



# RAPPORT D'ACTIVITÉS 2018

INSPECTION GÉNÉRALE  
DE LA POLICE FÉDÉRALE  
ET DE LA POLICE LOCALE

Editeurs responsables :

1<sup>er</sup> CDP Thierry GILLIS, Inspecteur général et CDP Johan DE VOLDER, Inspecteur général adjoint.

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

Rapportactivités2018©AIG



# Introduction

Cher lecteur,

Vous avez devant vous le rapport d'activités 2018 de l'Inspection générale de la Police Fédérale et de la Police Locale (AIG).

L'objectif de ce rapport est de donner un aperçu transparent des activités, du budget et des effectifs de notre organisation. Comme annoncé l'an dernier, son contenu a été simplifié et nous avons également opté pour une nouvelle présentation.

Notre mission en tant qu'organe de contrôle des services de police belges est définie à l'article 5 de la loi sur l'Inspection générale.

L'AIG veille à l'optimisation du fonctionnement de la Police Fédérale et de la Police Locale ainsi que de leurs composantes, dans le respect de la démocratie et de la protection des droits et libertés fondamentaux. Cela constitue la base du fonctionnement de l'Inspection générale et du rapport d'activités.

Notre vision, avec les objectifs stratégiques et opérationnels associés, a été exposée en détail dans une lettre de mission conjointe 2017-2022 qui a été remise au ministre de la Sécurité et de l'Intérieur et au ministre de la Justice en juillet 2018.

Fin 2018, notre gouvernement fédéral a connu certains changements qui nous ont permis d'accueillir un nouveau ministre de la Sécurité et de l'Intérieur. Par la suite, le gouvernement démissionnaire s'est retrouvé en affaires courantes dès le mois d'avril 2019 et finalement, le 26 mai dernier se sont déroulées les élections fédérales. Toutes ces circonstances ont sans aucun doute contribué au fait que l'approbation formelle de notre lettre de mission ne nous est toujours pas parvenue à ce jour. Malgré cela, nous avons déjà commencé à la mettre en œuvre.

Que nous enseigne 2018 ?

Une fois de plus, on constate que les collaborateurs de l'Inspection générale ont réalisé leurs missions avec un haut niveau de qualité, malgré un manque de personnel important.

La réduction globale de nos effectifs s'est en effet poursuivie en 2018. Seuls les membres du personnel qui avaient pris leur retraite ont été remplacés, mais l'Inspection générale a besoin de ressources supplémentaires, notamment sur la base des missions supplémentaires qui nous sont confiées. On peut d'ores et déjà établir que, si aucune ressource supplémentaire n'est prévue en 2019, l'Inspection générale devra faire des choix.

2018 a également été l'année de l'innovation.

Par exemple, la digitalisation a été introduite à l'AIG en utilisant, entre autres, les possibilités offertes par Office 365. Dans cet esprit, les contacts avec les postes déconcentrés ont également été grandement améliorés par l'organisation de vidéoconférences, notamment pour la réunion hebdomadaire des directeurs.

Nous nous sommes également efforcés d'améliorer la coordination des services d'appui de la Direction IGGA, sous la direction de l'Inspecteur général adjoint.

L'année 2018 a également été marquée par des problèmes statutaires. Par exemple, l'insertion du personnel de niveau A, appelée pondération, n'a toujours pas été réglementée. Les possibilités de promotion de plusieurs agents opérationnels restent également lettre morte, le gouvernement n'étant pas en mesure de publier un arrêté royal d'exécution en application de la loi de 2007 sur l'Inspection générale.

Malgré la discipline budgétaire, le manque de personnel et les problèmes statutaires, une enquête Bien-être relative aux «Facteurs de risques psychosociaux» menée fin 2018 a permis de conclure que les membres du personnel sont dans la grande majorité heureux de travailler à l'Inspection générale.

Cet avant-propos s'adresse donc à ceux qui se consacrent quotidiennement avec enthousiasme à l'organisation : nos collaborateurs méritent notre encouragement et notre reconnaissance quotidiens pour que nous puissions continuer à compter sur leur expertise et leur sérieux professionnel.

Nous clôturons ce rapport annuel par un appel :

En 2019, l'autorité de tutelle devra faire les efforts (financiers) nécessaires, faute de quoi l'AIG s'exposera à un risque de perte de qualité et à un impact négatif sur le bien-être de nos collaborateurs. Les problèmes statutaires doivent également être résolus, car ils entravent de plus en plus le fonctionnement quotidien de l'AIG.



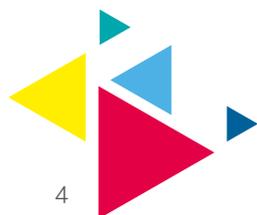
CDP Johan DE VOLDER  
Inspecteur général adjoint



1<sup>er</sup> CDP Thierry GILLIS  
Inspecteur général

# Table des matières

|          |   |    |
|----------|---|----|
|          | <b>ACTIVITÉS ET STATISTIQUES SIGNIFIANTES</b>   |    |
| <b>1</b> | <b>DIRECTION AUDIT ET INSPECTION</b>  | 7  |
| 1.1      | AUDIT   | 8  |
| 1.2      | ANALYSE DE FONCTIONNEMENT   | 9  |
| 1.3      | INSPECTIONS   | 10 |
| 1.3.1    | Le contrôle des retours forcés  | 10 |
| 1.3.2    | Equipes d'assistance spéciale   | 10 |
| 1.3.3    | Le suivi de la gestion de la capacité hypothéquée (HyCap)   | 11 |
| 1.3.4    | Lieux de conservation des armes   | 12 |
| 1.3.5    | Formation en maîtrise de la violence  | 12 |
| 1.3.6    | Enquête de suivi de l'application du triptyque judiciaire   | 13 |
| <b>2</b> | <b>DIRECTION DES STATUTS</b>  | 15 |
| 2.1      | GÉNÉRALITÉS   | 16 |
| 2.2      | LE CONSEIL D'APPEL  | 17 |
| 2.3      | LA COMMISSION PARITAIRE   | 18 |
| 2.4      | DISCIPLINE ET DÉONTOLOGIE   | 19 |
| 2.4.1    | Discipline  | 19 |
| 2.4.2    | Déontologie   | 21 |
| 2.5      | <b>SÉLECTION DES MANDATAIRES</b>  | 22 |
| 2.5.1    | Sélection de mandataires de la Police Locale - chefs de corps   | 22 |
| 2.5.2    | Sélection de mandataires de la Police Fédérale - sélection du Commissaire général                       | 23 |
| 2.6      | <b>ÉVALUATION DES MANDATAIRES</b>   | 24 |
| 2.6.1    | Le rôle de l'Inspecteur général   | 24 |
| 2.6.2    | L'évaluation à la demande du mandataire en vue du renouvellement de son mandat (« l'évaluation finale») | 25 |
| 2.6.3    | État des lieux des lettres de mission au 31/12/2018   | 27 |
| 2.7      | COMMISSION NATIONALE POUR OFFICIERS SUPERIEURS  | 28 |
| 2.8      | BREVET DE DIRECTION   | 29 |



|          |   |    |
|----------|---|----|
| <b>3</b> | <b>DIRECTION DES ENQUÊTES INDIVIDUELLES</b>   | 31 |
| 3.1      | GÉNÉRALITÉS   | 32 |
| 3.2      | APERÇU GLOBAL   | 33 |
| 3.2.1    | Aperçu des dossiers - en général et par type de dossier                                 | 33 |
| 3.2.2    | Aperçu des dossiers par rôle linguistique   | 34 |
| 3.3      | APERÇU SPÉCIFIQUE   | 35 |
| 3.3.1    | Les dossiers judiciaires  | 35 |
| 3.3.2    | Procès-verbaux  | 36 |
| 3.3.3    | Auditions – Salduz  | 37 |
| 3.3.4    | Classement des faits judiciaires selon le code du parquet                               | 38 |
| 3.3.5    | Le service de permanence  | 39 |
| 3.4      | GESTION DES PLAINTES – KLFP   | 40 |
| 3.4.1    | Aperçu des plaintes communiquées par la Police Fédérale et par la Police Locale à l'AIG | 40 |
| <b>4</b> | <b>NOTRE ANCRAGE LOCAL</b>  | 41 |
| 4.1      | LES QUATRE POSTES DÉCONCENTRÉS  | 42 |
| <b>5</b> | <b>DIRECTION DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE</b>   | 43 |
| 5.1      | GÉNÉRALITÉS   | 44 |
| 5.2      | NOS COLLABORATEURS ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL   | 45 |
| 5.2.1    | L'effectif – De manière générale  | 45 |
| 5.2.2    | L'effectif - De manière spécifique  | 46 |
|          | A Capacité maximale - capacité disponible - capacité nette engagée                      | 46 |
|          | B Évolution de la capacité nette engagée - tendance à la baisse                         | 47 |
|          | C Évolution de la capacité disponible - tendance à la baisse                            | 48 |
|          | D Catégories d'âge - capacité disponible  | 49 |
|          | E Répartition OPS-CALog - Sexe - Âge  | 49 |
|          | F Mouvements de personnel IN - OUT  | 50 |
|          | G Collaborateurs ayant bénéficié d'un régime spécifique                                 | 50 |
|          | H Absentéisme - Facteur Bradford  | 50 |
|          | I Formations  | 51 |
| 5.2.3    | Le Bien-être au travail   | 52 |
|          | A Accidents du travail  | 52 |
|          | B Enquête sur le bien-être  | 52 |
| 5.3      | NOS RESSOURCES FINANCIÈRES ET MATÉRIELLES   | 53 |
| 5.3.1    | Le budget   | 53 |
| 5.3.2    | Le matériel   | 54 |
|          | A Le matériel opérationnel  | 54 |
|          | B Le parc automobile  | 54 |
| 5.4      | ICT   | 55 |
| 5.5      | NEW WAY OF WORKING - NWOW   | 56 |

# ACTIVITÉS ET STATISTIQUES SIGNIFIANTES

1.

# DIRECTION AUDIT ET INSPECTION<sup>1</sup>

---

1. 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.

Les auditeurs passent l'organisation auditée au filtre des normes législatives et standards de qualité en s'appuyant sur une méthodologie fondée sur le cadre de référence international des auditeurs internes et adaptée à la spécificité de notre organisation. Ils attirent l'attention sur les risques encourus par l'organisation de ne pas atteindre les objectifs fixés.

Les rapports d'audit sont communiqués au ministre de la Sécurité et de l'Intérieur ainsi qu'au ministre de la Justice, aux autorités commanditaires compétentes et, lorsque la mission porte sur une zone de Police Locale, également au(x) bourgmestre(s) concerné(s). Ces décisionnaires peuvent ainsi prendre des mesures de manière éclairée suivant en cela, le cas échéant, les recommandations de l'Inspection générale.

### Aperçu des audits

| ENTITÉ                | NATURE DE LA MISSION                  | PHASE D'EXÉCUTION AU 31/12/2018 |
|-----------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| ZP Jemeppe-sur-Sambre | Audit gouvernance et contrôle interne | Suivi                           |
| DGA/LPA BruNat        | Audit missions de rapatriement        | Suivi                           |
| PZ Sporkin            | Audit global                          | Clôture                         |
| PZ Gavers             | Audit global                          | Clôture                         |
| Police intégrée       | Audit CP3                             | Préparation                     |
| Police intégrée       | Projet contrôle interne               | En cours                        |



## 1.2. ANALYSE DE FONCTIONNEMENT

L'analyse procure une image de la manière de fonctionner d'une unité de police confrontée à des problèmes susceptibles d'hypothéquer son bon fonctionnement. Le fonctionnement de l'organisation est étudié et le rôle de la direction et des collaborateurs est clarifié dans ce cadre.

### Aperçu des analyses de fonctionnement

| ENTITÉ  | NATURE DE LA MISSION            | PHASE D'EXÉCUTION<br>AU 31/12/2018 |
|---------|---------------------------------|------------------------------------|
| ZP Midi | Fonctionnalité recherche locale | Clôture                            |

## 1.3. INSPECTIONS

### 1.3.1. Le contrôle des retours forcés

#### Aperçu des contrôles

| CONTRÔLES DES RETOURS FORCÉS  | 2017       | 2018      |
|---|------------|-----------|
| <b>Police aéronautique Zaventem</b>   |            |           |
| Contrôle de vol de ligne jusqu'à l'embarquement (Boarding)  | 57         | 68        |
| Contrôle de vol de ligne jusqu'au lieu de destination   | 4          | 6         |
| Contrôle de vol de ligne lors d'un transit par un aéroport en Belgique                                      | 1          | 2         |
| Contrôle d'un JRO (Joint Return Operation) jusqu'à l'embarquement   | 3          | 5         |
| Contrôle JRO jusqu'à l'embarquement à l'étranger (Joint Return Operation, pour vol avec destination finale) | 13         | 2         |
| Contrôle d'un Special Flight jusqu'au lieu de destination   | 14         | 0         |
| <b>Police aéronautique Gosselies</b>  |            |           |
| Contrôle de vol de ligne jusqu'à l'embarquement   | 10         | 12        |
| <b>Police de la navigation Anvers</b>   |            |           |
| Contrôle passager clandestin  | 1          | 1         |
| <b>Police des chemins de fer Bruxelles</b>  |            |           |
| Contrôle d'un refoulement par train   | 0          | 0         |
| <b>Total</b>  | <b>103</b> | <b>96</b> |

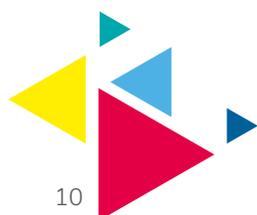
Un collaborateur a suivi la formation de **moniteur Frontex**.

### 1.3.2. Équipes d'assistance spéciale

Comme prévu par la Circulaire ministérielle GPI 81 du 21-07-2014, un rapport global «Assistance spéciale» a été établi en 2018. Il y décrit la situation pour la période allant de juillet 2016 à décembre 2017.

#### Aperçu des contrôles

| CONTRÔLE GPI 81  | PÉRIODE<br>JUILLET 2016-DÉCEMBRE 2017 |
|--|---------------------------------------|
| Le nombre de zones de police concernées (propre équipe d'assistance) | 20                                    |



### 1.3.3. Le suivi de la gestion de la capacité hypothéquée (HyCap)<sup>2</sup>

#### Aperçu des contrôles

| CONTRÔLES MFO-2                | 2017 | 2018 |
|--------------------------------|------|------|
| Formulaires réceptionnés       | 241  | 240  |
| Enquêtes effectuées            | 2    | 117  |
| Dossiers de « refus » transmis | 0    | 20   |
| Enquêtes encore en cours       | 0    | 3    |

La différence du nombre d'enquêtes effectuées s'explique par la mission assignée à l'AIG dans la nouvelle MFO-2 laquelle diffère de celle qui était reprise dans la version précédente de la MFO-2. Depuis le 1er janvier 2018, chaque formulaire transmis à l'AIG doit faire l'objet d'un suivi, tandis que les enquêtes précédentes portant sur des difficultés ponctuelles ou structurelles ont été exécutées sur la base des signaux émanant de chefs de corps, de directeurs coordonnateurs et de la DAO.

Compte tenu de l'engagement massif des forces de police pour le sommet de l'OTAN et de la visite du Président US Trump début juillet 2018, l'AIG a demandé que les formulaires relatifs à cet événement lui soient envoyés le plus rapidement possible afin de pouvoir enquêter de manière proactive sur le bien-fondé des impossibilités.

Compte tenu de la décision du ministre de la Sécurité et de l'Intérieur de porter, compte tenu des circonstances exceptionnelles et « de la mobilisation policière à grande échelle nécessaire à la gestion du Sommet de l'OTAN », le niveau de disponibilité à 10 % les 11 et 12 juillet 2018, une enquête a été menée sur l'application de la MFO-2 à la suite du Sommet de l'OTAN à Bruxelles les 11 et 12 juillet 2018.

2. La ligne de prestation HyCap est une ligne de crédit qui définit combien d'effectifs les zones de police doivent mettre chaque année à disposition des autres zones lorsqu'elles ont besoin d'un renfort pour l'exécution de missions de police administrative.

### 🕒 1.3.4. Lieux de conservation des armes

La Circulaire ministérielle GPI 62 du 14-02-2008 relative à l'armement de la police intégrée, structurée à deux niveaux forme le fil rouge de cette inspection.

#### Aperçu des contrôles

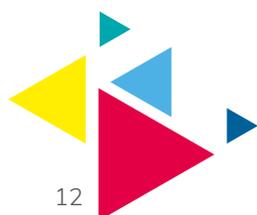
| CONTRÔLES GPI 62          | 2017 | 2018 |
|---------------------------|------|------|
| <b>Police Locale</b>      |      |      |
| Nombre de zones de police | 41   | 28   |
| Nombre de lieux           | 52   | 30   |
| <b>Police Fédérale</b>    |      |      |
| Nombre d'entités          | 2    | 4    |
| Nombre de lieux           | 2    | 4    |

### 🕒 1.3.5. Formation en maîtrise de la violence

Cette mission d'inspection évalue l'application et la mise en œuvre des directives contenues dans la Circulaire ministérielle GPI 48 du 17-03-2006 relative à la formation et l'entraînement à la gestion de la violence pour les membres du cadre opérationnel des services de police. Par extension, l'AIG examine dans quelle mesure les services de police se conforment aux modalités stipulées dans la Circulaire ministérielle GPI 48bis du 17-08-2012 en ce qui concerne l'action à mener en cas d'incidents AMOK.

#### Aperçu des contrôles

| CONTRÔLES GPI 48       | 2017 | 2018 |
|------------------------|------|------|
| Zones de Police Locale | 39   | 37   |
| Police Fédérale        | 1    | 5    |

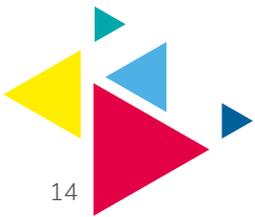


### 🕒 1.3.6. Enquête de suivi de l'application du triptyque judiciaire

La reprise, en 2018, de l'enquête menée par l'AIG en 2008 dans les domaines suivants : « 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, Livre 1, fiches B03, B04, B05) ».

#### Aperçu des contrôles

| ENQUÊTE DE SUIVI DU TRIPTYQUE JUDICIAIRE | 2018 |
|--|------|
| Zones de Police Locale                   | 34   |
| Police Fédérale                          | 8    |



2.

# DIRECTION DES STATUTS<sup>3</sup>

---

3. 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.

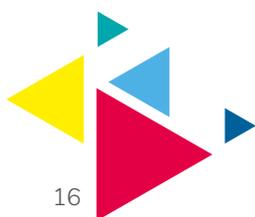
L'Inspecteur général peut alors communiquer son avis au président de la commission de sélection et/ou d'évaluation ou organiser au mieux la procédure d'évaluation, lorsque qu'il préside lui-même cette commission (tel est le cas pour les DirCo et les DirJu de la Police Fédérale).

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 d'Appel, présidé par l'Inspecteur général, examine l'évaluation contestée et rend sa décision.

### Aperçu des requêtes reçues 2017-2018

| REQUÊTES          | 2017     | 2018     |
|-------------------|----------|----------|
| Police Locale N   | 2        | 3        |
| Police Fédérale N | 0        | 0        |
| Police Locale F   | 2        | 3        |
| Police Fédérale F | 1        | 0        |
| Police Locale D   | 0        | 0        |
| Police Fédérale D | 0        | 0        |
| <b>Total</b>      | <b>5</b> | <b>6</b> |

### Aperçu des décisions prises par le Conseil d'Appel en 2017 et 2018

|   | 2017       |            |            |          | 2018       |            |            |          |
|---|------------|------------|------------|----------|------------|------------|------------|----------|
|   | Dossiers F | Dossiers N | Dossiers D | TOTAL    | Dossiers F | Dossiers N | Dossiers D | TOTAL    |
| Dossiers irrecevables                       | 0          | 0          | 0          | 0        | 2          | 0          | 0          | 2        |
| Le Conseil d'Appel est incompetent          | 0          | 0          | 0          | 0        | 0          | 0          | 0          | 0        |
| L'évaluation est inexistante                | 0          | 1          | 0          | 1        | 1          | 0          | 0          | 1        |
| Confirmation de l'évaluation                | 1          | 0          | 0          | 1        | 0          | 0          | 0          | 0        |
| Modification de l'évaluation                | 0          | 2          | 0          | 2        | 1          | 0          | 0          | 1        |
| Discussion sur des arrêts du Conseil d'Etat | 1          | 1          | 0          | 2        | 0          | 0          | 0          | 0        |
| <b>Nombre</b>                               | <b>2</b>   | <b>4</b>   | <b>0</b>   | <b>6</b> | <b>4</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>4</b> |

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

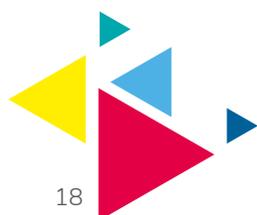
La Commission Paritaire rend des avis soit à la demande du ministre de la Sécurité et de l'Intérieur (candidat pour un emploi à la police intégrée ne disposant pas d'une conduite irréprochable), soit dans le cadre du stage probatoire.

### Réunions en 2018

| TYPE DE RÉUNION          | NOMBRE   |
|--------------------------|----------|
| Admission à la formation | 3        |
| Stage probatoire         | 2        |
| <b>Total</b>             | <b>5</b> |

### Aperçu des dossiers traités en 2017 et 2018

|  | 2017       |            |            |          | 2018       |            |            |          |
|--|------------|------------|------------|----------|------------|------------|------------|----------|
|  | Dossiers N | Dossiers F | Dossiers D | TOTAL    | Dossiers N | Dossiers F | Dossiers D | TOTAL    |
| <b>Dossier candidat (admission formation)</b>    |            |            |            |          |            |            |            |          |
| Avis favorable                                   | 1          | 0          | 0          | 1        | 0          | 1          | 0          | 1        |
| Avis favorable avec une restriction territoriale | 1          | 0          | 0          | 1        | 0          | 0          | 0          | 0        |
| Levée de la restriction territoriale             | 0          | 0          | 0          | 0        | 0          | 0          | 0          | 0        |
| Avis négatif                                     | 0          | 0          | 0          | 0        | 1          | 0          | 0          | 1        |
| Commission Paritaire incompétente                | 0          | 1          | 0          | 1        | 0          | 0          | 0          | 0        |
| Report à une date ultérieure                     | 1          | 0          | 0          | 1        | 0          | 1          | 0          | 1        |
| <b>Dossier stagiaire (stage probatoire)</b>      |            |            |            |          |            |            |            |          |
| Confirmation démission                           | 0          | 0          | 0          | 0        | 0          | 1          | 0          | 1        |
| Proposition de prolongation du stage             | 0          | 0          | 0          | 0        | 0          | 0          | 0          | 0        |
| Démission/réaffectation non confirmée            | 1          | 0          | 0          | 1        | 1          | 0          | 0          | 1        |
| <b>TOTAL</b>                                     | <b>4</b>   | <b>1</b>   | <b>0</b>   | <b>5</b> | <b>2</b>   | <b>3</b>   | <b>0</b>   | <b>5</b> |



## 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 2018

| DOSSIERS     | NOMBRE    |
|--------------|-----------|
| F            | 37        |
| N            | 22        |
| D            | 0         |
| <b>TOTAL</b> | <b>59</b> |

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

|              | 2017     |          |           |           |          |          |           |
|--------------|----------|----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|
|              | CALog    | AGP      | INP       | INPP      | CP       | CDP      | TOTAL     |
| Dossiers F   | 1        | 3        | 18        | 7         | 2        | 0        | 31        |
| Dossiers N   | 1        | 1        | 14        | 8         | 1        | 0        | 25        |
| Dossiers D   | 0        | 0        | 0         | 0         | 0        | 0        | 0         |
| <b>TOTAL</b> | <b>2</b> | <b>4</b> | <b>32</b> | <b>15</b> | <b>3</b> | <b>0</b> | <b>56</b> |
|              | 2018     |          |           |           |          |          |           |
|              | CALog    | AGP      | INP       | INPP      | CP       | CDP      | TOTAL     |
| Dossiers F   | 2        | 2        | 37        | 9         | 5        | 1        | 56        |
| Dossiers N   | 2        | 1        | 23        | 2         | 0        | 1        | 29        |
| Dossiers D   | 0        | 0        | 0         | 0         | 0        | 0        | 0         |
| <b>TOTAL</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>60</b> | <b>11</b> | <b>5</b> | <b>2</b> | <b>85</b> |

### Nombre de séances en 2018 auxquelles l'IGST a participé

| NOMBRE DE SÉANCES EN 2018 AUXQUELLES L'IGST A PARTICIPÉ | NOMBRE     |
|---|------------|
| Séances F   | 114        |
| Séances N   | 61         |
| Séances D   | 0          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>175</b> |

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'enquête préalable

|                                 | 2017 | 2018 |
|---------------------------------|------|------|
| Demandes d'enquête reçues       | 8    | 3    |
| Enquêtes acceptées et exécutées | 6    | 2    |

### Dénonciations

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

### Dénonciations

|               | 2017 | 2018 |
|---------------|------|------|
| Dénonciations | 3    | 13   |



## 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 que l'AIG '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.

### Réunions – expertise déontologique

| 2018  | NOMBRE |
|---|--------|
| Vidéoconférences FRANCOPOL :<br>organisation internationale et comité technique « comportement policier » | 5      |
| Commission de déontologie   | 2      |
| Intégrité : Netwerk Integriteit Vlaanderen  | 2      |
| Groupe de travail « nouvelle loi disciplinaire »  | 2      |

**En matière d'intégrité**, la direction se réfère à l'**Integrity Management Framework** pour les services de police. Dans ce cadre, elle a établi une collaboration avec une zone de police et la KULeuven. Un membre de la direction a participé au « Netwerk Integriteit Vlaanderen ». A notre connaissance, un tel réseau existe uniquement en Flandre.

## 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 de sélection locale en 2017

| PAR RÉGION   | 2017                     |                           |                       |                       |                         |
|--|--------------------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
|  | Candidatures introduites | Candidatures irrecevables | Candidatures retirées | Candidats jugés aptes | Candidats jugés inaptes |
| Région wallone<br>(pas de candidatures germanophone) | 19                       | 0                         | 4                     | 13                    | 2                       |
| Région flamande                                      | 4                        | 0                         | 0                     | 4                     | 0                       |
| Région Bruxelles-Capitale                            | 8                        | 0                         | 0                     | 7                     | 1                       |
| <b>TOTAL</b>   | <b>31</b>                | <b>0</b>                  | <b>4</b>              | <b>24</b>             | <b>3</b>                |

Aperçu des sélections clôturées par la commission de sélection locale en 2018

| PAR RÉGION   | 2018                     |                           |                       |                       |                         |
|--|--------------------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
|  | Candidatures introduites | Candidatures irrecevables | Candidatures retirées | Candidats jugés aptes | Candidats jugés inaptes |
| Région wallone<br>(pas de candidatures germanophone) | 14                       | 0                         | 1                     | 11                    | 2                       |
| Région flamande                                      | 20                       | 0                         | 0                     | 15                    | 5                       |
| Région Bruxelles-Capitale                            | 0                        | 0                         | 0                     | 0                     | 0                       |
| <b>TOTAL</b>   | <b>34</b>                | <b>0</b>                  | <b>1</b>              | <b>26</b>             | <b>7</b>                |



## 🕒 2.5.2. Sélection de mandataires de la Police Fédérale - sélection du Commissaire général

En 2018, la Direction I GST a assuré la préparation de la sélection du Commissaire général de la Police Fédérale. Les candidatures ont été examinées par la commission de sélection dont la présidence a été assurée par l'Inspecteur général.

### Aperçu des candidatures

| SELECTION DU CG - 2018   | NOMBRE CANDIDATURES |
|--|---------------------|
| Candidatures   | 7                   |
| Commission de sélection :<br>réunions (avant de proposer un classement aux ministres compétents) | 3                   |

## 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. L'Inspecteur général est d'office président de la commission d'évaluation pour le mandat de Directeur coordonnateur administratif (Dir-Co) 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'AIG, l'Inspecteur général siège comme assesseur.

**Il nous apparait essentiel qu'il y ait une uniformité en la matière et que l'IG 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.**

#### À titre de comparaison

| MANDATAIRES   | PRÉSENCE ET RÔLE DE L'IG |            |
|---|--------------------------|------------|
|   | Sélection                | Évaluation |
| Chef de Corps Police Locale<br>(si <b>commission de sélection locale</b> )    | Assesseur                | Assesseur  |
| Chef de Corps Police Locale<br>(si <b>commission de sélection nationale</b> ) | Néant                    | Assesseur  |
| Inspecteur général adjoint  | Néant                    | Assesseur  |
| Commissaire général   | Président                | Nihil      |
| Directeur général   | Néant                    | Assesseur  |
| Dirco   | Néant                    | Président  |
| Dirju   | Néant                    | Président  |

Vu l'expérience requise en la matière, la Direction IGST donne fréquemment aux secrétaires des commissions d'évaluation un avis technique concernant la procédure d'évaluation.



## 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   | 2017      | 2018      |
|---|-----------|-----------|
| Directeur général Police Fédérale (DG)                          | 0         | 0         |
| Directeur coordonnateur administratif Police Fédérale (DirCo)   | 0         | 0         |
| Directeur judiciaire Police Fédérale (DirJu)                    | 0         | 0         |
| <u>Chef de corps Police Locale réparti comme suit :</u>         |           |           |
| • Région Bruxelles-Capitale                                     | 0         | 0         |
| • Région wallone (aucun mandataire germanophone n'est concerné) | 5         | 9         |
| • Région flamande   | 8         | 5         |
| <b>Total</b>  | <b>13</b> | <b>14</b> |

### Aperçu des évaluations exécutées en 2017

| 2017  |                   |    |                       |   |                                     |   |
|---|-------------------|----|-----------------------|---|-------------------------------------|---|
|   | Evaluation finale |    | Evaluation ponctuelle |   | Evaluation intermédiaire spécifique |   |
| Nombre d'évaluations                                      | 5 F + 8 N + 0 D   | 13 | 0 F + 0 N + 0 D       | 0 | 1 F + 0 N + 0 D                     | 1 |
|   | Bon               | 13 | Bon                   | 0 | Bon                                 | 1 |
| Mention   | Suffisant         | 0  | Bon avec remarques    | 0 | Insuffisant                         | 0 |
|   | Insuffisant       | 0  | Insuffisant           | 0 |                                     |   |
| Répartition par Région                                    |                   |    |                       |   |                                     |   |
| <b>Région Bruxelles-Capitale</b>                          | 0                 |    | 0                     |   | 0                                   |   |
| <b>Région wallone (pas de candidatures germanophones)</b> | 5                 |    | 0                     |   | 1                                   |   |
| <b>Région flamande</b>                                    | 8                 |    | 0                     |   | 0                                   |   |

**Aperçu des évaluations exécutées en 2018**

| 2018   |                   |    |                       |   |                                     |   |
|--|-------------------|----|-----------------------|---|-------------------------------------|---|
|  | Evaluation finale |    | Evaluation ponctuelle |   | Evaluation intermédiaire spécifique |   |
| Nombre d'évaluations   | 9 F + 5 N + 0 D   | 14 | 0 F + 0 N + 0 D       | 0 | 0 F + 0 N + 0 D                     | 0 |
|  | Bon               | 14 | Bon                   | 0 | Bon                                 | 0 |
| Mention  | Suffisant         | 0  | Bon avec remarques    | 0 | Insuffisant                         | 0 |
|  | Insuffisant       | 0  | Insuffisant           | 0 |                                     |   |
| Répartition par Région                                       |                   |    |                       |   |                                     |   |
| <b>Région Bruxelles-Capitale</b>                             |                   | 0  |                       | 0 |                                     | 0 |
| <b>Région wallone</b><br>(pas de candidatures germanophones) |                   | 9  |                       | 0 |                                     | 0 |
| <b>Région flamande</b>                                       |                   | 5  |                       | 0 |                                     | 0 |

### 2.6.3. État des lieux des lettres de mission au 31/12/2018

#### Lettres de mission - Police Locale au 31/12/2018

| PROVINCE                  | TOTAL      | CHEF DE CORPS<br>AYANT RÉDIGÉ UNE<br>LETTRE DE MISSION |           | CHEF DE CORPS<br>N'AYANT PAS RÉDIGÉ<br>DE LETTRE DE MISSION |           |
|---------------------------|------------|--|-----------|---|-----------|
|                           | NOMBRE     | NOMBRE   | %         | NOMBRE  | %         |
| Brabant wallon            | 10         | 8  | 80        | 2   | 20        |
| Liège (y compris Eupen)   | 17         | 13   | 76        | 4   | 24        |
| Luxembourg                | 5          | 5  | 100       | 0   | 0         |
| Namur                     | 10         | 7  | 70        | 3   | 30        |
| Hainaut                   | 20         | 17   | 85        | 3   | 15        |
| Région Bruxelles-Capitale | 6          | 5  | 83        | 1   | 17        |
| Brabant flamand           | 21         | 16   | 76        | 5   | 24        |
| Anvers                    | 20         | 17   | 85        | 3   | 15        |
| Limbourg                  | 12         | 9  | 75        | 3   | 25        |
| Flandre orientale         | 34         | 27   | 79        | 7   | 21        |
| Flandre occidentale       | 19         | 14   | 74        | 5   | 26        |
| <b>TOTAL</b>              | <b>174</b> | <b>138</b>   | <b>79</b> | <b>36</b>   | <b>21</b> |

Le nombre total de lettres de mission en date du 31/12/2018 ne correspond pas au nombre de zones de police car certains emplois de chef de corps étaient vacants.

## 2.7. COMMISSION NATIONALE POUR OFFICIERS SUPÉRIEURS

La Commission Nationale de Sélection pour Officiers supérieurs, présidée par l'Inspecteur-général, est 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.

Suite à des arrêts d'annulation rendus par le Conseil d'Etat, la Commission Nationale a examiné les dossiers de candidatures pour l'octroi de l'échelle de traitement O7 – année de référence 2006.

En décembre 2018, elle a soumis la liste des « lauréats » au ministre de la Sécurité et de l'Intérieur :

### Aperçu global des réunions

| RÉUNIONS EN 2018 | NOMBRE |
|------------------|--------|
| 2018             | 3      |



## 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.

L'année 2018 a été caractérisée par un appel aux candidatures pour l'obtention du brevet de direction. La direction appuie l'Inspecteur général qui préside le jury.

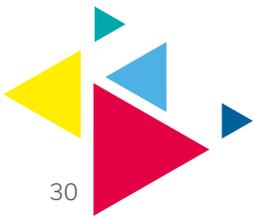
Avec l'aide de la Police Fédérale (DGR a assuré le secrétariat), il a ainsi été procédé à l'examen des compétences professionnelles des candidats ainsi qu'à leur interview devant le jury. Pour interviewer l'ensemble des candidats ayant obtenu un minimum de 60% à **l'épreuve de connaissances, le jury s'est réuni** :

### Aperçu global des réunions

| RÉUNIONS JURY EN 2018 | NOMBRE   |
|-----------------------|----------|
| Octobre               | 1        |
| Novembre              | 5        |
| <b>TOTAL</b>          | <b>6</b> |

### Aperçu global des candidatures

| CANDIDATS    | APTE      | INAPTE    | TOTAL     |
|--------------|-----------|-----------|-----------|
| Candidats F  | 33        | 6         | 39        |
| Candidats N  | 45        | 12        | 57        |
| Candidats D  | 0         | 0         | 0         |
| <b>TOTAL</b> | <b>78</b> | <b>18</b> | <b>96</b> |



3.

# DIRECTION DES ENQUÊTES INDIVIDUELLES<sup>4</sup>

---

4. En abrégé: IGEO

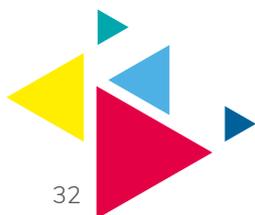
## 3.1. GÉNÉRALITÉS

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 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

### 3.2.1. Aperçu des dossiers - en général et par type de dossier

#### Aperçu général

| NOMBRE TOTAL DE DOSSIERS                         |       |        |
|--|-------|--------|
|  | ANNÉE | NOMBRE |
| Administratif - Judiciaire - Enquêtes préalables | 2018  | 699    |

#### Aperçu des types de dossiers

| NOMBRE DE DOSSIERS PAR TYPE |             |            |
|-----------------------------|-------------|------------|
|                             | ANNÉE       | NOMBRE     |
| Administratif               | 2018        | 209        |
| Enquêtes préalables         | 2018        | 1          |
| Dossiers judiciaires        | 2018        | 489        |
| <b>Total</b>                | <b>2018</b> | <b>699</b> |

### 3.2.2. Aperçu des dossiers par rôle linguistique

#### Aperçu général

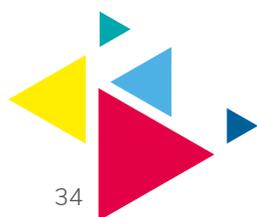
| RÔLE LINGUISTIQUE                                 |       |     |     |       |
|---|-------|-----|-----|-------|
| RÔLE LINGUISTIQUE DES DOSSIERS                    | ANNÉE | NL  | FR  | TOTAL |
| Administratif - Judiciaires – Enquêtes préalables | 2018  | 372 | 327 | 699   |

#### Aperçu des types de dossiers

| RÔLE LINGUISTIQUE PAR TYPE DE DOSSIERS |       |     |     |       |
|--|-------|-----|-----|-------|
| TYPE DE DOSSIERS                       | ANNÉE | NL  | FR  | TOTAL |
| Administratif                          | 2018  | 120 | 89  | 209   |
| Enquêtes préalables                    | 2018  | 1   | 0   | 1     |
| Dossiers judiciaires                   | 2018  | 251 | 238 | 489   |

En ce qui concerne le **nombre total de dossiers**, la direction IGEO a connu une **légère augmentation en 2018 par rapport à 2017 (+ 2%)**.

Toutefois, l'augmentation s'est produite dans les **dossiers de langue néerlandaise (+11%)**, alors que la **tendance à la baisse observée les années précédentes pour les dossiers de langue française s'est poursuivie en 2018 (-8%)**.



## 3.3. APERÇU SPÉCIFIQUE

### 3.3.1. Les dossiers judiciaires

#### Aperçu général

| TYPE DE DOSSIERS               | 2017 | 2018 | DIFFÉRENCE EN % EN 2018 |
|--------------------------------|------|------|-------------------------|
| Dossiers judiciaires - globaux | 444  | 489  | +10%                    |

#### Aperçu par rôle linguistique

| TYPE DE DOSSIERS     | 2017 |     |       | 2018 |     |       | DIFFÉRENCE EN % EN 2018 |     |
|----------------------|------|-----|-------|------|-----|-------|-------------------------|-----|
|                      | NL   | FR  | TOTAL | NL   | FR  | TOTAL | NL                      | FR  |
| Dossiers judiciaires | 211  | 233 | 444   | 251  | 238 | 489   | +18%                    | +2% |

En 2018, nous constatons une **augmentation globale de 10 %** par rapport à 2017.

Avec une répartition des **dossiers judiciaires par rôle linguistique**, on constate que le nombre de dossiers de langue française a légèrement augmenté (**2 %**) par rapport à 2017. Les dossiers en néerlandais ont augmenté de **18 %** par rapport à 2017.

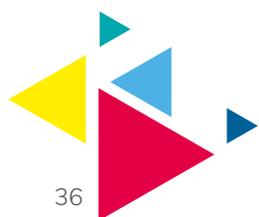
#### Origine des dossiers judiciaires par arrondissement judiciaire - 2018

| ORIGINE DES DOSSIERS JUDICIAIRES PAR ARRONDISSEMENT JUDICIAIRE |                |            |
|--|----------------|------------|
|  | NOMBRE EN 2018 | %          |
| ANVERS   | 65             | 13         |
| BRABANT-WALLON   | 9              | 2          |
| BRUXELLES  | 88             | 18         |
| EUPEN  | 5              | 1          |
| HALLE-VILVORDE   | 13             | 3          |
| HAINAUT  | 51             | 10         |
| LOUVAIN  | 23             | 5          |
| LIEGE  | 81             | 16         |
| LIMBOURG   | 24             | 5          |
| LUXEMBOURG   | 14             | 3          |
| NAMUR  | 20             | 4          |
| FLANDRE ORIENTALE  | 78             | 16         |
| FLANDRE OCCIDENTALE  | 18             | 4          |
| <b>BELGIQUE</b>  | <b>489</b>     | <b>100</b> |

### 3.3.2. Procès-verbaux

#### Aperçu des procès-verbaux initiaux et subséquents

| PROCÈS-VERBAUX INITIAUX                                 | NOMBRE      | %   |
|---|-------------|-----|
| Générés par l'AIG                                       | 77          | 14  |
| Générés par d'autres autorités (et transférés à l'AIG)  | 489         | 86  |
| Sous-total des PV initiaux                              | 566         | 100 |
| <b>Procès-verbaux subséquents</b>                       | 1838        |     |
| <b>Total des procès-verbaux initiaux et subséquents</b> | <b>2404</b> |     |



### 3.3.3. Auditions-Salduz

#### Aperçu du type d'audition - Salduz

| AUDITIONS - SALDUZ EN 2018 |      |             |            |
|----------------------------|------|-------------|------------|
|                            | TYPE | NOMBRE      | %          |
| Auditions SALDUZ           | 1    | 747         | 60         |
|                            | 2    | 0           | 0          |
|                            | 3    | 480         | 38         |
|                            | 4    | 25          | 2          |
| <b>TOTAL</b>               |      | <b>1252</b> | <b>100</b> |

#### Auditions Salduz - Ventilé par direction/poste IGEO

| AUDITIONS - SALDUZ 2018 |             |                         |             |
|-------------------------|-------------|-------------------------|-------------|
|                         | TYPE SALDUZ | NOMBRE D'AUDITIONS 2018 | TOTAL       |
| IGEO BRUXELLES (FR/NL)  | 1           | 158                     | 337         |
|                         | 2           | 0                       |             |
|                         | 3           | 164                     |             |
|                         | 4           | 15                      |             |
| Poste d'ANVERS (NL)     | 1           | 73                      | 130         |
|                         | 2           | 0                       |             |
|                         | 3           | 56                      |             |
|                         | 4           | 1                       |             |
| Poste de GAND (NL)      | 1           | 83                      | 149         |
|                         | 2           | 0                       |             |
|                         | 3           | 66                      |             |
|                         | 4           | 0                       |             |
| Poste de MONS (FR)      | 1           | 161                     | 255         |
|                         | 2           | 0                       |             |
|                         | 3           | 94                      |             |
|                         | 4           | 0                       |             |
| Poste de LIEGE (FR)     | 1           | 272                     | 381         |
|                         | 2           | 0                       |             |
|                         | 3           | 100                     |             |
|                         | 4           | 9                       |             |
| <b>TOTAL</b>            |             | <b>1252</b>             | <b>1252</b> |

### 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 SELON LE CODE PARQUET<br>TOP 7 EN 2018 | NOMBRE |
|---|--------|
| Coups et blessures volontaires  | 81     |
| Violation du secret professionnel / diffamation                         | 61     |
| Actes arbitraires commis par un fonctionnaire                           | 39     |
| Procès-verbaux de renseignements (entre autre menaces)                  | 38     |
| Harcèlement   | 22     |
| Faux (et usage de faux) par un fonctionnaire                            | 18     |
| Faits de mœurs  | 15     |

### 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 du nombre d'appels en 2018

| 2018         | NOMBRE |
|--------------|--------|
| Appels reçus | 100    |

## 3.4. GESTION DES PLAINTES - KLFP

KLFP signifie «**K**lachten**F**iche - **F**iche de **P**lainte», c'est-à-dire un **système informatisé de gestion globale des plaintes** développé conjointement par le Comité P et l'AIG en 2008. Le système a été mis à la disposition de la Police Fédérale et de la Police Locale.

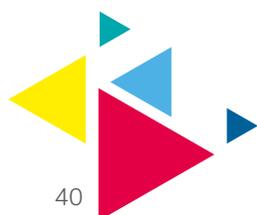
La **finalité** du système consiste à centraliser d'une manière uniforme toutes les plaintes à l'encontre des membres et/ou des services de la police intégrée et permet de dégager une vue d'ensemble des différents incidents.

Toutes les plaintes et dénonciations traitées par le Comité P et l'AIG 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 à l'AIG

#### Alimentation de la base de données commune KLFP

| TYPE DE DOSSIERS      | 2017        | 2018        | DIFFÉRENCE EN %   |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------------|
| Input Police Fédérale | 245         | 389         | +59% en 2018      |
| Input Police Locale   | 3880        | 3581        | -8% en 2018       |
| <b>Total</b>          | <b>4125</b> | <b>3970</b> | <b>Global -4%</b> |



4.

# NOTRE ANCORAGE LOCAL

## 4.1. LES QUATRE POSTES DÉCONCENTRÉS

Depuis 2001, l'AIG 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'AIG**, 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'AIG : 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 GÉNÉRALE<sup>5</sup>

## 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 - de manière générale

L'AIG dispose d'un **cadre organique de 95 personnes**, dont 79 collaborateurs opérationnels et 16 collaborateurs CALog.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la capacité en personnel disponible, c'est-à-dire la situation des équivalents temps plein par grade (OPS) et par niveau (CALog) au 31 décembre 2018:

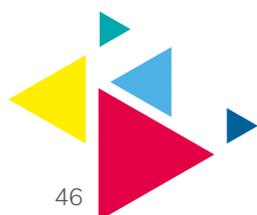
| CADRE                     | FONCTION / GRADE          | 31/12/2017 | 31/12/2018 |
|---------------------------|---------------------------|------------|------------|
| CALog / statutaire        | Conseiller (niveau A)     | 8          | 8          |
|                           | Conseiller TIC (niveau A) | 1          | 1          |
|                           | Comptable (niveau B)      | 1          | 1          |
|                           | Consultant (niveau B)     | 0          | 1          |
|                           | Assistant (Niv C)         | 2          | 1          |
|                           | Employé (Niv D)           | 1          | 2          |
| Opérationnel / statutaire | Commissaire divisionnaire | 11         | 9          |
|                           | Commissaire 1e classe     | 1          | 0          |
|                           | Commissaire               | 28         | 28         |
|                           | Inspecteur principal      | 14         | 13         |
|                           | Inspecteur                | 3          | 3          |
| <b>Total</b>              |                           | <b>70</b>  | <b>67</b>  |

## 5.2.2. L'effectif - de manière spécifique

### A. CAPACITÉ MAXIMALE - CAPACITÉ DISPONIBLE - CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE

Aperçu global: ETP et en heures

|  |   | AIG                           | IGGA  | IGIN               | IGEO  | IGST  | Postes | AIG TOTAL     |               |               |
|--|---|-------------------------------|---|--------------------|-------|-------|--------|---------------|---------------|---------------|
| <b>CAPACITÉ MAXIMALE</b><br>(Annexe AR - 07/02/2007) | <b>Méthode de calcul:</b><br>1520h / membre<br>du personnel:<br>En termes<br>de ETP et d'heures | <b>ETP</b>                    | 18  | 19                 | 28    | 14    | 16     | <b>95</b>     |               |               |
|  |   | <b>HEURES</b>                 | 27360   | 28880              | 42560 | 21280 | 24320  | <b>144400</b> |               |               |
| <b>CAPACITÉ DISPONIBLE</b>                           | <b>Payroll AIG</b><br><b>En termes de ETP et d'heures</b>                                       | <b>2013</b>                   | <b>ETP</b>  | 14                 | 18    | 21    | 15     | 16            | <b>84</b>     |               |
|  |   |                               | <b>HEURES</b>   | 21280              | 27360 | 31920 | 22800  | 24320         | <b>127680</b> |               |
|  |   | <b>2014</b>                   | <b>ETP</b>  | 14                 | 17    | 22    | 15     | 15            | <b>83</b>     |               |
|  |   |                               | <b>HEURES</b>   | 21280              | 25840 | 33440 | 22800  | 22800         | <b>126160</b> |               |
|  |   | <b>2015</b>                   | <b>ETP</b>  | 14                 | 15    | 22    | 12     | 16            | <b>79</b>     |               |
|  |   |                               | <b>HEURES</b>   | 21280              | 22800 | 33440 | 18240  | 24320         | <b>120080</b> |               |
|  |   | <b>2016</b>                   | <b>ETP</b>  | 13                 | 16    | 23    | 11     | 15            | <b>78</b>     |               |
|  |   |                               | <b>HEURES</b>   | 19760              | 24320 | 34960 | 16720  | 22800         | <b>118560</b> |               |
|  |   | <b>2017</b>                   | <b>ETP</b>  | 11                 | 14    | 18    | 12     | 15            | <b>70</b>     |               |
|  |   |                               | <b>HEURES</b>   | 16720              | 21280 | 27360 | 18240  | 22800         | <b>106400</b> |               |
|  |   | <b>2018</b>                   | <b>ETP</b>  | 12                 | 15    | 15    | 11     | 14            | <b>67</b>     |               |
|  |   |                               | <b>HEURES</b>   | 18240              | 22800 | 22800 | 16720  | 21280         | <b>101840</b> |               |
|  |   | <b>CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE</b> | <b>Heures réelles prestées après déduction de toutes les absences</b> | <b>2013 HEURES</b> | 14119 | 21668 | 32789  | 13867         | 23974         | <b>106417</b> |
|  |   |                               |   | <b>2014 HEURES</b> | 13570 | 21063 | 30594  | 13395         | 21612         | <b>100234</b> |
| <b>2015 HEURES</b>                                   | 14224   |                               |   | 19208              | 28481 | 13533 | 22557  | <b>98003</b>  |               |               |
| <b>2016 HEURES</b>                                   | 14294   |                               |   | 17916              | 26406 | 11526 | 23194  | <b>93336</b>  |               |               |
| <b>2017 HEURES</b>                                   | 15425   |                               |   | 19301              | 23918 | 11090 | 21009  | <b>90743</b>  |               |               |
| <b>2018 HEURES</b>                                   | 16510   |                               |   | 16996              | 18740 | 11905 | 20763  | <b>84914</b>  |               |               |



## B. ÉVOLUTION DE LA CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE - TENDANCE À LA BAISSÉ

### Capacité nette engagée

|                           |                           | AIG         | IGGA  | IGIN  | IGEO  | IGST  | Postes | AIG TOTAL |
|---------------------------|---------------------------|-------------|-------|-------|-------|-------|--------|-----------|
|                           | 2013 ETP                  | 9           | 14    | 22    | 9     | 16    |        | 70        |
| CAPACITÉ NETTE<br>ENGAGÉE | 2013 HEURES               | 14119       | 21668 | 32789 | 13867 | 23974 |        | 106417    |
|                           | 2014 ETP                  | 9           | 14    | 20    | 9     | 14    |        | 66        |
|                           | 2014 HEURES               | 13570       | 21063 | 30594 | 13395 | 21612 |        | 100234    |
|                           | 2015 ETP                  | 9           | 13    | 19    | 9     | 15    |        | 64        |
|                           | 2015 HEURES               | 14224       | 19208 | 28481 | 13533 | 22557 |        | 98003     |
|                           | 2016 ETP                  | 9           | 12    | 17    | 8     | 15    |        | 61        |
|                           | 2016 HEURES               | 14294       | 17916 | 26406 | 11526 | 23194 |        | 93336     |
|                           | 2017 ETP                  | 10          | 13    | 16    | 7     | 14    |        | 60        |
|                           | 2017 HEURES               | 15425       | 19301 | 23918 | 11090 | 21009 |        | 90743     |
|                           | 2018 ETP                  | 11          | 11    | 12    | 8     | 14    |        | 56        |
|                           | 2018 HEURES               | 16510       | 16996 | 18740 | 11905 | 20763 |        | 84914     |
|                           | CAPACITÉ NETTE<br>ENGAGÉE | 2013 HEURES | -48 % | -25 % | -23 % | -35 % | -1 %   |           |
| 2014 HEURES               |                           | -50 %       | -27 % | -28 % | -37 % | -11 % |        | -31 %     |
| 2015 HEURES               |                           | -48 %       | -33 % | -33 % | -36 % | -7 %  |        | -32 %     |
| 2016 HEURES               |                           | -48 %       | -38 % | -38 % | -46 % | -5 %  |        | -35 %     |
| 2017 HEURES               |                           | -44 %       | -33 % | -44 % | -48 % | -14 % |        | -37 %     |
| 2018 HEURES               |                           | -40 %       | -41 % | -56 % | -44 % | -15 % |        | -41 %     |

C. ÉVOLUTION DE LA CAPACITÉ DISPONIBLE - TENDANCE À LA BAISSSE

Capacité disponible

|                     |  | AIG         | IGGA  | IGIN  | IGEO  | IGST  | Postes | AIG TOTAL |
|---------------------|--|-------------|-------|-------|-------|-------|--------|-----------|
| CAPACITÉ DISPONIBLE | Payroll AIG<br>en termes d'ETP et d'heures           | 2013 ETP    | 14    | 18    | 21    | 15    | 16     | 84        |
|                     |  | 2013 HEURES | 21280 | 27360 | 31920 | 22800 | 24320  | 127680    |
|                     |  | 2014 ETP    | 14    | 17    | 22    | 15    | 15     | 83        |
|                     |  | 2014 HEURES | 21280 | 25840 | 33440 | 22800 | 22800  | 126160    |
|                     |  | 2015 ETP    | 14    | 15    | 22    | 12    | 16     | 79        |
|                     |  | 2015 HEURES | 21280 | 22800 | 33440 | 18240 | 24320  | 120080    |
|                     |  | 2016 ETP    | 13    | 16    | 23    | 11    | 15     | 78        |
|                     |  | 2016 HEURES | 19760 | 24320 | 34960 | 16720 | 22800  | 118560    |
|                     |  | 2017 ETP    | 11    | 14    | 18    | 12    | 15     | 70        |
|                     |  | 2017 HEURES | 16720 | 21280 | 27360 | 18240 | 22800  | 106400    |
|                     |  | 2018 ETP    | 12    | 15    | 15    | 11    | 14     | 67        |
|                     |  | 2018 HEURES | 18240 | 22800 | 22800 | 16720 | 21280  | 101840    |
| CAPACITÉ DISPONIBLE | Manque de personnel<br>p/r capacité maximale<br>en % | 2013 HEURES | -22 % | -5 %  | -25 % | 7 %   | 0 %    | -12 %     |
|                     |  | 2014 HEURES | -22 % | -11 % | -21 % | 7 %   | -6 %   | -13 %     |
|                     |  | 2015 HEURES | -22 % | -21 % | -21 % | -14 % | 0 %    | -17 %     |
|                     |  | 2016 HEURES | -28 % | -16 % | -18 % | -21 % | -6 %   | -18 %     |
|                     |  | 2017 HEURES | -39 % | -26 % | -36 % | -14 % | -6 %   | -26 %     |
|                     |  | 2018 HEURES | -33 % | -21 % | -46 % | -21 % | -13 %  | -29 %     |

## D. CATÉGORIES D'ÂGE - CAPACITÉ DISPONIBLE

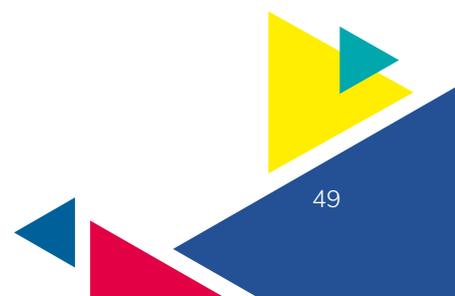
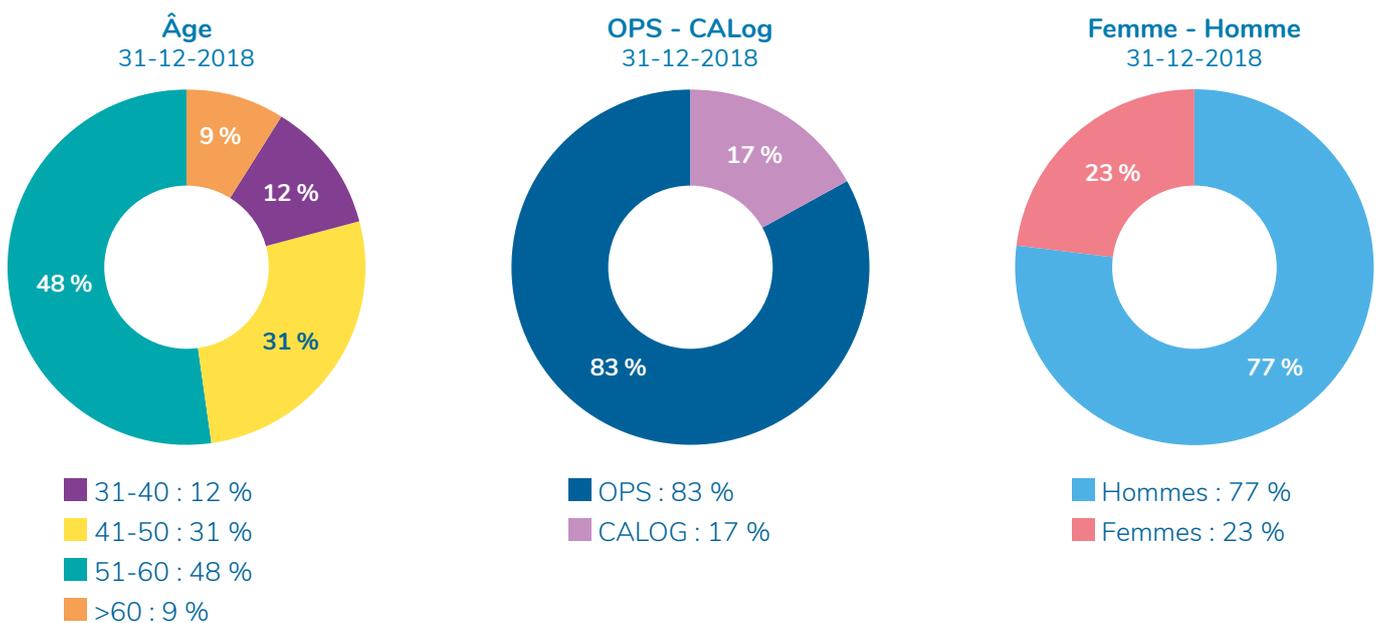
### Catégories d'âge - capacité disponible

| VALEUR ABSOLUE | 2014      | 2015      | 2016      | 2017      | 2018      |
|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 20-30 ans      | 1         | 1         | 0         | 0         | 0         |
| 31-40 ans      | 9         | 8         | 8         | 7         | 8         |
| 41-50 ans      | 30        | 28        | 25        | 22        | 21        |
| 51-55 ans      | 19        | 19        | 19        | 20        | 18        |
| 56-60 ans      | 20        | 18        | 20        | 17        | 14        |
| > 60 ans       | 5         | 6         | 7         | 5         | 6         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>84</b> | <b>80</b> | <b>79</b> | <b>71</b> | <b>67</b> |

| %            | 2014       | 2015       | 2016       | 2017       | 2018       |
|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 20-30 ans    | 1          | 1          | 0          | 0          | 0          |
| 31-40 ans    | 11         | 10         | 10         | 10         | 12         |
| 41-50 ans    | 36         | 35         | 32         | 31         | 31         |
| 51-55 ans    | 23         | 24         | 24         | 28         | 27         |
| 56-60 ans    | 24         | 23         | 25         | 24         | 21         |
| > 60 ans     | 6          | 8          | 9          | 7          | 9          |
| <b>TOTAL</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> |

## E. RÉPARTITION OPS-CALOG - SEXE - ÂGE



## F. MOUVEMENTS DE PERSONNEL IN - OUT

| TYPE DE MOUVEMENT | 2018 |
|-------------------|------|
| Mobilité IN       | 7    |
| Mobilité OUT      | 2    |
| Retraite          | 7    |
| Démisionné        | 1    |
| NAVAP             | 2    |

## G. COLLABORATEURS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN RÉGIME SPÉCIFIQUE

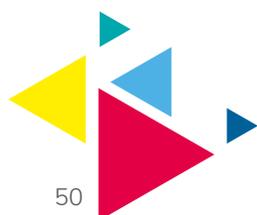
| NOMBRE D'ETP BÉNÉFICIAIRE DU RÉGIME SUIVANT | 2017 | 2018 |
|---|------|------|
| 4/5e  | 7    | 6    |
| Interruption de carrière 1/5e               | 2    | 2    |
| Congé de maternité                          | 0    | 1    |

## H. ABSENTÉISME - FACTEUR BRADFORD

Le facteur Bradford part de l'observation qu'il est plus coûteux pour une organisation qu'un employé se déclare malade pendant plusieurs courtes périodes, comparativement à des périodes moins fréquentes mais plus longues. Après tout, il est souvent plus difficile pour une équipe ou une organisation de faire face à des périodes de maladie courtes et imprévues. Le facteur Bradford donne donc un aperçu de l'impact de l'absentéisme.

Le score moyen élevé de l'AIG s'explique en partie par plusieurs maladies de longue durée :

| FACTEUR BRADFORD POUR L'AIG      | SCORE |
|----------------------------------|-------|
| Capacité disponible = 67 membres |       |
| Moyenne pour l'AIG               | 412   |
| Total pour l'AIG                 | 27625 |



## I. FORMATIONS

| FORMATION                      | NOMBRE DE FORMATIONS SUIVIES | NOMBRE DE PERSONNES |
|--------------------------------|------------------------------|---------------------|
| Continuée                      | 78                           | 43                  |
| Fonctionnelle                  | 1                            | 1                   |
| GPI 48/maîtrise de la violence | 37                           | 24                  |
| Certifiée                      | 3                            | 3                   |
| Brevet de direction            | 2                            | 2                   |
| Général                        | 1                            | 1                   |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>122</b>                   | <b>74</b>           |

## 🕒 5.2.2. Le bien-être au travail

### A. Accidents du travail

| ACCIDENTS DU TRAVAIL À L'AIG          | NOMBRE EN 2018 |
|---------------------------------------|----------------|
| En cours de mission                   | 0              |
| Sur le trajet aller-retour au travail | 0              |

### B. Enquête sur le bien-être

Sur base de la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être, toute organisation doit procéder à une analyse des risques psychosociaux. Fin 2018, l' AIG a fait réaliser une analyse par le service de prévention externe IDEWE.

Cette analyse a montré qu'il **n'existe pas un seul** indicateur de bien-être dont le score soit significativement inférieur à celui du salarié belge moyen.

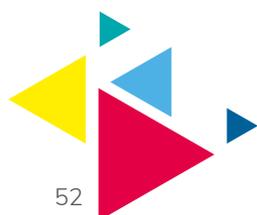
Selon cette enquête, **il n'y a pas de tension psychosociale anormale au sein de l'AIG**. Au contraire, il y a beaucoup plus de **collaborateurs enthousiastes** au sein de l'AIG que comparé au belge moyen.

L'AIG obtient également de bons résultats dans le domaine de l'amélioration du bien-être. Les résultats sont nettement meilleurs que pour le salarié moyen belge en termes d'opportunités de développement, de soutien des responsables, de participation, de procédures et de culture.

Les personnes de confiance sont connues de presque tout le monde. Au sein de l'AIG, il y a **6 personnes de confiance et 1 conseiller en prévention**. Ce dernier agit comme responsable de la sécurité au travail et est compétent pour les aspects psychosociaux du travail.

En ce qui concerne les **obstacles**, c.à.d. les risques éventuels d'une charge psychosociale, il a été établi qu'il y a une augmentation significative du nombre de collaborateurs qui font des **heures supplémentaires**. Cela s'explique en partie par le fait que l'AIG ne dispose que de 67 ETP pour mener à bien ses missions légales et réglementaires, alors que le tableau des effectifs prévoit 95 ETP.

Bien que les différences ne soient pas significatives par rapport à l'employé moyen, l'AIG obtient des résultats **moins bons dans le domaine relatif aux conditions de travail en termes de température et de qualité de l'air dans les bureaux**. Un **groupe de travail technique sera mis en place** pour identifier les différents facteurs de risque issus de l'analyse afin de **trouver une solution**.



## 5.3. NOS RESSOURCES FINANCIÈRES ET MATÉRIELLES

### 5.3.1. Le budget

En 2018, le budget de l'AIG s'est élevé à 7.033 KEUR en crédits d'engagement et 7.028 KEUR en crédits de liquidation répartis comme suit :

| DÉNOMINATION                              | 2017         |              | 2018         |              | BLOCAGES 2018 |             | BUDGET DISPONIBLE 2018 |              |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|-------------|------------------------|--------------|
|   | Engagement   | Liquidation  | Engagement   | Liquidation  | Engagement    | Liquidation | Engagement             | Liquidation  |
| Personnel                                 | 6.532        | 6.532        | 6.530        | 6.530        | 280           | 280         | 6.250                  | 6.250        |
| Fonctionnement                            | 324          | 325          | 321          | 322          | 10            | 10          | 311                    | 312          |
| Fonctionnement informatique               | 82           | 82           | 81           | 81           | 10            | 10          | 71                     | 71           |
| Frais de repas                            | 8            | 8            | 8            | 8            | 0             | 0           | 8                      | 8            |
| Dépenses de fonctionnement secteur public | 12           | 12           | 12           | 12           | 7             | 7           | 7                      | 7            |
| Impôts et taxes                           | 2            | 2            | 2            | 2            | 1             | 1           | 1                      | 1            |
| Investissement véhicules                  | 49           | 42           | 48           | 42           | 0             | 0           | 48                     | 42           |
| Investissement                            | 4            | 4            | 4            | 4            | 0             | 0           | 4                      | 4            |
| Investissement dans l'information         | 28           | 28           | 27           | 27           | 2             | 2           | 25                     | 25           |
| <b>TOTAL KEUR</b>                         | <b>7.041</b> | <b>7.035</b> | <b>7.033</b> | <b>7.028</b> | <b>310</b>    | <b>310</b>  | <b>6.725</b>           | <b>6.720</b> |

Comme les années précédentes et conformément à la notification du Conseil des Ministres du 15/10/2014, le budget de l'organisation est soumis à une **économie linéaire** de 2% en crédits de personnel, de 2% en crédits de fonctionnement et 3% en crédits d'investissement. Ces économies sont prises aussi bien en engagement qu'en liquidation. Cette notification s'applique aux budgets de 2015 à 2019.

À ces économies linéaires, viennent s'ajouter **les blocages de crédits** dans le cadre de la prudence budgétaire 2018 :

- En matière de crédits de personnel, le blocage s'élevait à 280.000€.
- Un montant supplémentaire de 60.000€ devait être réparti en crédits de fonctionnement et d'investissement. Le budget de l'AIG ne pouvant supporter un tel blocage sous peine de ne plus pouvoir payer ses factures

s'est vu diminuer ce montant de moitié soit 30.000€ répartis comme suit :

- 28.000€ et contrat de fonction
- 2.000€ et investissement

- Le montant total des blocages s'élevait donc à 310.000€.

**La situation budgétaire de l'AIG empêche l'organisation de bien fonctionner et de répondre aux obligations légales et missions assignées.**

Dans ce cadre, l'AIG a introduit lors de l'élaboration du budget 2018 un dossier « nouvelle initiative » relatif à l'engagement de 24 ETP répartis sur 3 ans. Ce dossier déjà introduit en 2017 a été reporté au contrôle budgétaire 2018 sans concrétisation.

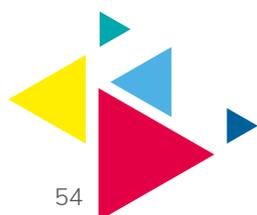
## 5.3.2. Le matériel

### A. Le matériel opérationnel

| LE MATÉRIEL OPÉRATIONNEL              | 2018 |
|---------------------------------------|------|
| Gilets pare-balles                    | 4    |
| Armes à feu (Smith & Wesson et Glock) | 52   |
| Radios Astrid                         | 2    |

### B. Le parc automobile

| VÉHICULES AIG - 2018 | DIRECTIONS/POSTES          | ENREGISTREMENT | NORMES EURO |
|----------------------|----------------------------|----------------|-------------|
| OPEL ASTRA           | POOL BXL                   | 29/08/2017     | EURO 6b     |
| VOLVO S 40           | POOL BXL                   | 30/11/2011     | EURO 5      |
| VOLVO S 90           | POOL BXL                   | 31/10/2018     | EURO 6d     |
| VOLVO S 80           | POOL BXL                   | 30/12/2010     | EURO 5      |
| PEUGEOT 106          | En attente de déclassement |                | EURO 3      |
| PEUGEOT 406 BREAK    | En attente de déclassement |                | EURO 2      |
| OPEL ASTRA           | POOL BXL                   | 10/03/2009     | EURO 4      |
| VOLVO S 40           | POOL BXL                   | 6/04/2010      | EURO 5      |
| PEUGEOT 407          | POOL BXL                   | 2/09/2010      | EURO 4      |
| VW JETTA             | POOL BXL                   | 21/05/2010     | EURO 4      |
| OPEL ASTRA ESSENTIA  | POOL BXL                   | 19/08/2013     | EURO 5      |
| FORD FOCUS           | POOL BXL                   | 6/05/2009      | EURO 4      |
| VW JETTA             | POOL BXL                   | 21/05/2010     | EURO 4      |
| PEUGEOT 307 BREAK    | POOL BXL                   | 8/02/2005      | EURO 4      |
| VW JETTA             | POSTE ANVERS               | 5/12/2011      | EURO 5      |
| PEUGEOT 307 BREAK    | POSTE ANVERS               | 8/02/2005      | EURO 4      |
| VOLVO S 40           | POSTE GENT                 | 6/04/2010      | EURO 5      |
| PEUGEOT 307 BREAK    | POSTE GENT                 | 8/02/2005      | EURO 4      |
| OPEL ASTRA           | POSTE LIÈGE                | 29/08/2017     | EURO 6b     |
| PEUGEOT 407          | POSTE LIÈGE                | 29/05/2008     | EURO 4      |
| OPEL ASTRA ESSENTIA  | POSTE MONS                 | 19/08/2013     | EURO 5      |
| PEUGEOT 307 BREAK    | POSTE MONS                 | 8/02/2005      | EURO 4      |



## 5.4. ICT

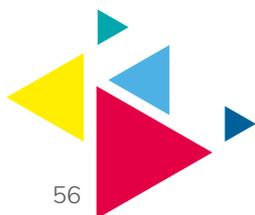
| DEVICES (ÉQUIPEMENT)                     | NOMBRE<br>AU 31/12/2018 |
|--|-------------------------|
| Serveur KLFP                             | 1                       |
| Windows Domain controllers & fileservers | 6                       |
| Windows Domain controllers Hilde network | 1                       |
| Server Case Management                   | 1                       |
| Laptops                                  | 44                      |
| Postes de travail                        | 74                      |

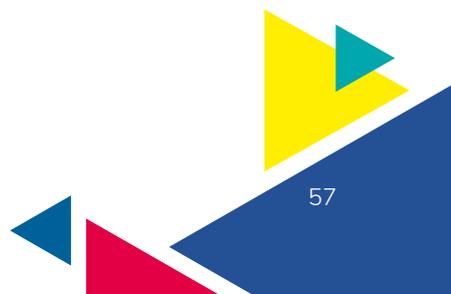
## 5.5. NEW WAY OF WORKING - NWOW

« La nouvelle façon de travailler » est également appliquée au sein de l'AIG. La flexibilité des horaires de travail et le travail à domicile ont déjà été mis en place ces dernières années.

Ce qui est nouveau, c'est que l'AIG a commencé la **transition numérique** dans le courant de l'année 2018.

Un certain nombre de **nouvelles technologies et applications**, fondées sur celles de la police intégrée, ont été progressivement introduites et seront développées dans les années à venir. A cet égard, on peut citer l'utilisation de la **vidéoconférence** afin que les 4 postes déconcentrés puissent désormais également participer en temps réel aux réunions hebdomadaires des directeurs, évitant ainsi des déplacements coûteux et fastidieux à Bruxelles.











INSPECTION GÉNÉRALE  
DE LA POLICE FÉDÉRALE ET DE LA POLICE LOCALE  
© 2018