sont tombés gravement malades. Nous avons même perdu un directeur de notre organisation, laissant un grand vide dans nos cœurs. Malgré tous les problèmes pratiques et humains, ce virus perturbateur a également conduit à la mise en place de solutions innovantes. Nous avons ainsi pu "réajuster" notre organisation en un court laps de temps, permettant à la majorité des membres du personnel de continuer à travailler à domicile. Cela est sans aucun doute dû à la bonne politique d'investissement - chacun a pu disposer d'un ordinateur portable au moment opportun -, à l'utilisation des bons outils - l'Inspection générale venait de commencer à déployer Office 365 -, mais surtout à l'engagement effréné de l'ensemble du personnel en général et des responsables du budget et de l'équipe ICT en particulier.

Vous avez devant vous un autre rapport d'activités intéressant. Examinons de plus près un certain nombre de points remarquables.

Tout le monde parle d'une bonne gestion. Mais comment s'y prendre en pratique ? L'Inspection générale a ainsi élaboré un manuel de contrôle interne¹, qui devrait permettre à un service de police de vérifier sa maturité. La digitalisation de ce manuel est actuellement en cours de réalisation et facilitera son application pratique. Un produit dont on peut être fier, à juste titre.

Les contrôles que nous effectuons sur le retour forcé sous escorte policière de personnes ayant épuisé toutes les voies de recours sont peu connus du paysage policier et du public. Bien que ces contrôles aient été suspendus pendant une partie de l'année à cause du Corona virus, aucune irrégularité n'a été constatée lors des contrôles effectués par l'Inspection générale. Cela signifie que notre organisation a un impact et qu'elle compte !

En ce qui concerne la sélection et l'évaluation des mandataires, l'Inspection générale est d'avis qu'une uniformité est nécessaire. Actuellement, l'Inspection générale siège dans certains cas aux commissions de sélection mais pas aux commissions d'évaluation de ces mandataires, mais l'inverse existe aussi. Les lettres de missions devraient également être standardisées ; actuellement, chaque mandataire peut déterminer son propre contenu.

En outre, il existe encore des entités policières dans lesquelles le mandataire ne rédige pas de lettre de mission, ce qui est inacceptable. Le sommet doit donner l'exemple.

En ce qui concerne le nombre de dossiers de plaintes administratives traités en 2020, on constate une augmentation notable. Celle-ci s'explique principalement par le renouvellement et la simplification du formulaire de plainte en ligne sur le site de l'AIG, mais aussi en partie par une augmentation des plaintes contre les policiers dans le contexte de la pandémie.

Bien que l'Inspection générale ait vu son nombre de collaborateurs tomber à un niveau historiquement bas en 2020, elle aborde l'avenir avec confiance. Après tout, pour la première fois depuis sa création en 1998, notre organisation est mentionnée dans une déclaration de politique ministérielle². Nous sommes également soutenus par le fait que les ministres de l'Intérieur et de la Justice considèrent qu'une police intègre est importante et considèrent que l'Inspection générale a un rôle à jouer à cet égard.

L'année 2021 se présente comme une année charnière pour l'Inspection générale. Non seulement la commission chargée de contrôler la qualité de la formation des policiers devrait voir le jour d'ici la fin 2021, mais les membres du personnel pourront bénéficier d'une promotion interne pour la première fois depuis 2007. Une situation inacceptable sera ainsi rectifiée. L'Inspection générale reste déterminée à accorder son attention à son personnel, d'autres problèmes statutaires antérieurs à notre arrivée n'ont pas encore été résolus à ce jour.

La communication externe est également importante et c'est pourquoi, comme c'est déjà le cas chaque année depuis notre entrée en fonction fin 2017, l'Inspection générale publiera un nouveau document de vision³. Les 12 propositions⁴ pour plus d'intégrité au sein de la police qui ont été lancées lors de l'entrée en fonction du nouveau gouvernement fédéral en octobre 2020 en sont également un bon exemple.

En résumé, l'Inspection générale joue entièrement son rôle d'organe de contrôle dans le paysage policier, un rôle que nous entendons renforcer considérablement dans les années à venir.



CDP Johan DE VOLDER
Inspecteur général adjoint

1^{er} CDP Thierry GILLIS
Inspecteur général

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

Nous remercions tout particulièrement le SPF Finances-Fedopress, qui a réalisé la mise en page et de l'impression de ce rapport d'activités.

Rapportactivités2020©AIG

1. www.aigpol.be/sites/aigpol/files/downloads/F%C3%A9vrier%202020-Manuel%20CP3-Police%20int%C3%A9gr%C3%A9e_0.pdf
2. <https://verlinden.belgium.be/sites/default/files/articles/Beleidsverklaring20201112.pdf>
3. www.aigpol.be/fr/telechargements/nos-publications/points-de-vue-de-laig
4. www.aigpol.be/fr/actualites/12-propositions-pour-plus-dintegrite-au-sein-de-la-police

Table des matières

1	ACTIVITÉS ET STATISTIQUES SIGNIFIANTES				
1	DIRECTION AUDIT ET INSPECTION		7		
1.1	AUDIT		8		
1.2	INSPECTIONS		9		
1.2.1	Le contrôle des retours forcés		9		
1.2.2	L'assistance spéciale au sein de la Police locale		9		
1.2.3	Le mécanisme de solidarité entre les zones de police (HyCap)		10		
1.2.4	Enquête de suivi de l'application du triptyque judiciaire		11		
1.2.5	Lieux de détention dans les services de police		11		
1.2.6	Les enquêtes sur ordre du Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur		12		
1.2.7	Les enquêtes ponctuelles sur ordre en cours		12		
1.2.8	Les enquêtes sur initiative				
2	DIRECTION DES STATUTS		13		
2.1	GÉNÉRALITÉS		14		
2.2	LE CONSEIL D'APPEL		15		
2.3	LA Commission PARITAIRE		16		
2.4	DISCIPLINE ET DÉONTOLOGIE		18		
2.4.1	Discipline		18		
2.4.2	Déontologie		20		
2.5	SÉLECTION DES MANDATAIRES		21		
2.5.1	Sélection de 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	État des lieux des lettres de mission au 31/12/2020		24		
2.7	Commission NATIONALE POUR OFFICIERS SUPERIEURS		25		
2.8	BREVET DE DIRECTION		26		
3	DIRECTION DES ENQUÊTES INDIVIDUELLES				27
3.1	GÉNÉRALITÉS				28
3.2	APERÇU GLOBAL				29
3.2.1	Aperçu des dossiers - en général et par type de dossier				29
3.2.2	Aperçu des dossiers par rôle linguistique				29
3.3	APERÇU SPÉCIFIQUE				30
3.3.1	Les dossiers judiciaires				30
3.3.2	Procès-verbaux				32
3.3.3	Auditions – Salduz				33
3.3.4	Classement des faits judiciaires selon le code du parquet				34
3.3.5	Le service de permanence				35
3.4	GESTION DES PLAINTES – KLFP				36
3.4.1	Aperçu des plaintes communiquées par la Police fédérale et par la Police locale à l'Inspection générale				36
4	NOTRE ANCRAGE LOCAL				37
4.1	LES QUATRE POSTES DÉCONCENTRÉS				38
5	DIRECTION DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE				39
5.1	GÉNÉRALITÉS				40
5.2	NOS COLLABORATEURS ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL				41
5.2.1	L'effectif – De manière générale				41
5.2.2	L'effectif - De manière spécifique				42
A	Capacité maximale - capacité disponible - capacité nette engagée				42
B	Évolution de la capacité disponible - tendance à la baisse				43
C	Évolution de la capacité nette engagée - tendance à la baisse				44
D	Catégories d'âge - capacité disponible				45
E	Répartition OPS-CALog - Sexe - Âge				45
F	Mouvements de personnel IN - OUT				46
G	Collaborateurs ayant bénéficié d'un régime spécifique				46
H	Formations				47
5.2.3	Le bien-être au travail				48
A	Accidents du travail				48
B	Les actions relatives au bien-être				48
5.3	NOS RESSOURCES FINANCIÈRES ET MATÉRIELLES				49
5.3.1	Le budget				49
5.3.2	Le matériel				50
A	Le matériel opérationnel				50
B	Le parc automobile				50
5.4	ICT				51
5.5	NEW WAY OF WORKING - NWOW				52

ACTIVITÉS ET STATISTIQUES SIGNIFIANTES

1.

DIRECTION
AUDIT ET
INSPECTION⁵

5. En abrégé: IGIN

1.1. AUDIT

L'audit a pour objectif de créer une valeur ajoutée au développement d'une organisation policière performante tant au niveau du contrôle interne, du management de risques opérationnels, légaux et organisationnels que de la gouvernance.

A cette fin, les auditeurs procèdent à des examens objectifs d'éléments portant sur une entité, une opération, une fonction, un processus ou un système et fournissent, en toute indépendance, une assurance objective et pertinente sur le degré de maîtrise des opérations.

En 2020, les auditeurs ont principalement poursuivi l'élaboration d'outils pour soutenir la maîtrise des opérations de l'ensemble des unités de la police intégrée⁶:

- Le manuel de contrôle interne a été finalisé et publié sur le site internet AIG.
- Le tableau de bord, outil de diagnostic informatisé qui permettra d'établir le degré de maturité d'une entité policière entre dans une phase finale de développement.
- La conception d'un cadre de référence en matière d'intégrité ou Integrity Management Framework a été entamée⁷.
- La « campagne diagnostic CP3 » visant à obtenir une cartographie complète de l'application de la CP3 dans l'organisation policière est en préparation.⁸

Les auditeurs ont maintenu leur participation au réseau de contrôle interne de l'ensemble des Services Publics Fédéraux (ICAN).

Ils ont en outre fourni un appui dans le cadre d'une mission d'inspection nécessitant le suivi d'une méthodologie spécifique.

La dispense des formations « Organes de contrôle internes et externes » et « Mécanismes de contrôle internes et externes » au profit des aspirants commissaires a été reconduite.

Aperçu des audits

ENTITÉ	NATURE DE LA MISSION	PHASE D'EXÉCUTION AU 31/12/2020
LPA BruNat- Police Fédérale	Audit missions de rapatriement (2016)	Suivi en cours

6. En 2020, l'objectif était d'obtenir un impact maximal avec une capacité minimale. En raison du nombre limité d'auditeurs, aucun autre audit des entités de police n'a été réalisé.
 7. Il s'agissait d'une collaboration entre l'AIG et la KUL, dans le cadre de laquelle le modèle d'intégrité du professeur Jeroen Maesschalck (KUL) a été appliqué. Au sein de l'AIG, 2 directions (IGIN et IGST) examinent comment le modèle peut être développé pour la police intégrée ou mis en œuvre dans des instruments politiques gérables.
 8. Finalité : une étude exploratoire pour inventorier et partager les pratiques exemplaires de CP3 au sein de la police intégrée

1.2. INSPECTIONS

1.2.1. Le contrôle du retour forcé

Marquée par la crise sanitaire liée à la pandémie COVID-19, l'année 2020 a fortement impacté le contrôle du retour forcé. Le retour forcé avec escorte policière a été suspendu entre mi-mars et mi-novembre. Les missions

de contrôle ont repris vers la mi-juin pour le retour forcé sans escorte policière. Nonobstant, l'AIG a procédé à 128 contrôles pour un total de 206 personnes concernées (131 personnes en 2019).

Aperçu des contrôles

CONTRÔLES DU RETOUR FORCÉ	2019	2020
Police aéronautique Zaventem		
Contrôle de vol de ligne jusqu'à l'embarquement (Boarding)	59	99
Contrôle de vol de ligne jusqu'au lieu de destination	8	3
Contrôle de vol de ligne lors d'un transit par un aéroport en Belgique	0	0
Contrôle JRO (Joint Return Operation) jusqu'à l'embarquement	1	1
Contrôle JRO jusqu'à l'embarquement à l'étranger	1	0
Contrôle d'un Special Flight jusqu'au lieu de destination	3	3
Police aéronautique Gosselies		
Contrôle de vol de ligne jusqu'à l'embarquement	24	22
Total	96	128

1.2.2. L'assistance spéciale au sein de la Police locale

Conformément aux dispositions de la circulaire ministérielle GPI 81⁹ du 21 juillet 2014, un rapport a été établi pour la Ministre dans lequel la mise en œuvre 2019 de l'« Assistance spéciale » au sein de 21 zones de police locale a été décrite.

9. Circulaire GPI 81 du 21 juillet 2014 relative au cadre de référence général de l'« Assistance Spéciale » au sein de la police locale.

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

La MFO-2 prescrit le suivi par l'AIG de tous les documents qui lui sont transmis concernant une "impossibilité de fournir l'HyCap". Lorsque l'AIG estime qu'il ne s'agit pas d'une impossibilité mais bien d'un refus, elle fournit

un avis motivé au Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur. L'interdiction d'événements de grande ampleur pendant la pandémie COVID-19 a entraîné une diminution du nombre de manifestations et en conséquence du nombre d' "impossibilités de fournir l'HyCap".

Aperçu des contrôles

CONTRÔLE MFO-2	2019	2020
Formulaires réceptionnés	61	15
Enquêtes effectuées	4	4
Avis de refus adressés au Ministre de la sécurité et de l'intérieur	1	0
Enquêtes encore en cours	0	0

Le nombre de formulaires et d'enquêtes a fortement diminué en 2020, probablement parce que les principes de la directive ministérielle et la procédure mise en place ont été mieux respectés par tous les acteurs de la police intégrée.

1.2.4. L'enquête de suivi de l'application du triptyque judiciaire

L'AIG a poursuivi l'enquête de suivi ayant pour objectif de : « Procéder à une enquête générale afin de vérifier dans quelle mesure les différents corps et services de police se conforment à la réglementation relative à l'élaboration obligatoire de la description individuelle, la prise des empreintes digitales et la prise de photographies (MFO-3) ».

Des recommandations relatives à l'application de la Col 20/2010 et de la MFO-3 ont été formulées dans un rapport intermédiaire global et concerne d'un point de vue géographique la Wallonie et la région de Bruxelles-Capitale.

Aperçu global des visites

PROVINCE	CATÉGORIE DE ZONE DE POLICE					SERVICES FÉDÉRAUX	TOTAL
	I	II	III	IV	V		
Brabant Wallon	0	5	0	0	0	1	6
Liège	0	5	2	0	1	2	10
Luxembourg	0	2	1	0	0	2	5
Namur	0	4	0	1	0	2	7
Hainaut	1	1	1	1	1	2	7
Région de Bruxelles-Capitale	0	0	0	2	0	1	3
Total	1	17	4	4	2	10	38

1.2.5. Les lieux de détention dans les services de police

Cette mission d'inspection a été poursuivie début 2020. Vu les mesures prises pour lutter contre la pandémie, les visites dans les zones de police locales et les unités de la police fédérale ont néanmoins été suspendues dès la mi-mars. Cette situation a permis d'entamer le développement d'un outil digital de cartographie et de monitoring.

Aperçu des visites

CONTRÔLE LIEUX DE DETENTION	2019	2020
Zones de Police locale	19	2
Unité de la Police fédérale	0	1
Nombre de cellules contrôlées	87	12

1.2.6. Clôture des enquêtes d'inspection ponctuelle sur ordre ou sur demande

Aperçu des enquêtes effectuées en 2020

ENQUÊTES	SAISINE
Emergency Response Team à moto à la PZ Anvers	Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur
Préparation du service d'ordre du 29 novembre 2019 par la ZP Arlon-Attert-Habay-Martelange	Chef de corps
Phase préparatoire du service d'ordre du 25 janvier 2020 par la ZP Charleroi	Bourgmestre
Signalement de Oualid Sekkaki après son évasion le 19 décembre 2019	Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur

1.2.7. Les enquêtes ponctuelles sur ordre en cours

Aperçu des enquêtes

ENQUÊTES	SAISINE
Gestion négociée de l'espace public par la ZP Bruxelles Capitale Ixelles lors de la manifestation "BLACK LIVES MATTER" du 7 juin 2020 durant la phase fédérale de gestion de crise « pandémie COVID-19 »	Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur

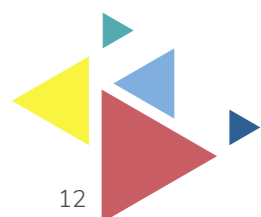
1.2.8. Les enquêtes sur initiative

Aperçu des enquêtes

ENQUÊTES	PHASE D'ENQUÊTE LE 31/12/2020
Police-Fédérale : fonctionnement du Mobile Protection Team de la Police des Chemins de Fer à Bruxelles	Clôturée
Police Fédérale : Gestion de l'armement individuel	En cours

2.

DIRECTION DES STATUTS¹⁰



10. 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 l'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).

Cette direction joue également un rôle important dans la procédure de **sélection du Commissaire général de la Police fédérale** et participe activement au processus du « **brevet de direction** ».

Elle est aussi chargée de la préparation des dossiers et des séances du **Conseil d'appel** (dans le cadre de la procédure d'évaluation) et de la **Commission paritaire** (c.à.d. la conduite des candidats à des emplois au sein de la police intégrée et le stage probatoire) dont l'Inspecteur général assure la présidence.

L'Inspecteur général ou un membre de l'IGST dûment délégué par lui, siège au **Conseil de discipline** en tant qu'expert. En raison de leur expertise, les membres de l'IGST sont régulièrement amenés à donner des avis techniques en matière de sélection et/ou d'évaluation des mandataires, de **déontologie** et d'**intégrité** ainsi que d'**éthique professionnelle**.

2.2. LE CONSEIL D'APPEL

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

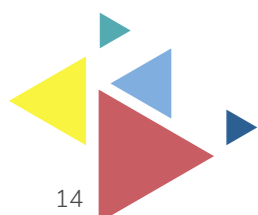
Aperçu des requêtes reçues en 2019-2020

REQUÊTES	2019	2020
Police locale N	4	4
Police fédérale N	0	0
Police locale F	0	3
Police fédérale F	1	0
Police locale D	0	0
Police fédérale D	0	0
Total	5	7

Aperçu des décisions prises par le Conseil d'Appel en 2019 et 2020

	2019				2020			
	Dossiers F	Dossiers N	Dossiers D	TOTAL	Dossiers F	Dossiers N	Dossiers D	TOTAL
Irrecevable	1	0	0	1	0	0	0	0
CdA est incompetent	0	1	0	1	0	1	0	1
L'évaluation est inexistante	0	1	0	1	0	4	0	4
Confirmation de l'évaluation	1	0	0	1	0	0	0	0
Modification de l'évaluation	0	2	0	2	0	0	0	0
Discussion sur des arrêts du Conseil d'Etat	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	2	4	0	6	0	6	0	6

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 du Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur (candidat pour un emploi à la police intégrée ne disposant pas d'une conduite irréprochable), soit dans le cadre du stage probatoire.

Réunions en 2020

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

Aperçu des dossiers traités en 2019 et 2020

	2019				2020			
	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	3	0	0	3	4	0	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	1	1	0	2	2	0	0	2
Commission paritaire incompétente	0	0	0	0	0	0	0	0
Report à une date ultérieure	0	0	0	0	0	0	0	0
Dossier stagiaire (Stage probatoire)								
Confirmation de démission	1	1	0	2	0	0	0	0
Proposition de prolongation de stage	0	0	0	0	1	0	0	1
Démission / réaffectation non confirmée	1	1	0	2	0	2	0	2
Report à une date ultérieure	0	1	0	1	0	0	0	0
Total	6	4	0	10	7	2	0	9

Neufs dossiers (4 N et 5 F) relatifs à l'admission et/ou emploi CALog sont encore pendants et seront traités en 2021.

Dans le cadre des missions que le législateur a attribuées à la Commission paritaire, il existe une différence flagrante dans le temps consacré à la prise de décision. Si lors d'une matinée de travail, la Commission peut rendre, en moyenne, deux avis sur la moralité d'un candidat, l'examen d'un seul dossier de stage probatoire occupe la Commission pendant une journée entière.

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 2020

DOSSIERS	NOMBRE en 2019	NOMBRE en 2020
Dossiers F	51	27
Dossiers N	37	38
Dossiers D	0	0
Total	88	65

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

	2019						
	CALog	AGP	INP	INPP	CP	HCP	TOTAL
Dossiers F	1	4	31	10	2	3	51
Dossiers N	2	0	28	6	1	0	37
Dossiers D	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3	4	59	16	3	3	88
	2020						
	CALog	AGP	INP	INPP	CP	HCP	TOTAL
Dossiers F	3	2	12	6	3	0	26
Dossiers N	2	2	27	10	1	2	44
Dossiers D	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	5	4	39	16	4	2	70

Nombre de séances en 2019 auxquelles IGST a participé

SÉANCES	NOMBRE en 2019	NOMBRE en 2020
Séances N	102	80
Séances F	86	77
Séances D	0	0
Total	188	157

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'étend 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

	2019	2020
Demande d'enquêtes reçues	3	1
Enquêtes acceptées en exécutées	1	0

Dénonciations

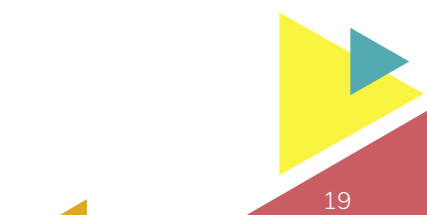
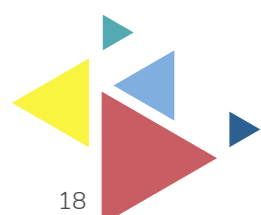
Conformément à l'article 26 de la loi disciplinaire et à la philosophie de la CP3, l'Inspection générale a communiqué aux autorités disciplinaires compétentes pour examen des faits pouvant constituer une transgression disciplinaire.

Notifications

	2019	2020
Notifications	14	14

Participation à d'autres réunions

Une réunion du Collège des procureurs généraux a été suivie, ceci dans le cadre de la révision de la Circulaire COL 4/2003 du 24 mai 2018 sur le statut disciplinaire des membres des services de police.



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 sa circulaire n°4/2003 du Collège des procureurs généraux près des Cours d'appel devrait être adaptée en ce sens.

Réunions – expertise déontologique

	2019	2020
Vidéoconférences FRANCOPOL : Organisation internationale et comité technique 'comportement policier'	3	3
Commission déontologie	1	1
Intégrité : Netwerk Integriteit Vlaanderen	3	0
Groupe de travail "Nouvelle loi disciplinaire"	0	0

Participation à d'autres réunions

Aperçu des réunions

	2020
GRECO ¹¹ – contrôle externe de la police - suivi de la mise en œuvre des recommandations	1
Conférence des Hauts représentants des Ministres de l'Intérieur sur le rôle de la police dans une société démocratique – Conseil de l'Europe	2

2.5. SÉLECTION DES MANDATAIRES

La Direction des Statuts traite les dossiers de sélection et examine les dossiers des candidats à un mandat auprès de la Police locale et de la Police fédérale.

2.5.1. Sélection des mandataires de la police locale – chefs de corps

Aperçu des sélections clôturées par la Commission locale de sélection en 2019-2020

PAR RÉGION	2019				
	Candidatures introduites	Candidatures irrecevables	Candidatures retirées	Candidats jugés "aptes"	Candidats jugés "inaptes"
Région wallonne (inclus germanophone)	5	0	0	5	0
Région flamande	18	0	2	14	2
Région Bruxelles-Capitale	4	0	0	4	0
Total	27	0	2	23	2
PAR RÉGION	2020				
	Candidatures introduites	Candidatures irrecevables	Candidatures retirées	Candidats jugés "aptes"	Candidats jugés "inaptes"
Région wallonne (inclus germanophone)	16	2	1	9	4
Région flamande	15	0	1	13	1
Région Bruxelles-Capitale	0	0	0	0	0
TOTAL	31	2	2	22	5

En 2020, il est à noter que 2 appels à candidatures pour le mandat de chef de corps des zones de police, une dans la région flamande et une dans la région wallonne, ont fait l'objet d'une parution et qu'aucun candidat ne s'est manifesté.

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

2.6. ÉVALUATION DES MANDATAIRES

2.6.1. Le rôle de l'Inspecteur général

L'Inspecteur général (IG) siège dans différentes Commissions d'évaluation.

En fonction de la nature du mandat, l'Inspecteur général est président ou assesseur. L'Inspecteur général 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, de Directeur général de la Police fédérale et d'Inspecteur général adjoint de l'Inspection générale, l'Inspecteur général siège comme assesseur.

Il nous apparait 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. Un dossier a d'ailleurs été introduit en ce sens auprès du Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur.

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 DE MANDAT	2019	2020
Directeur général de la Police fédérale	0	0
Directeur coordonnateur de la Police fédérale (DirCo)	6	1
Directeur judiciaire de la Police fédérale (DirJu)	9	0
Chef de corps Région wallonne (en ce compris les Chefs de corps germanophones)	3	6
Chef de corps Région Flamande	7	16
Chef de corps Région Bruxelles-Capitale	0	1
Total	25	24

Aperçu des évaluations exécutées en 2019-2020

	2019				2020			
	Évaluation finale		Évaluation ponctuelle		Évaluation finale		Évaluation ponctuelle	
Nombre d'évaluations	18N+7F+0D	25	0N+0F+0D	0	16N+7F+0D	23	0N+0F+0D	0
	Bon	25	Bon	0	Bon	23	Bon	0
Mention			Bon avec remarques	0			Bon avec remarques	0
	Suffisant	0			Suffisant	0		
	Insuffisant	0	Insuffisant	0	Insuffisant	0	Insuffisant	0
Répartition par région	Évaluation finale		Évaluation ponctuelle		Évaluation finale		Évaluation ponctuelle	
Région flamande	18		0		16		0	
Région wallonne (pas de candidatures germanophones)	7		0		7		0	
Région Bruxelles-Capitale	0		0		1		0	

2.6.3. État des lieux des lettres de mission au 31/12/2020

Lettres de mission – Police locale au 31/12/2020

PROVINCE	ZONES DE POLICE	CC AYANT RÉDIGÉ UNE LETTRE DE MISSION		CC N'AYANT PAS RÉDIGÉ DE LETTRE DE MISSION	
	NOMBRE	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Anvers	24	17	71	4	17
Limbourg	14	9	64	2	14
Brabant flamand	23	19	83	1	4
Flandre orientale	27	22	81	2	7
Flandre occidentale	19	13	68	6	32
Liège (y compris Eupen)	20	13	65	4	20
Luxembourg	6	6	100	0	0
Hainaut	23	19	83	3	13
Namur	13	7	54	0	0
Brabant wallon	10	8	80	2	20
Région Bruxelles-Capitale	6	3	50	2	33
Total	185	136	73	26	14

Le nombre total de lettres de mission en date du 31/12/2020 ne correspond pas au nombre de zones de police car tous les mandats de Chef de corps n'ont pas été pourvus.

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 la Sécurité et 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 soumis 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 est s'applique rétroactivement à compter du 01/01/2017 et comprend un régime transitoire.

Aperçu global des réunions

RÉUNIONS	2019	2020
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. BREVET DE DIRECTION

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

En 2019, la direction a organisé (en collaboration avec la police Fédérale/DRP) au profit du jury du brevet de direction, l'épreuve orale de fin de formation du brevet de direction. 77 candidats ont été interviewés.

Un certain nombre de candidats (8N + 6F) avaient échoué, ainsi que deux candidats (1N + 1F) ont dû être ajournés pour cause de force majeure. Ils ont eu tous l'opportunité de participer à la 2^{ème} session. Treize candidats en ont bénéficié.

Aperçu des résultats (2^{ème} Session – promotion 2017)

NOMBRE DE CANDIDATS Interview avec le jury	2020		Total
	NL	FR	NL + FR
Réussite	5	4 ¹²	9
Echec	2	2 ¹³	4
Total			13
Interviews : nombre de jours où le jury a siégé			2

12. Pour un candidat, cela est considéré comme un suivi de sa première session.
13. Un candidat non retenu conteste cette décision devant le Conseil d'État.

3.

DIRECTION DES ENQUÊTES INDIVIDUELLES¹⁴

14. 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

Aperçu global

TYPE DE DOSSIER	2019	2020	2020 p/r 2019
Administratif	277	485	75%
Enquêtes préalables	1	0	-100%
Dossiers judiciaires	552	434	-21%
Total	830	919	11%

3.2.2. Aperçu des dossiers par rôle linguistique

Dossiers par rôle linguistique

TYPE DE DOSSIERS	2019		2020		2020 p/r 2019	
	NL	FR	NL	FR	NL	FR
Administratif	153	124	211	274	38%	121%
Enquêtes préalables	0	1	0	0	0%	-100%
Dossiers judiciaires	243	309	204	230	-16%	-26%
Total	396	434	415	504	5%	16%

Statistiques Covid

En ce qui concerne les **dossiers administratifs**, l'AIG a connu une nette augmentation en 2020.

Cette augmentation s'explique principalement par le renouvellement et la simplification du formulaire de plainte en ligne via le site web de l'AIG (33%) et en partie par les enquêtes "Corona" (incluses dans les plaintes administratives).

Dans le cadre du maintien d'ordre des mesures contre la Covid-19, l'AIG a reçu 73 plaintes de citoyens depuis le premier couvre-feu à la mi-mars 2020, allant du refus de l'émission d'une amende administrative pour non-respect des mesures corona dans l'espace public et vice-versa, au non-respect des mesures corona par la police, à l'attitude inappropriée et à l'agression verbale de la police.

3.3. APERÇU SPÉCIFIQUE

3.3.1. Les dossiers judiciaires

Aperçu général

TYPE DE DOSSIERS	2019	2020	2020 p/r 2019
Dossiers judiciaires - globaux	552	434	-21%

NOMBRE DE DOSSIERS JUDICIAIRES	2019	2020	2020 p/r 2019
Générés par l'AIG	128	86	-33%
Générés par d'autres autorités et transférés à l'AIG	424	348	-18%
Total	552	434	-21%

Aperçu par rôle linguistique

DOSSIERS PAR RÔLE LINGUISTIQUE	2019		2020		2020 p/r 2019	
	NL	FR	NL	FR	NL	FR
Dossiers judiciaires	243	309	204	230	-16%	-26%

En 2020, le nombre de dossiers judiciaires a considérablement diminué. La Covid-19 a eu un impact sur le fonctionnement général de la police (et donc aussi sur notre fonctionnement judiciaire) en raison 1) de deux longs lockdowns avec notamment une interdiction de rassemblement, un couvre-feu nocturne, le travail à domicile obligatoire et donc de nouveaux accords de travail avec les autorités judiciaires, liés à la Covid-19, et 2) du manque persistant de personnel.

Origine des dossiers judiciaires par arrondissement judiciaire

ARRONDISSEMENT JUDICIAIRE	2019		2020		2020 p/r 2019
	2019	% quote part	2020	% quote part	
LIÈGE	123	22	88	20	-28%
BRUXELLES	82	15	71	16	-13%
HAINAUT	73	13	55	13	-25%
FLANDRE ORIENTALE	70	13	60	14	-14%
ANVERS	63	11	68	16	8%
LIMBOURG	31	6	20	5	-35%
FLANDRE OCCIDENTALE	25	5	16	4	-36%
LOUVAIN	21	4	7	2	-67%
NAMUR	21	4	12	3	-43%
HAL-VILVORDE	19	3	14	3	-26%
LUXEMBOURG	14	3	11	3	-21%
BRABANT-WALLON	7	1	12	3	71%
EUPEN	3	1	0	0	-100%
BELGIQUE	552	100	434	100	-21%

3.3.2. Procès-verbaux

Aperçu des procès-verbaux

NOMBRE DE PROCÈS-VERBAUX AIG	2019	2020	2020 p/r 2019
Procès-verbaux initiaux AIG	128	86	-33%
Procès-verbaux subséquents AIG	1842	1555	-16%
Total	1970	1641	-17%

DESTINATION DES PROCÈS-VERBAUX	2019	2020	2020 p/r 2019
Juge d'Instruction	331	388	17%
Auditeur du travail	20	34	70%
Procureur du Roi	1619	1219	-25%
Total	1970	1641	-17%

3.3.3. Auditions Salduz

Auditions Salduz – ventilées par direction IGEO/ 4 postes

SALDUZ-VERHOREN	TYPE	2019	2020	2020 p/r 2019
		TOTAL	TOTAL	
IGEO BRUXELLES (NL/FR)	1	158	122	-23%
	3	114	85	-25%
	4	25	9	-64%
POSTE D'ANVERS (NL)	1	40	31	-23%
	3	54	39	-28%
	4	0	0	0%
POSTE DE GAND (NL)	1	71	43	-39%
	3	70	60	-14%
	4	2	0	-100%
POSTE DE MONS (FR)	1	180	41	-77%
	3	104	44	-58%
	4	0	0	0%
POSTE DE LIÈGE (FR)	1	336	284	-15%
	3	97	135	39%
	4	15	8	-47%

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 7	2019	2020	2020 p/r 2019
Coups et blessures volontaires	70	72	3%
Violation du secret professionnel/diffamation	70	51	-27%
Actes arbitraires commis par un fonctionnaire	37	16	-57%
Procès-verbaux de renseignement (e.a menaces)	34	32	-6%
Faits de mœurs	17	9	-47%
Harcèlement	12	9	-25%
Faux (et usage de faux) par un fonctionnaire	8	7	-13%

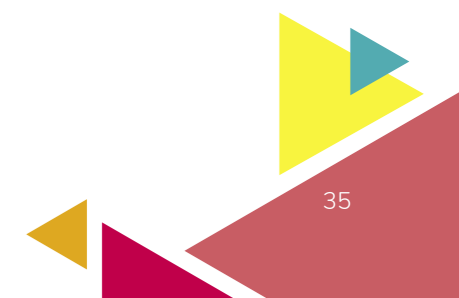
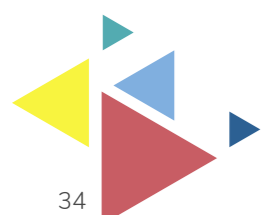
3.3.5. Le service de permanence

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.

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.

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.).

	NOMBRE en 2019	NOMBRE en 2020
Appels reçus	80	57



3.4. LA GESTION DES PLAINTES

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.

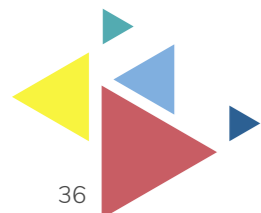
3.4.1. Aperçu des plaintes communiquées par la Police fédérale et par la Police locale

Contribution de la Police fédérale et de la Police locale

CONTRIBUTION DE LA POLICE FÉDÉRALE ET DE LA POLICE LOCALE	2019	2020	2020 p/r 2019
Input Police fédérale	540	775	+43%
Input Police locale	3550	3518	-1%
Total	4090	3641	-11%

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 GÉNÉRALE¹⁵

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 des technologies de l'Information et de la Communication. 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	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020
CALog / statutaire	Conseiller (Niv A)	8	8	8	8	7
	Conseiller TIC (Niv A)	1	1	1	1	1
	Comptable (Niv B)	1	1	2	3	3
	Consultant (Niv C)	2	2	2	3	4
	Employé (Niv D)	1	1	2	1	0
Opérationnel / statutaire	Commissaire divisionnaire	12	11	9	8	8
	Commissaire 1er classe	1	1	0	0	0
	Commissaire	30	28	27	26	21
	Inspecteur principal	19	14	13	15	19
	Inspecteur	3	3	3	3	3
Total		78	70	67	68	66

5.2.2. L'effectif

A. CAPACITÉ MAXIMALE - CAPACITÉ DISPONIBLE - CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE

Aperçu global en ETP et en heures

		AIG	IGGA	IGIN	IGEO	IGST	Postes	AIG TOTAL	
CAPACITÉ MAXIMALE (Annexe AR - 07/02/2007)	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	2016	ETP	13	16	23	11	15	78
			HEURES	19760	24320	34960	16720	22800	118560
		2017	ETP	11	14	18	12	15	70
			HEURES	16720	21280	27360	18240	22800	106400
		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
CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE	Heures réelles prestées après déduction de toutes les absences	2016 HEURES	14294	17916	26406	11526	23194	93336	
		2017 HEURES	15425	19301	23918	11090	21009	90743	
		2018 HEURES	16510	16996	18740	11905	20763	84914	
		2019 HEURES	18290	17923	19859	12643	21768	90483	
		2020 HEURES	19011	17519	21882	10667	19431	88510	

B. ÉVOLUTION DE LA CAPACITÉ DISPONIBLE – TENDANCE À LA BAISSÉ

Évolution de la capacité disponible par rapport à la capacité maximale

		AIG	IGGA	IGIN	IGEO	IGST	Postes	AIG TOTAL	
CAPACITÉ DISPONIBLE	Payroll AIG en termes d'ETP et d'heures	2016	ETP	13	16	23	11	15	78
			HEURES	19760	24320	34960	16720	22800	118560
		2017	ETP	11	14	18	12	15	70
			HEURES	16720	21280	27360	18240	22800	106400
		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	22600	100320		
CAPACITÉ DISPONIBLE	Manque de personnel p/r capacité maximale en %	2016 HEURES	-28 %	-16 %	-18 %	-21 %	-6 %	-18 %	
		2017 HEURES	-39 %	-26 %	-36 %	-14 %	-6 %	-26 %	
		2018 HEURES	-33 %	-21 %	-46 %	-21 %	-13 %	-29 %	
		2019 HEURES	-22 %	-37 %	-43 %	-21 %	-6 %	-28 %	
		2020 HEURES	-33 %	-32 %	-43 %	-29 %	-7 %	-31 %	

C. ÉVOLUTION DE LA CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE - TENDANCE À LA BAISSÉ

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

		AIG	IGGA	IGIN	IGEO	IGST	Postes	AIG TOTAL	
CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE	Heures réelles prestées après déduction de toutes les absences	2016	ETP	9	12	17	8	15	61
			HEURES	14294	17916	26406	11526	23194	93336
		2017	ETP	10	13	16	7	14	60
			HEURES	15425	19301	23918	11090	21009	90743
		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
CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE	Manque de personnel en pourcent p/r à la capacité maximale	2016	HEURES	-48 %	-38 %	-38 %	-46 %	-5 %	-35 %
		2017	HEURES	-44 %	-33 %	-44 %	-48 %	-14 %	-37 %
		2018	HEURES	-40 %	-41 %	-56 %	-44 %	-15 %	-41 %
		2019	HEURES	-33 %	-38 %	-53 %	-41 %	-10 %	-37 %
		2020	HEURES	-31 %	-39 %	-49 %	-50 %	-20 %	-39 %

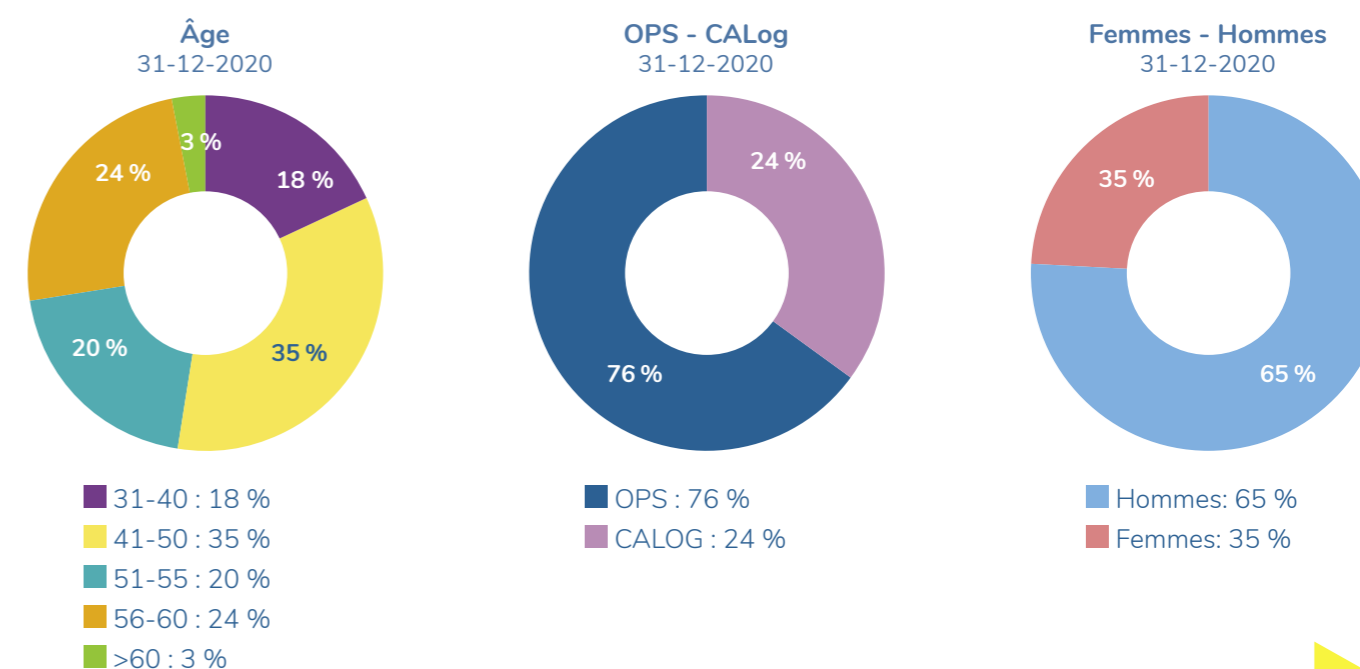
D. PYRAMIDE DES ÂGES - CAPACITÉ DISPONIBLE

Évolution de la pyramide des âges

VALEUR ABSOLUE	2016	2017	2018	2019	2020
20-30 ans	0	0	0	0	0
31-40 ans	8	7	8	9	12
41-50 ans	25	22	21	21	23
51-55 ans	19	20	18	18	13
56-60 ans	20	17	14	15	16
> 60 ans	7	5	6	5	2
Total	79	71	67	68	66

PROCENTUEL	2016	2017	2018	2019	2020
20-30 ans	0	0	0	0	0
31-40 ans	10	10	12	13	18
41-50 ans	32	31	31	31	35
51-55 ans	24	28	27	26	20
56-60 ans	25	24	21	22	24
> 60 ans	9	7	9	8	3
Total	100	100	100	100	100

E. RÉPARTITION OPS/CALOG - GENRE - ÂGE



F. MOUVEMENTS DE PERSONNEL IN - OUT

TYPE	2019	2020
Mobilité IN	7	8
Mobilité OUT	2	3
Retraite	4	5
Démissionné	0	0
NAVAP	0	0
Décès	0	1

G. COLLABORATEURS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN RÉGIME SPÉCIFIQUE

ETP / REGIMES	2019	2020
4/5e	2	2
1/5e	1	0
Interruption de carrière 1/5e	2	1
Congé de maternité	1	0

H. FORMATIONS

FORMATIONS	2019		2020	
	NOMBRE DE FORMATIONS SUIVIES	NOMBRE DE PERSONNES	NOMBRE DE FORMATIONS SUIVIES	NOMBRE DE PERSONNES
Continuée	55	33	37	21
Fonctionnelle	0	0	1	1
GPI 48	78	37	48	31
Certifiée	2	2	0	0
Brevet de direction	2	2	0	0
Autres	0	0	0	0
Total	137	74	86	53

5.3. NOS RESSOURCES FINANCIÈRES ET MATÉRIELLES

5.2.3. Le bien-être au travail

A. Accidents du travail

TYPE	NOMBRE EN 2019	NOMBRE EN 2020
En cours de mission	0	1
Sur le chemin du travail	3	2

B. Les actions de bien-être

En 2020, un certain nombre d'actions ont été entreprises dans le cadre du bien-être au travail. Vous trouverez ci-dessous une sélection des principales actions :

- En 2020, la crise sanitaire a nécessité une réaction rapide tant en ce qui concerne la mise en place des mesures sanitaires à respecter que de l'organisation du télétravail. S'agissant des moyens de protection, des vitres de protection ont été installées dans les locaux d'audition et à l'accueil, des consignes strictes ont été élaborées tant pour l'utilisation des véhicules que pour recevoir des visiteurs que pour le travail en présentiel. En outre, des masques et du gel hydroalcoolique ont été distribués. Soucieux de l'aspect psycho-social des membres du personnel, deux enquêtes via Forms leur ont été adressées lors de la période du confinement strict du printemps.
- Les examens médicaux annuels ont été organisés.
- Les visites annuelles des lieux de travail ont été réalisées sur l'ensemble de nos sites : Auderghem, Anvers, Gand, Mons et Liège.
- Le comité de concertation de base (CCB) de l'AIG s'est réuni 4 fois. Il est chargé de toutes les compétences attribuées dans les entreprises privées aux comités pour la prévention et la protection au travail, qui portent sur tous les membres du personnel (tant le cadre opérationnel que le cadre logistique-administratif).
- L'exercice d'évacuation dans le cadre de la prévention des incendies a été effectué.
- Notre journée consacrée à la construction de l'équipe s'est déroulée en deux parties. Le matin, un parcours guidé en forêt de Soignes sous la guidance experte de deux gardes forestiers de l'IBGE. L'après-midi a été consacrée à la visite de l'exposition du héros de bande dessinée « Agent 212 ». Cette journée s'est déroulée dans le respect des mesures réglementaires liées à la Covid-19.

5.3.1. Le budget¹⁶

DÉNOMINATION	2019		2020	
	Engagement	Liquidation	Engagement	Liquidation
Personnel	6.412	6.412	6.541	6.541
Personnel inconvénients	118	118	120	120
Fonctionnement	321	322	325	326
Fonctionnement informatique	81	81	82	82
Frais de repas	8	8	8	8
Dépenses de fonctionnement secteur public	12	12	12	12
Taxes	2	2	2	2
Investissement véhicules	48	42	49	43
Investissement	4	4	4	4
Investissement informatique	27	27	27	27
Total en KEUR	7.033	7.028	7.170	7.165

L'année 2019 avait été marquée par la démission du gouvernement, le plaçant en affaires courantes. En 2020, la Belgique a connu un gouvernement « Wilmès » provisoire pour lutter contre le coronavirus. Malgré ce gouvernement, les douzièmes provisoires ont été maintenus ne libérant le budget que par tranches tous les trois mois.

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.

Déjà en 2017 et 2018 l'AIG avait introduit un dossier « nouvelle initiative » pour le recrutement de 24 FTE, dossier qui malheureusement n'a jamais abouti. Ce dernier n'a pu être proposé en 2019 vu l'absence de gouvernement.

En 2020, l'AIG a une nouvelle fois introduit une demande d'augmentation de crédits sans que celle-ci ne puisse aboutir.

5.3.2. Le matériel

A. Le matériel opérationnel

MATÉRIEL	2019	2020
Gilets pare-balles	4	4
Armes à feu (Smith & Wesson et Glock)	66	71
Radios Astrid	6	6
Lecteur de Codes-Barres (PaCos)	0	7
Renouvellement des coffres individuels pour arme de service	0	60

ACHATS COVID-19	2020
Masques FFP2	900
Masques chirurgicaux	8000
Boîtes de nettoyant surface désinfectant	8
Boîtes de confosept 100ml gels hydroalcooliques	13
Coverhall	20
Écrans faciaux	16

B. Le parc automobile

VÉHICULES INSPECTION GÉNÉRALE 2020	DIRECTIES / POSTEN	INSCHRIJVING	EURONORM
Peugeot 307	POOL BXL	8/02/2005	4
Peugeot 307	POOL BXL	8/02/2005	4
Peugeot 407	POOL BXL	2/09/2010	4 Essence
Opel Astra	POOL BXL	10/03/2009	4
Volvo S40	POOL BXL	6/04/2010	5
VW Jetta	POOL BXL	21/05/2010	4
VW Jetta	POOL BXL	21/05/2010	4
Volvo S 80	POOL BXL	30/12/2010	5
Volvo S 40	POOL BXL	30/11/2011	5
Opel Astra	POOL BXL	19/08/2013	4
Opel Astra	POOL BXL	29/08/2017	6d Essence
Audi A3	POOL BXL	1/02/2018	6d
Volvo S90	POOL BXL	30/10/2018	6d Term Essence
Peugeot 2008	POOL BXL	23/11/2020	6d ISC-FCM Essence
Peugeot 307	ANVERS	8/02/2005	4
VW Jetta	ANVERS	5/12/2011	5
Volvo S40	GAND	4/06/2010	5
Peugeot 307	GAND	2/08/2005	4
Peugeot 407	Liège	29/05/2008	4
Opel Astra	Liège	29/08/2017	6d Essence
Opel Astra	Mons	19/08/2013	4 Essence
Ford Focus	Mons	5/06/2009	4

ACHAT VEHICULE 2020

Peugeot 2008	POOL BXL	23/11/2020	6d ISC-FCM Essence
--------------	----------	------------	--------------------

DÉCLASSEMENT 31/12/2020

Peugeot 307	POOL BXL	8/02/2005	4
-------------	----------	-----------	---

Prolongation leasing

Audi A3	POOL BXL	1/02/2018	6d
---------	----------	-----------	----

En 2020, l'AIG disposait de 25 véhicules, soit une augmentation de 20% par rapport à 2019 (20 véhicules).

5.4. ICT

DEVICES (ÉQUIPEMENT)	NOMBRE AU 31-12-2019	NOMBRE AU 31-12-2020
Server KLFP	1	1
Windows Domain controllers & file servers	6	6
Windows Domain controllers Hilde network	1	0
Server Case Management	2	1
Laptops	51	74
Postes de travail	75	32

Afin que chaque collaborateur puisse travailler à domicile à l'époque de la Covid 19, l'AIG a pris un engagement fort en faveur de la numérisation en 2020. Elle a réussi à le faire.

5.5. NEW WAY OF WORKING - NWO

L'année dernière était une année spéciale, le travail à domicile est devenu la référence. Une année où la recherche de nouveaux équilibres et le NWO sont devenus la "nouvelle normalité", une année où de nombreux collaborateurs ont découvert¹⁷ une situation de travail à domicile à temps plein pour la première fois de leur carrière, mais aussi une situation où les dirigeants ont dû trouver un équilibre entre bien-être et travail.

Mais l'année spéciale 2020 a présenté une opportunité sans précédent dans le domaine des NWO. Tout a donc été fait pour offrir à tous les collaborateurs une situation de travail confortable et stable.

Plus que jamais :

- notre unité ICT a développé toutes les installations techniques supplémentaires pour le travail à domicile ;
- des pc portables supplémentaires ont été achetés pour le travail à domicile ;
- notre unité NWO et le DPD ont continué à développer les applications et les tutoriels MS Office 365, et ont proposé des sessions d'information internes par vidéoconférence ;
- De nombreuses réunions internes et externes ont également été organisées par vidéoconférence.

En outre, l'Inspection générale poursuit ses efforts en matière d'automatisation et de numérisation de l'organisation.

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



Rapportactivités2020©AIG