



NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE

2019

SOMMAIRE

1	LE MOT DU CHEF DE CORPS.....7		
2	MISSION, VISION ET VALEURS9		
2.1	Mission (ou objectifs)9		
2.2	Vision (ou méthode)9		
2.3	Valeurs..... 10		
3	ENVIRONNEMENT 11		
3.1	Caractéristiques de l'environnement : démographie et mobilité..... 11		
3.1.1	Éléments socio-démographiques et socio-économiques 11		
3.1.1.1	<i>Quelles sont les prévisions pour les années à venir ?..... 12</i>		
3.1.1.2	<i>Les conséquences..... 12</i>		
3.1.2	La mobilité urbaine 13		
3.1.3	Synthèse 14		
3.2	Dynamiques de l'environnement 15		
3.2.1	Evolution institutionnelle 15		
3.2.1.1	<i>La police fédérale..... 15</i>		
3.2.1.2	<i>Justice 17</i>		
3.2.1.3	<i>Région de Bruxelles-Capitale..... 17</i>		
3.2.1.4	<i>Evolution du statut du personnel dans les services publics..... 18</i>		
3.2.2	ICT, la révolution numérique..... 19		
3.2.3	L'espace urbain..... 20		
3.2.4	La notion sécurité : public vs privé.... 21		
3.3	La criminalité 22		
4	RESSOURCES 25		
4.1	Articulation des ressources : l'organisation zonale 26		
4.1.1	Principes..... 26		
4.1.2	Organisation zonale en niveaux 27		
4.1.2.1	<i>La direction zonale 27</i>		
4.1.2.2	<i>Les directions fonctionnelles opérationnelles et les directions fonctionnelles de support à l'activité opérationnelle..... 28</i>		
4.1.2.3	<i>Les 5 commissariats 29</i>		
4.1.3	Missions et articulation des niveaux... 31		
4.2	Ressources humaines : un équilibre entre les besoins de l'organisation et l'épanouissement individuel 33		
4.2.1	Le cadre 34		
4.2.2	La gestion du personnel..... 35		
4.2.2.1	<i>Les mécanismes de gestion..... 35</i>		
4.2.2.1.1	La mobilité du personnel 35		
4.2.2.1.2	L'accompagnement du personnel : gérer l'absentéisme et développer l'implication 37		
4.2.2.1.3	L'évaluation et la valorisation des compétences 38		
4.2.2.2	<i>La formation 38</i>		
4.2.2.2.1	Formations de promotion 39		
4.2.2.2.2	Formation obligatoire : techniques et tactiques d'intervention (GPI 48 et GPI 81) et gestion négociée de l'espace public (GNEP) 40		
4.2.2.2.3	Formations continuées 42		
4.2.2.2.4	Les formations fonctionnelles 43		
4.2.2.2.5	L'armement des agents de police..... 43		
4.2.2.3	<i>Les projets..... 45</i>		
4.2.2.3.1	Le cadre moyen, attention particulière en matière de formation 45		
4.2.2.3.2	Le projet « profils de fonctions » 46		
4.2.2.3.3	Une zone ouverte au regard externe : stagiaires de l'enseignement supérieur, stagiaires officiers et stagiaires magistrats ... 47		

4.2.3	Le bien-être	48	le premier qui compte »	66
4.2.3.1	L'action spécifique du stress-team	48	5.2.1.4 Rencontres avec les directions d'école	66
4.2.3.2	La construction d'une ambiance positive de travail : le teambuilding et les actions de convivialité	49	5.2.2	Projet Quartier Nord.....
4.2.3.3	Le S.I.P.P.T	52	5.2.2.1	Le plan d'action Quartier Nord.....
4.3	Ressources matérielles : la recherche de la qualité	53	5.2.2.2	La prostitution
4.3.1	Infrastructure	53	5.2.3	Le plan canal : l'approche fédérale du radicalisme
4.3.2	Logistique et masse	54	5.2.4	Projet ILHO : une approche locale du phénomène des marchands de sommeil.....
4.3.3	Parc automobile	55	5.2.5	Projet « victimes »
4.4	ICT : ressource et pièce maîtresse des organisations policières	56	5.2.5.1	Accueil et prise en charge des victimes de violences sexuelles :
4.4.1	Plan directeur IT : objectifs	56	5.2.5.2	Switch, le nouveau chien de soutien émotionnel.....
4.4.1.1	La transition vers le numérique	56	5.2.5.3	Projet « Seniors ».....
4.4.1.2	L'homogénéisation des environnements ...	58	5.2.6	Projet « Etudiants »
4.4.1.3	L'amélioration de la gouvernance IT	58	5.2.7	Projet Gestion de l'information policière
4.4.1.4	Le développement des fonctionnalités de base du département IT	58	5.2.7.1	L'implémentation du GES.....
4.4.1.5	Le suivi et l'alignement avec les autres services de police.....	58	5.2.7.2	ISLP/documents.....
4.4.1.6	La formation	58	5.2.7.3	OSINT.....
4.4.2	Les caméras	59	5.2.7.4	ILP (Information Led Policing)
4.5	Les ressources financières	59	5.2.8	Projet « Réseaux - partenaires»
5	RÉSULTATS	60	5.2.9	Projet de collaboration internationale
5.1	Indicateurs généraux.....	60	5.2.9.1	Domaine judiciaire
5.2	L'approche par projet	63	5.2.9.2	Fonctionnement de l'organisation : Francopol.....
5.2.1	Projet « écoles »	63	5.2.9.3	Police de proximité : Intersection
5.2.1.1	Le parrainage : 6e primaire	64	5.3	Les services et unités opérationnelles en action
5.2.1.2	La mascotte : les maternelles	65	5.3.1	La fonctionnalité lois sociales et environnement (SLSE).....
5.2.1.3	La sécurité routière : les sites scolaires et les classes secondaires	66	5.3.1.1	Le plan d'action « café ».....
5.2.1.3.1	Dangers de la route.....	66		
5.2.1.3.2	La rentrée scolaire » et « Y a pas que			

5.3.1.2	Les patrouilles « tapage nocturne »	85
5.3.2	La fonctionnalité judiciaire	86
5.3.2.1	Dossier Bivol	86
5.3.2.2	Dossier Vignation	86
5.3.2.3	Dossier Lalouve	87
5.3.2.4	Dossier KIA	87
5.3.3	La Brigade de Sécurisation des Transport en commun (BST)	88
5.3.4	Les assistants de concertation (AC)	89
5.3.4.1	CIAO	89
5.3.4.2	L'opération Fiesta	90
5.3.4.3	Les rencontres avec les jeunes	90
5.3.5	Communication	91
5.3.5.1	La ZPZ 5344 dans la presse	91
5.3.5.2	Une meilleure communication vers la population	92
5.3.5.3	L'amélioration de la communication interne	94
5.3.5.4	La communication de crise : planifier et se préparer	95

6 STRATÉGIE – PLAN ZONAL DE SÉCURITÉ 2014-2017/2019..... 96

6.1 Plan d'action « cambriolages »..... 96

6.1.1	Les objectifs	96
6.1.1.1	Améliorer l'image du phénomène des cambriolages et l'analyse de ses différents aspects au profit d'une réaction opérationnelle rapide et adéquate afin d'en diminuer le nombre et augmenter le taux d'élucidation.	96
6.1.1.2	Développer les partenariats utiles et organiser des opérations de prévention dans les quartiers à risque élevé afin de diminuer le nombre de cambriolages.	97
6.1.1.3	Améliorer le système des conseils en techno-prévention (préventive et revisite)	

6.1.1.4	Améliorer les constatations sur place, l'encodage des informations et la rédaction des procès-verbaux afin d'améliorer le taux d'élucidation.	98
6.1.1.5	Développer la communication interne et externe relative au phénomène.	99
6.1.2	Quels sont les principaux résultats opérationnels obtenus en matière de cambriolages par rapport à l'objectif de départ ?	99

6.2 Plan d'action circulation 100

6.2.1	Les objectifs fixés en 2018 dans le cadre de ce plan d'action sont les suivants :	101
6.2.2	Résultats obtenus pour la période janvier à septembre 2018	102
6.2.2.1	Les accidents	102
6.2.2.2	La vitesse	102
6.2.2.3	Feux rouges, ceinture, GSM et alcool au volant	105
6.2.2.4	Le stationnement	107
6.2.2.5	Personnel affecté à la circulation / référents circulation / modification des horaires	107
6.2.2.6	Les opérations « circulation »	108
6.2.2.6.1	CIAO	108
6.2.2.6.2	Ecole	108
6.2.2.6.3	Missions rapides	109
6.2.2.6.4	Les opérations « PMR » (ou Personnes à Mobilité Réduite)	109
6.2.2.6.5	Les opérations « Traffic, a matter of everyone »	109

6.3 Plan d'action « Le développement d'une approche des missions de police orientée vers les groupes d'auteurs-le radicalisme »..... 110

6.3.1	Les objectifs	110	7.2.3.6	Autres frais administratifs : art 123-48	117
6.3.2	Les résultats.....	110	7.2.3.7	Achat, entretien et location de vêtements de travail du personnel zonal : art 124-05	118
6.3.2.1	Objectif 1.....	111	7.2.3.8	Assurances diverses (RC, et tous risques) : art 124-08	118
6.3.2.2	Objectif 2.....	111	7.2.3.9	Location et entretien des fournitures techniques : art 124-12	118
6.3.2.3	Objectif 3.....	111	7.2.3.10	Fourniture pour remises de prix et de jouets- journée de parrainage : art 124-21	118
6.3.2.4	Objectif 4.....	111	7.2.3.11	Prestations de tiers pour les bâtiments : art 125-06	118
6.4	Plan d'action – « Culture d'entreprise »	111	7.2.3.12	Electricité pour les bâtiments : 330/125-12.....	118
6.4.1	Les axes.....	111	7.2.3.13	Loyers et charges locatives des immeubles loués : 330/126-01.....	118
6.4.2	Les avancées	112	7.2.4	Les dépenses de transferts.....	118
<hr/>					
7	BUDGET	115	7.2.5	Les dépenses de dette	119
7.1	Généralités	115	7.3	Budget des recettes ordinaires : ...	119
7.2	Les dépenses ordinaires.....	115	7.3.1	Résultat des exercices précédents :	119
7.2.1	Généralités	115	7.3.2	Prélèvement sur le fonds de réserve :	119
7.2.2	Les dépenses du personnel	115	7.3.3	Dotations fédérales :	119
7.2.2.1	Salaires et traitements fixes : art 111-01 et 111-10 (NAPAP).....	11	7.3.4	Fonds « Eurotops » classiques -dotation de soutien:	119
7.2.2.2	Indemnités variables de prestations du personnel zonal : art 111-08.....	116	7.3.5	Recette « B.S.T. »:	120
7.2.2.3	Cotisations patronales pour pensions du personnel : art 113-21.....	116	7.3.6	Recettes ne pouvant être inscrites : ...	120
7.2.2.4	Cotisation de « responsabilisation » pour pension : art 113-48	116	7.3.7	Dotations communales :	121
7.2.2.5	Primes pour l'assurance des accidents de travail : art 117-01	116	7.4	Budget des dépenses extraordinaires – Investissements.....	121
7.2.3	Les dépenses de fonctionnement ...	116	7.5	Budget des recettes extraordinaires...	122
7.2.3.1	Remboursement du personnel détaché : art 122-06	117	7.5.1	Recettes de prélèvements :	122
7.2.3.2	Frais de téléphonie : art 123-11.....	117	7.5.2	Recettes de transfert :	123
7.2.3.3	Frais du fonctionnement de l'informatique : art 123-13	117	Notes :	124
7.2.3.4	Frais de réception et de représentation : art 123-16	117			
7.2.3.5	Frais d'achats de livres, de documentation, d'abonnements : art 123-19	117			

LE MOT DU CHEF DE CORPS



Proximité territorialisation,
décentralisation et qualité.



Proximité, territorialisation, décentralisation et qualité. Voilà quatre principes qui guident le développement et l'action de notre zone de police depuis 2001. Un développement et une action orientée vers la réalisation d'un objectif unique : assurer à la population une sécurité quotidienne de qualité dans le respect des valeurs démocratiques.

Chaque jour nous contribuons à la réalisation de cet objectif en réfléchissant et agissant sur deux axes. D'une part, nous préparons et développons l'organisation policière pour qu'elle soit en mesure de répondre aux défis posés par l'environnement urbain complexe et dynamique dans lequel elle évolue. D'autre part, nous concevons et exécutons notre action opérationnelle en nous appuyant sur des partenariats forts et structurés et en étant attentifs à bien comprendre ce qui est attendu et voulu par la population et les autorités.

Les lignes qui suivent vous montreront **une organisation policière qui se définit comme une organisation publique au service du public** et qui se montre **ouverte** à l'innovation, au changement et à la transparence. Les projets multiples menés à tous les niveaux de l'organisation sont le signe de cette culture d'ouverture qui existe au sein de la zone.

En moins d'un an, l'action en matière de sécurité routière a été repensée

Les lignes qui suivent vous montreront aussi les résultats opérationnels de l'année 2018. En moins d'un an, l'action en matière de sécurité routière a été repensée. Une restructuration complète de la fonctionnalité circulation a été menée et l'activité opérationnelle a été augmentée créant ainsi les bases de nouveaux développements dans ce domaine. Cette réforme a été menée sans négliger l'ensemble des autres priorités en matière de criminalité.

Un travail de fond a été réalisé sur les valeurs, véritables garde-fous éthiques et démocratiques de notre action

Un travail de fond a été réalisé sur les valeurs, véritables garde-fous éthiques et démocratiques de notre action. Loin de sonner creux, ces valeurs nous ont permis de réfléchir et de concevoir notre approche du phénomène de la migration en développant des contacts et des partenariats avec les associations citoyennes. Au concept de contrôle orienté vers des personnes voulus par certains, nous avons privilégié avec l'appui des autorités locales une approche de construction de la sécurité dans l'espace public avec tous et pour tous. C'est cela l'ancrage démocratique de la police. Cette manière de faire n'a été possible que par une culture de l'organisation développée depuis 2001 autour des concepts de diversité et de travail de proximité.

Pouvoir agir aujourd'hui, être prêt pour demain, voilà **l'équilibre qui a été cherché dans l'élaboration du budget 2019**. Conçu dans le cadre d'une période électorale dont la première étape s'est achevée en octobre 2018 et dont le sprint final aura lieu en juin 2019, ce budget est un budget raisonné et réfléchi qui doit nous permettre d'appréhender avec sérénité les évolutions potentielles de l'organisation policière en Belgique et en Région de Bruxelles-Capitale. Nous ne resterons pas un acteur passif des évolutions. Avec l'appui du Collège de police, une réflexion sera menée dès 2019 sur l'optimisation de l'organisation zonale dans le cadre des 4 principes qui ont présidés à la naissance de la zone.

Un engagement sans faille des femmes et hommes de la zone de police

Je terminerai, et cela me tient particulièrement à cœur, **en soulignant l'engagement sans faille des femmes et hommes de la zone de police**. La police locale assume de plus en plus des tâches que d'autres ne peuvent plus remplir et ce sans moyen supplémentaire. L'incertitude sur les évolutions statutaires touchent également chaque policier. En 2018, la police a payé un lourd tribut en perdant plusieurs collègues en opération. Malgré ce contexte difficile, la population, les autorités et moi-même avons pu compter sur ces femmes et hommes qui ont fait le choix d'un métier devenu complexe. Je les en remercie au nom de tous !

2 | MISSION, VISION ET VALEURS

La mission, la vision et les valeurs sont les trois fondements de toute organisation.

Ils déterminent une philosophie de travail qui guide le déploiement opérationnel et les principes de fonctionnement interne de la zone de police. Ils constituent le cadre de référence sur lequel s'appuie la recherche constante de l'amélioration de la qualité du service à la population et aux autorités.

2.1 | Mission (ou objectifs)

En tant qu'acteur fondamental au sein de la fonction de sécurité intégrée et sous la responsabilité des autorités compétentes, la zone de police est un service public qui contribue à la qualité de la vie au sein des quartiers. Pour ce faire, elle accorde une importance particulière à la promotion de la tranquillité et de la salubrité publiques, à la maîtrise et à la lutte contre la criminalité, à la gestion de la mobilité et, cela, en allant à la rencontre des préoccupations, des besoins et des attentes des citoyens.

2.2 | Vision (ou méthode)

La zone veut réaliser sa mission grâce à une philosophie de police de proximité caractérisée par :

- ① une organisation décentralisée et territorialisée, axée sur une approche par quartier et reposant entre autres sur le travail de police de proximité et une polyvalence nuancée ;
- ① une approche proactive et préventive (au sens large) ;
- ① une approche intégrale et intégrée en partenariat avec les citoyens, les autorités et différentes associations concernées ;
- ① une volonté de placer le citoyen au centre de ses préoccupations et de rechercher les solutions adéquates ;
- ① une attention particulière aux phénomènes criminels affectant la vie des quartiers ;
- ① une volonté d'intégrer une dimension multiculturelle ;
- ① une attention particulière aux évolutions dans ces matières et aux initiatives développées à d'autres endroits ou à l'étranger.

Les valeurs constituent le cadre de référence de notre zone de police. Ce sont 8 valeurs qui ont été retenues et qui sont présentées sur base de l'acronyme « POLBRUNO ».



Signe de leur importance particulière, les valeurs font l'objet d'une réflexion approfondie dans le cadre du plan d'action « culture » menée par la zone de police qui est expliqué en détails dans la partie consacrée à l'exécution du plan zonal de sécurité.



3 | Environnement

Une organisation évolue dans un environnement avec lequel elle est en constante interaction. L'action de l'organisation a un impact sur son environnement et l'environnement influence l'organisation dans sa forme et son fonctionnement.

La zone de police doit appréhender correctement les principaux enjeux de la société dans laquelle elle évolue. Elle doit en identifier les éléments essentiels pour son domaine d'activité, pour la manière dont elle devra organiser ses processus internes et pour développer ses relations avec les autres acteurs.

L'environnement dans lequel évolue la zone de police est un environnement urbain et par nature dynamique. Dans cette partie, nous présenterons d'abord ses principales caractéristiques démographiques, sociales et économiques. Ensuite, nous analyserons 4 éléments dynamiques de l'environnement qui ont ou auront un impact significatif sur l'organisation policière. Enfin, nous décrivons les principales caractéristiques de la criminalité sur le territoire de la zone.



3.1 | Caractéristiques de l'environnement : démographie et mobilité

Population de la zone en 2018 : 199.926 habitants

Hausse de 23 % entre 2002 et 2018

Très forte densité de population

De nouvelles nationalités depuis 2000

3.1.1 | Eléments socio-démographiques et socio-économiques

A la date du 1^{er} janvier 2018, la zone comptabilisait 199.926 habitants, soit 17 % de la population régionale.

Entre 2002 et 2018, la population de la zone a connu une croissance de l'ordre de 23 %, croissance légèrement supérieure à celle enregistrée en Région Bruxelloise (+22 %). En ce qui concerne notre zone, c'est la commune d'Evere qui a connu la plus forte hausse (+28 %). Alors que la croissance est négative entre 2017 et 2018 pour les communes de Schaerbeek (-0,7 %) et de Saint-Josse (-1,1 %), elle est toujours positive pour Evere (+1,5 %).

Plus d'un tiers (35 %) de la population zonale est de nationalité étrangère. Les nationalités les plus représentées sont par ordre d'importance : Maroc (3,5 %), Bulgarie (3,4 %), Roumanie (3,4 %), France (3,0 %), Pologne (2,4 %), Turquie (2,4 %),.... Depuis leur adhésion à l'Union Européenne, la Région de Bruxelles-Capitale connaît un important flux de citoyens roumains, bulgares et polonais. Notre zone est concernée par le phénomène. A Saint-Josse, les citoyens de nationalité roumaine et bulgare sont les plus représentés sur le territoire de la commune. C'est à Schaerbeek que les ressortissants bulgares sont les plus nombreux car 45 % des Bulgares enregistrés en Région de Bruxelles-Capitale y sont domiciliés. Les Bulgares représentent la première nationalité étrangère à Schaerbeek devant les Marocains.

A Evere, la situation est différente. Dans cette commune, c'est le nombre d'Indiens qui a augmenté significativement depuis 2000. Avant, ils étaient presque totalement absents. La nationalité indienne est la première nationalité étrangère sur la commune. L'Inde est reconnue pour exporter de la main d'oeuvre hautement qualifiée dans les domaines des sciences, de l'IT ou de la médecine. Evere, par la proximité de l'aéroport international de Zaventem et du zoning de Diegem, constitue un lieu de résidence attractif pour ces personnes qualifiées. Ce groupe se caractérise par sa jeunesse puisqu'elle est constituée principalement de la classe d'âge 25-39 ans.

Au niveau du taux de chômage, une amélioration est constatée depuis plusieurs années en Région de Bruxelles-Capitale. Toutefois, les niveaux restent élevés, tout particulièrement à Schaerbeek et à Saint-Josse où plus d'un jeune sur trois se retrouve au chômage.

	Evere	Schaerbeek	Saint-Josse	Région
Taux de chômage (%) - 15 -64 ans	18,8	23,2	29,0	20,0
Taux de chômage (%) - 15 -24 ans	29,4	33,7	36,5	30,8

Source : IBSA, 2016.

Au niveau de la précarité et de l'aide sociale, la part des bénéficiaires âgés de 18 à 64 ans du revenu d'intégration sociale (RIS) ou équivalent est supérieure sur les 3 communes de la zone en comparaison avec la moyenne régionale et cette part est en augmentation entre 2011 et 2016 sur les communes d'Evere et de Schaerbeek.

	Evere	Schaerbeek	Saint-Josse	Région
Part des bénéficiaires âgés de 18 à 64 ans du RIS ou équivalent (%)	5,7	7,7	8,5	5,3

Source : IBSA, 2016.

3.1.1.1 | Quelles sont les prévisions pour les années à venir ?

Sur base d'estimations établies par l'IBSA, la population régionale devrait encore croître de 7 % entre 2018 et 2025. Ce pourcentage serait de l'ordre de 8 % pour notre zone de police. Des différences sont à constater en fonction de la commune. En effet, la progression la plus importante serait pour la commune d'Evere avec 11 % contre 6 % pour Saint-Josse et 7 % pour Schaerbeek.

3.1.1.2 | Les conséquences

La densité de population sur l'ensemble de la zone s'élève en 2018 à 13.980 habitants par km². Il s'agit de la densité la plus importante en Région bruxelloise avec 7.380 habitants par km².

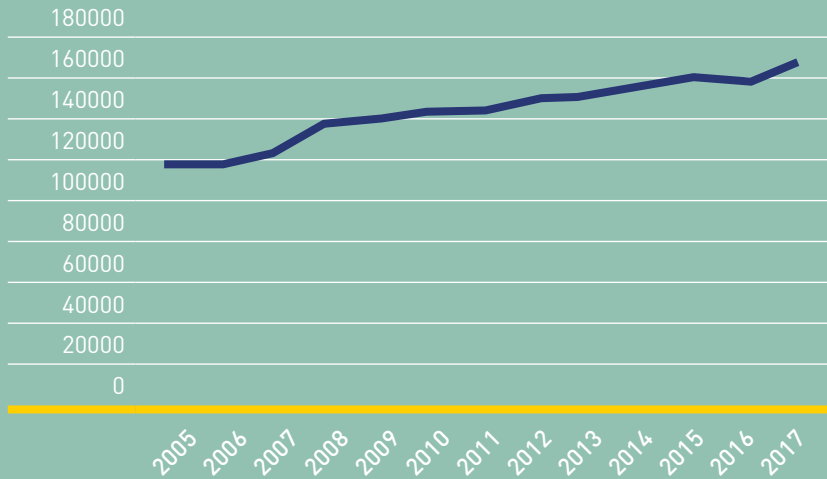
Même si la croissance de la population s'est ralentie ces dernières années, elle est toujours bien présente et ne devrait pas s'arrêter, comme le montre les projections de l'IBSA pour 2020 et 2025.

Elles ont bien évidemment des implications à de nombreux niveaux, y compris pour la zone de police en termes de charge de travail, de fluidité du trafic, de stationnement, de nuisances, de qualité de la vie, d'infrastructure,....

3.1.2 | La mobilité urbaine

Parallèlement à la hausse de la population, le parc automobile a lui aussi fortement augmenté ces dernières années.

Evolution du parc de véhicules à moteur -zone -2005 à 2017

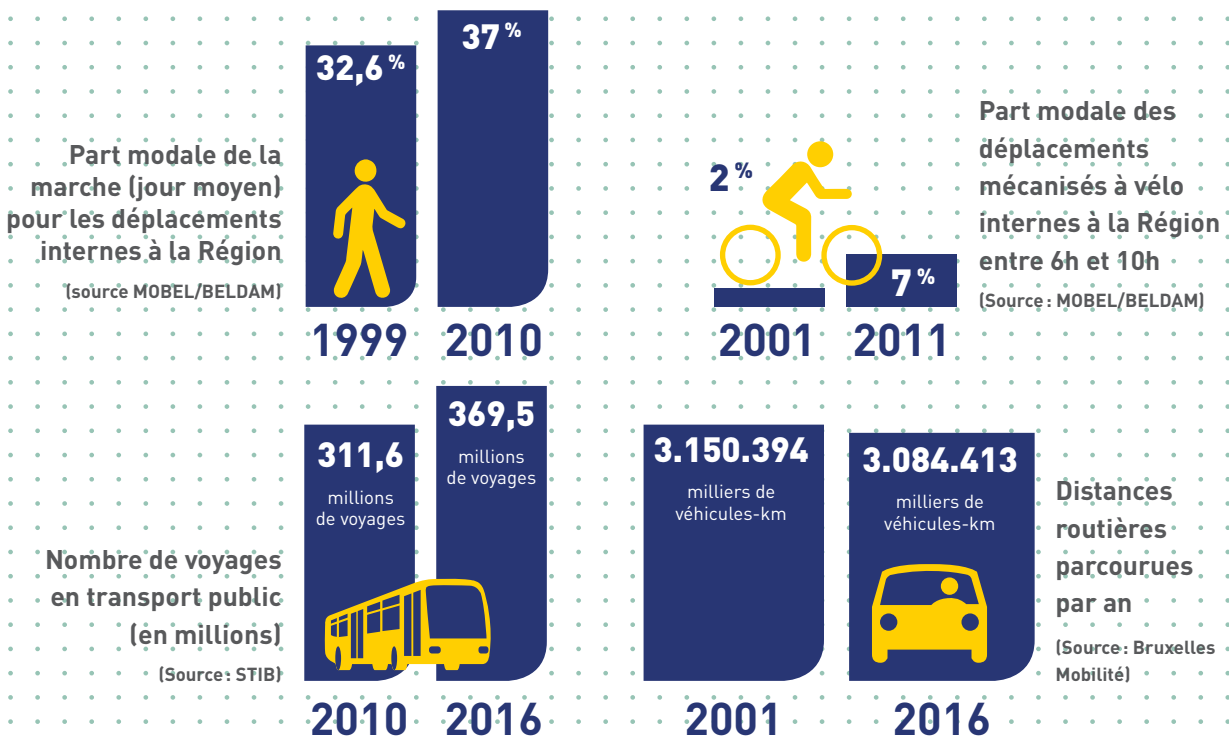


Le parc de véhicules à moteur pour les communes de Schaerbeek, Evere et Saint-Josse s'élève à 156.818 en 2017, soit une hausse de 47 % entre 2005 et 2017. Pour l'ensemble de la Région Bruxelloise, cette hausse n'est que de 4 %.

Source : IBSA

Comme le montre l'image ci-dessous relative aux déplacements en Région de Bruxelles-Capitale, il apparaît que les modes de déplacement évoluent dans le temps. En effet, la marche, le vélo et les transports publics voient leur importance croître au fil des ans. A l'inverse, les distances parcourues par des véhicules sont en baisse.

Evolution des principaux modes de déplacements en Région bruxelloise

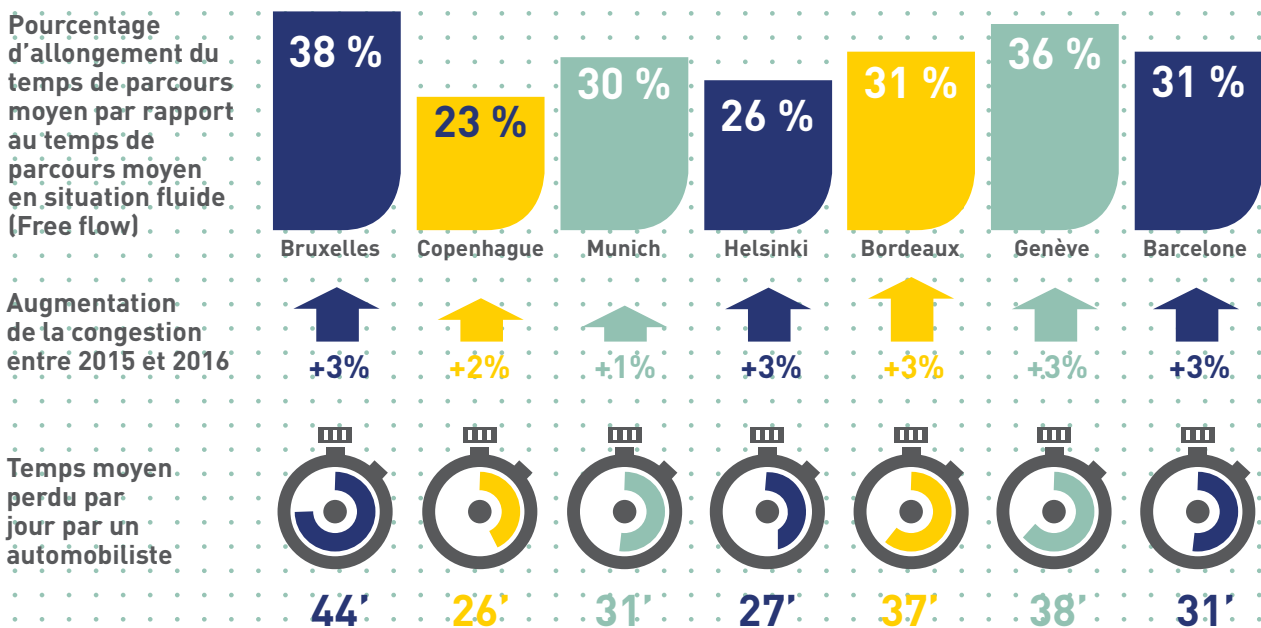


En comparaison avec 6 autres villes, c'est à Bruxelles que les embouteillages sont les plus conséquents et que le temps perdu par les automobilistes est le plus élevé, alors que les distances parcourues en voiture sont en diminution. Les explications les plus souvent citées sont les suivantes (source « Good Move – Brussels.be ») :

- ❶ le caractère événementiel (sommets, visites de chefs d'Etat, culture, manifestations,...) de Bruxelles qui a un impact quasi quotidien sur la circulation ;
- ❷ les travaux et projets de rénovation des infrastructures vieillissantes ;
- ❸ de nombreux projets de réaménagement des espaces publics pour améliorer les cheminements des piétons, pour créer des pistes cyclables et des sites propres pour favoriser la progression du transport public de surface ;
- ❹ la gestion des feux est progressivement modulée par un allongement des phases de feux au profit des piétons, des cyclistes et des transports publics ;
- ❺ et la périurbanisation qui est à l'origine d'une augmentation des distances moyennes parcourues.

Comparaison de l'évolution de la congestion à Bruxelles et dans les 6 villes du benchmarking

Source : Tom Tom Index



3.1.3 | Synthèse

Le thème de la démographie et de la mobilité pose la question de partage et d'utilisation de l'espace entre différents acteurs ayant tous des attentes et des besoins légitimes, mais qui entrent souvent en conflit. L'enjeu pour l'autorité sera de réguler ces interactions en définissant un cadre général pour l'action du service de police.

3.2 | Dynamiques de l'environnement

Nous retenons quatre évolutions principales de l'environnement entraînant des dynamiques contraignantes pour l'organisation policière :

- ① l'évolution institutionnelle,
- ① le développement IT,
- ① la notion d'espace,
- ① et la notion de sécurité.

3.2.1 | Evolution institutionnelle

Un report progressif de la charge de travail de la police fédérale vers les polices locales

Un transfert de tâches de la Justice vers la police sans réel transfert de moyens

Participation aux projets régionaux, nouvel acteur dans le domaine de la sécurité publique

Dans le domaine institutionnel, nous identifions trois acteurs-clés :

- ① la police fédérale ;
- ① la justice ;
- ① et la Région de Bruxelles-Capitale.

Pour les deux premiers acteurs, nous verrons qu'une désintégration progressive de la structure existante entraîne un transfert de tâches vers la police locale sans transfert de moyens.

Pour le troisième acteur, nous verrons qu'il développe progressivement un cadre nouveau pour les 6 zones bruxelloises qui se caractérise par une volonté de coordination accrue et formelle, voire d'intégration.

Nous évoquerons également les évolutions du statut dans le service public. Évolutions sans doute nécessaires et utiles, mais dont la mise en œuvre sans cheminement clair suscite la crainte des membres des services de police.

3.2.1.1 | La police fédérale

Le modèle d'une police intégrée et structurée à deux niveaux organise une répartition des missions entre la police fédérale et les polices locales.

La police locale représente une police de première ligne en charge de répondre aux besoins et attentes de la population en organisant son travail autour de sept fonctionnalités de base. Un concept - le community oriented policing - définit le cadre général sur lequel s'appuient les polices locales pour réaliser cette mission.

La police fédérale est une police de deuxième ligne en charge de domaines spécialisés (criminalité grave, organisée et internationale, police des voies de communication,...), de l'appui spécialisé à la police locale dans le domaine opérationnel et du soutien à la structure intégrée en s'occupant de tâches spécifiques dans le domaine personnel, logistique, IT et financier.

La police fédérale souffre d'un manque de moyens qui ne lui permet plus d'accomplir toutes ses missions et tâches.



Sur le plan opérationnel, un report progressif de la charge de travail s'opère vers les polices locales, principalement dans les domaines suivants :

- ④ la gestion négociée de l'espace public (maintien de l'ordre) où le mécanisme HYCAP de solidarité entre les services de police, défini par la MFO2bis, a conduit à une augmentation de l'engagement des polices locales ;
- ④ la sécurité publique dans le réseau souterrain de transports en commun et dans les gares ferroviaires où le déficit en personnel de la police fédérale ne lui permet plus d'assurer une présence efficace et efficiente. Cette situation oblige les polices locales à prendre des initiatives et à détourner une partie de leurs effectifs des fonctionnalités de base pour éviter la création de zone de non-droit ;
- ④ les unités spécialisées d'intervention et d'observation ne sont plus en mesure de remplir l'ensemble de leurs missions. Dans le cadre de la menace terroriste, les polices locales ont dû mettre en place des unités de ce type pour assurer les missions de base dans ce domaine ;
- ④ et la criminalité organisée dite intermédiaire. L'unité de police judiciaire fédérale (PJF) de l'arrondissement est accaparée par ses missions en matière de terrorisme au détriment de la criminalité grave et complexe sur l'arrondissement. Progressivement, les unités de recherche des polices locales sont amenées à devoir s'occuper de cette criminalité aux dépens de leur tâche de base.

Sur le plan non-opérationnel (personnel, logistique, IT et finances), c'est-à-dire le domaine des activités de support, le constat est similaire. Par faute de moyens, la police fédérale a dû revoir son offre de service dans ce domaine. Cela se traduit par une réduction ou une qualité moindre de cet appui. Il s'agit ici principalement des domaines liés à l'équipement (définition des normes, marchés publics et distribution), à la formation (absence de formation dans certains domaines critiques) et la gestion du personnel (service médical,...). Cette situation oblige les polices locales à développer dans ces domaines leur propre réponse avec pour conséquence la nécessité d'augmenter les ressources en personnel dans les services de support au domaine opérationnel.

Il n'est pas question de critiquer la qualité et la bonne volonté de l'ensemble des acteurs de la police fédérale qui sont en manque de moyens et font au mieux pour assurer leurs missions.

Dans un modèle intégré, si une composante ne peut pleinement remplir ses missions et tâches, les autres composantes en subissent de facto les conséquences, soit en assurant plus de tâches, soit en subissant un impact sur la qualité de l'exécution de leurs missions de base. C'est cette évolution qui est à l'œuvre actuellement au sein de la police intégrée et dont nous devons tenir compte dans la gestion du corps de police.

3.2.1.2 | Justice

La justice, c'est à la fois le Parquet du Procureur du Roi, les cours et tribunaux, mais aussi le greffe et les prisons.

La justice souffre à l'heure actuelle d'un manque de moyens. Le constat est similaire à celui de la police fédérale. **Un transfert des tâches s'opère vers la police locale.** Le principal est la procédure de traitement policier autonome où finalement les corps de police locale se sont vus attribuer des tâches auparavant accomplies par des substituts du procureur du roi, ceci sans un réel transfert de moyens.

Cette année, le Président du Tribunal de 1^{er} Instance a, par ailleurs, décidé pour des raisons objectives que le Greffe de Bruxelles, en charge des objets saisis, n'était plus en mesure d'assurer sa mission. Il a simplement décidé de ne plus l'accomplir ; à charge pour le Procureur du Roi et les services de police dorénavant d'exécuter cette mission. Outre les problèmes de procédures que cette situation engendre pour les futurs procès, c'est à nouveau des moyens en personnel de la police locale qui sont détournés de l'exercice de leur fonction de base.

Par ailleurs, d'une manière générale, **il faut constater qu'énormément de directives et circulaires sont produites par le monde judiciaire.** Sous l'influence de la Cour européenne, le droit belge se modifie et les personnes bénéficient de plus en plus de garanties de leurs droits au cours de la procédure. Cette évolution légitime oblige à modifier la procédure en droit belge. Avec une circulaire, on explique aux services de police comment il faut maintenant travailler, mais sans se soucier des coûts et de la mise en œuvre pratique. La modification de la procédure d'audition (Salduz) et l'allongement du délai d'arrestation de 24 à 48 heures sont deux exemples concrets où l'application du droit nécessite des investissements conséquents en matériel et en formation qui n'ont pas été pris en compte.

Enfin, le personnel pénitentiaire fait régulièrement grève. Ils sont remplacés par des policiers via le système HYCAP. Ces policiers sont principalement issus de la police locale. Ici encore, le personnel qui remplace les gardiens de prison n'est plus affecté pour des périodes plus ou moins longues aux tâches de base de la police locale. Aucune avancée n'a été constatée sur la mise en place d'un service minimum pour les gardiens de prison.

La politique d'enfermement évolue également. Les peines ne sont plus ou pas exécutées en prison, mais à domicile sous le système de la surveillance électronique. De même, les libérations sous conditions sont également plus nombreuses. Mais, la surveillance de ces personnes via un suivi régulier, notamment par l'agent de quartier, en revient à la police locale. Ceci à nouveau sans transfert de moyens.

3.2.1.3 | Région de Bruxelles-Capitale



bps-bpv
.brussels 
Bruxelles Prévention & Sécurité
Brussel Preventie & Veiligheid

Avec la VI^e réforme de l'Etat, la Région s'impose comme un acteur dans le domaine de la sécurité publique.

La création de Bruxelles Prévention & Sécurité (BPS) concrétise la volonté régionale d'assumer ce nouveau rôle. Il se traduit par

- ① l'élaboration d'un plan régional global de sécurité et de prévention ;
- ① la création d'un centre de crise régional ;
- ① la mise sur pied d'une plateforme des caméras de surveillance de la voie publique ;
- ① le financement d'un centre de traitement des infractions routières ;
- ① la création d'une Ecole des métiers de la prévention et de la sécurité
- ① et le financement de la structure OSINT de la PJF destiné à suivre, gérer, comprendre et exploiter les flux d'informations virtuels.

Chacun de ces éléments est utile et positif. Cependant, ce sont des instruments qui, pour être utilisés de manière performante, supposent une coordination étroite, voire une intégration des six zones de police locale.

L'exemple du centre régional de crise en est la meilleure illustration. Cet instrument est une plateforme qui permet de gérer les situations de crise. Il est développé à partir de la structure du dispatching de la zone de Bruxelles-Capitale. Les chefs de corps et, par ricochet, leur autorité administrative sont invités à gérer les crises majeures à partir de ce futur centre situé à proximité immédiate de la Colonne du Congrès. L'existence de ce centre et des projets qui y sont liés va premièrement poser la question du rôle des dispatchings zonaux et des investissements à y réaliser.

La zone n'est pas passive dans ce contexte. Elle participe activement à l'ensemble des projets régionaux. Mais cette situation nouvelle posera prochainement la question de la coordination et de l'intégration des six zones de police, mais aussi du financement des instruments nécessaires à celles-ci. Sans réponse à cette question, il faudra alors définir la politique d'investissements locale qui sera menée dans des domaines comme l'ICT pour maintenir les outils locaux à un niveau de qualité suffisant.

3.2.1.4 | Evolution du statut du personnel dans les services publics

Modification du régime de pensions, volonté de réformer le système des congés de maladie et révision des mécanismes de rémunération sont les principales évolutions en cours.

Réfléchir au statut du personnel des services de police et en déduire des améliorations ou des adaptations nécessaires n'est pas une démarche incongrue. Malheureusement, sans doute en partie à cause d'un processus de négociation malmené, toute modification du statut est actuellement perçue par l'ensemble du personnel comme un détricotage de leurs droits sociaux acquis et comme un accroissement de la pénibilité du métier de policier. Un mal-être est perceptible qu'il faut pouvoir gérer par une politique de bien-être au sein de l'organisation afin de maintenir l'opérationnalité optimale du corps de police. La partie GRH de la présente note montrera les initiatives prises par notre zone dans ce domaine.

Chaque modification ou prévision d'adaptation du statut a un impact financier. Dans ce domaine, les décisions sont prises au niveau fédéral. Il convient de rester attentif à la répartition de l'effort financier entre autorités fédérale et locale lorsqu'une décision entraîne un accroissement de la charge salariale. Il est aussi nécessaire d'anticiper les décisions statutaires et leur impact financier en prenant soin d'établir les scénarios probables pour informer l'autorité locale, mission de la comptable spéciale et du directeur du personnel.

3.2.2 | ICT, la révolution numérique

Depuis 2015, la zone de police a rénové en profondeur son système IT. Ses investissements seront poursuivis en 2019.

On ne mesure pas encore l'ampleur et l'impact des évolutions dans le domaine de l'ICT. Pour notre service de police, nous identifions 4 éléments-majeurs :

- ➊ la numérisation des données ;
- ➋ la virtualisation des processus de travail ;
- ➌ la virtualisation des relations sociales ;
- ➍ et la protection de la vie privée.

Offrir un service de qualité à la population nécessite que l'organisation policière soit en mesure d'opérer et d'agir dans un environnement dont les dynamiques et les relations entre acteurs sont et seront désormais en grande partie dictées par leur maîtrise de l'ICT.

La numérisation des données et la virtualisation des processus de travail nécessitent une architecture ICT performante. Depuis 2015, la zone de police a rénové en profondeur son système IT. Ses investissements seront poursuivis en 2019. Notre système IT est désormais en mesure de supporter les nouvelles évolutions dont les espaces de travail collaboratif (processus interne) et la présence dans les médias sociaux (accessibilité pour la population et transparence sur le travail policier).

La zone a également entamé un vaste programme de formation de son personnel

L'investissement technique ne suffit pas. La zone a également entamé un vaste programme de formation de son personnel afin de les aider à évoluer au mieux dans ce nouvel environnement de travail.

La virtualisation des relations sociales constitue également des enjeux importants pour la zone de police.

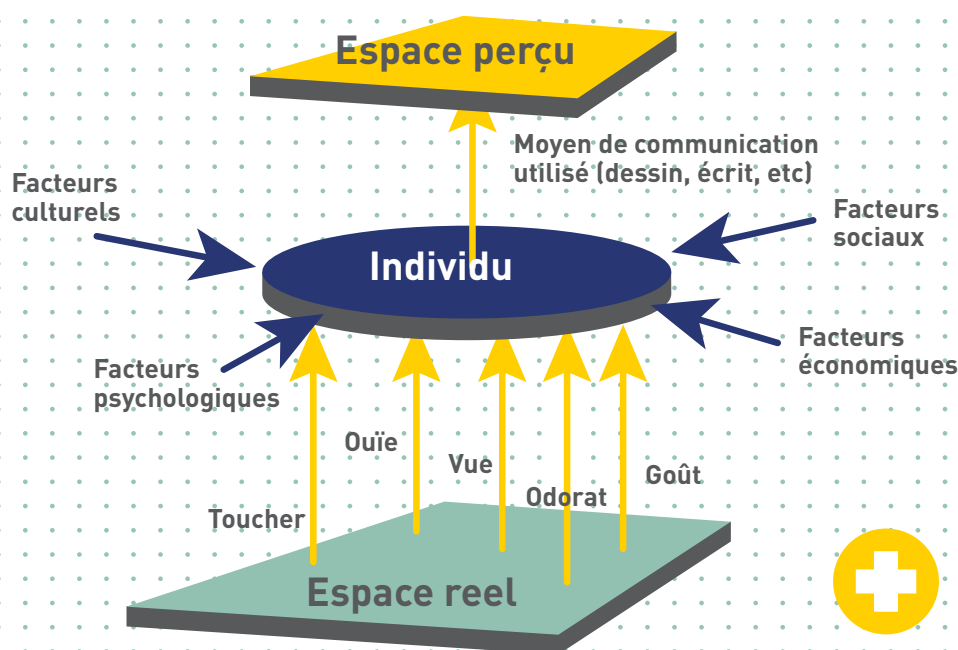
La virtualisation des relations sociales constitue également des enjeux importants pour la zone de police. Il ne suffit pas d'avoir des outils ICT performants. Il faut aussi en déterminer une utilisation dans le respect du droit, mais aussi dans le cadre d'une stratégie reposant sur les principes fondamentaux de la zone de police (territorialisation, décentralisation et proximité). L'accessibilité de la zone via un site web et les médias sociaux constitue un premier pilier de cette stratégie. Le développement de partenariat avec les comités de quartier ou les groupements de citoyens au travers de ces mêmes médias sociaux en constitue un deuxième.

Les 3 premiers éléments sont indissociables d'une réflexion éthique et déontologique que la zone devra constamment mener quant à la manière dont ces outils sont utilisés et pour quels objectifs. Ici encore, les efforts de formation mis en place depuis 2001 en matière de diversité et de droits de l'homme serviront de base solide et structurée à cette réflexion. Il en est de même de l'intégration progressive de l'ensemble des normes et directives relatives au GDPR qui s'est déjà concrétisée par la désignation d'un Data Protection Officer au sein du cabinet du chef de zone. Ceci représente également une charge financière supplémentaire, car il faut prévoir au moins 1 FTE à cette nouvelle fonction.

Les développements IT seront présentés à la fois dans la partie de la note de politique générale réservée au fonctionnement et aux investissements, mais aussi dans la partie consacrée à la communication interne et externe de la zone de police et, enfin, dans les parties relatives aux évolutions des outils opérationnels.

3.2.3 | L'espace urbain

L'espace urbain évolue aussi. Comme le montre le schéma ci-dessous, il y a une différence entre l'espace réel et l'espace perçu par les individus. Cette perception de l'individu se fait par différents filtres (social, économique, culturel et psychologique).



Un même espace peut donc être perçu de manière très différente en fonction des individus.

Pour l'espace public, les principaux enjeux sont :

- 🔗 son partage,
- 🔗 sa propreté,
- 🔗 et le sentiment de sécurité

L'action de la zone de police en matière de sécurité et en partie de propreté sera bien entendu abordée dans la note de politique générale dans les parties réservées aux résultats opérationnels.

Nous nous attardons ici quelque peu sur la notion de partage de l'espace public. Cette notion de partage transversal présente de nombreux thèmes et sujets émergents au sein de la population. Dans le domaine de la sécurité routière, en ce qui concerne l'organisation, l'aménagement et la surveillance de l'espace pour permettre à l'ensemble des usagers de pouvoir y circuler dans les meilleures conditions, la question du partage de cet espace se pose. Il en est de même pour les espaces publics comme les parcs et les places. Comment peuvent-ils être utilisés par tous ? Comment trouve-t-on un équilibre entre les attentes légitimes des uns et des autres ?

L'action isolée et non concertée de la police ne contribuera en rien au développement d'une espace partagé de manière légitime et équilibrée. L'action coordonnée du service de police dans le cadre d'une approche globale développée avec les autorités et les citoyens sera l'objectif principal. Les partenariats seront ainsi développés au sein d'une plateforme adhoc ou via les rencontres et échanges au travers des réseaux sociaux.

3.2.4 | La notion sécurité : public vs privé

C'est une notion qui a considérablement évolué ces dernières années. Le fait principal est que suite aux évolutions législatives, le champ d'action des opérateurs privés a été considérablement élargi et se développera encore dans le futur.

Les sociétés de gardiennage privé sont devenues des sociétés de sécurité privée où le gardiennage par du personnel ne constitue plus qu'une activité parmi d'autres. Prochainement, ces sociétés seront en mesure de livrer des services complets et complexes que l'on pouvait penser réservés aux services de police. Ainsi, la gestion d'un centre de communication complet avec à la fois les transmissions de radiocommunication et la surveillance par des caméras est un service que les sociétés privées sont capables de rendre.

L'élargissement de ce champ d'action du secteur privé dans le domaine de la sécurité publique va poser pour le service de police la question de l'interaction avec ce nouvel acteur. Interaction à la fois dans la présence dans l'espace (partage des missions de surveillance), mais aussi interaction dans les processus internes à l'organisation (outsourcing de certaines tâches).

Il faut également tenir compte du fait que ces acteurs privés disposent de moyens financiers leur permettant d'investir largement dans le développement IT. Ces acteurs sont souvent organisés au niveau européen ou mondial. Ils sont capables de développement rapide dans ce domaine et sont donc en mesure de s'imposer comme un acteur incontournable dans certains domaines.

La question qui se posera dans le cadre de l'élaboration de nos investissements sera de savoir si d'une part il existe un intérêt économique et financier à développer la collaboration avec le secteur privé et d'autre part, si cet intérêt-là ne vient pas à l'encontre de valeurs éthiques et déontologiques.



3.3 | La criminalité

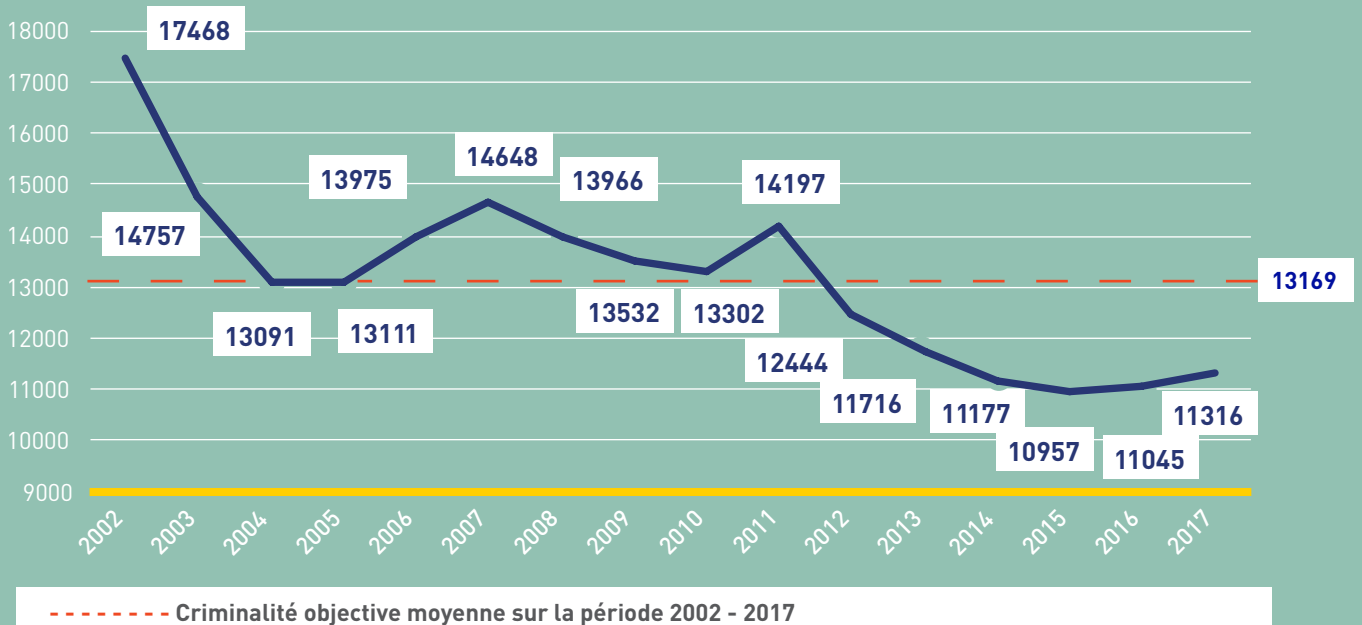
La criminalité enregistrée

2002 > < 2017 :
diminution de
35 %

Emergence du
quartier Nord

Diminution des
cambriolages

Evolution de la criminalité objective 2002-2017 – Zone 5344 (source : ISLP)



La criminalité objective reprend toutes les infractions à l'exception des infractions aux lois spéciales qui sont surtout le reflet de l'activité policière.

Depuis la constitution de la zone de police, la criminalité objective connaît une forte tendance à la baisse pour atteindre son niveau le plus bas en 2015. Une légère remontée est enregistrée depuis 2015 tout en restant à un niveau très bas en comparaison avec la moyenne annuelle.

La décroissance est d'autant plus remarquable que la zone a dû faire face à une forte hausse de sa population depuis les années 2000. Le taux de criminalité, soit le nombre d'infractions par 1000 habitants, est maintenant très bas. Il s'établit à 56 infractions par 1000 habitants en 2017. Il a diminué de plus de 47 % par rapport à 2002.

Quelles sont les dernières tendances de la criminalité en 2018 ?

La criminalité objective est en croissance de 6 % sur les 8 premiers mois de l'année 2018 en comparaison avec la période correspondante de 2017. Cette croissance est essentiellement le résultat d'une hausse enregistrée au niveau du quartier Nord. Quand on retire les infractions localisées sur le territoire du commissariat 5, la criminalité du reste de la zone est tout à fait stable par rapport à 2017. Cette constatation est à l'origine du développement d'un plan d'action « Quartier Nord » que nous développerons plus loin dans le document.

Au niveau de notre phénomène prioritaire du plan zonal de sécurité, à savoir les cambriolages, les résultats obtenus sont positifs puisqu'une baisse de 16 % est enregistrée en 2018. Le détail des actions menées en la matière est présenté dans la partie relative au Plan zonal de sécurité.

Les vols dans véhicules continuent à baisser depuis déjà quelques années pour atteindre un niveau record en 2018 avec une moyenne mensuelle de 80 faits.

Les vols avec violence qui avaient fortement baissé en 2017 (-15 % par rapport à 2016) sont repartis à la hausse en 2018. Le phénomène des arrachages de sacs, de colliers et de GSM sur la voie publique est suivi quotidiennement afin d'orienter les services sur le terrain vers les lieux les plus sensibles. Au cours des 8 premiers mois de l'année, cette stratégie d'action a permis l'identification de 106 suspects différents.

Les vols simples et les vols à la tire sont aussi en recrudescence sur la zone et tout particulièrement au niveau du quartier Nord.

Notons encore la hausse des délits en matière d'intégrité physique et de mœurs et tout particulièrement dans la sphère familiale. Le nombre de faits de ce type avait connu une forte diminution entre 2011 et 2014. Il connaît toutefois une tendance inverse depuis lors.



Le sentiment d'insécurité

A côté des données objectives, il est important pour la zone de connaître l'opinion des habitants quant à la sécurité ainsi que leurs attentes. Pour ce faire, un sondage est organisé sur base biennale. Les derniers résultats datent de 2017 et avaient été détaillés dans la précédente note de politique générale. Pour rappel, les principaux résultats étaient les suivants :

Les principales **problématiques de quartier** :

1. la vitesse non adaptée au trafic
2. les débris traînant dans la rue, les dépôts clandestins
3. la conduite agressive dans la circulation

Sentiment d'insécurité : 14 % toujours ou souvent en insécurité →← 49% jamais ou rarement

Fonctionnement policier : 77 % estiment que la zone fait du bon / très bon travail

Les résultats obtenus ainsi en 2017 sont assez similaires à ceux issus de l'enquête organisée par l'Observatoire Bruxellois pour la Prévention et la Sécurité. Même si la méthodologie et le questionnaire sont différents et que les résultats ne sont la plupart du temps significatifs qu'au niveau Régional, il apparaît que les premières préoccupations de la population sont relatives à la propreté, à la pollution et à la circulation.





L'organisation dispose de 4 ressources principales :

- 🔗 les ressources humaines ;
- 🔗 les ressources logistiques ;
- 🔗 les ressources technologiques ;
- 🔗 et les ressources financières.

Ces ressources vont être utilisées pour accomplir les missions de l'organisation dans le respect des principes de territorialisation, de décentralisation, de proximité et de recherche de la qualité.

Un modèle d'organisation dessine le cadre dans lequel ces ressources seront employées et articulées pour répondre de manière optimale aux objectifs de l'organisation déterminés par les autorités.

Dans l'organisation, la gestion et l'emploi des ressources au quotidien, de même que le développement de projets pour en améliorer l'appui à l'exécution des missions opérationnelles, sont confiés à quatre directions : la direction du personnel (DirPers), la direction des moyens matériels (DMM), la direction des moyens informatiques (Dir ICT) et la direction des finances (DirFin). Ces directions sont des directions de support et d'appui aux directions opérationnelles. Elles organisent leur action sous la direction et la coordination du comité de direction de la zone. Dans la police intégrée, la police fédérale a un rôle important dans l'appui à donner aux polices locales dans le domaine non-opérationnel. Comme indiqué dans la partie environnement, la police fédérale n'est plus en mesure d'assurer l'ensemble de ces missions dans ce domaine obligeant par là-même les zones à investir, notamment dans des fonctions spécialisées, afin d'assurer ces missions de support essentielles à l'action opérationnelle.

Dans cette partie, nous présentons le modèle d'organisation articulant l'emploi des ressources pour permettre la réalisation des objectifs opérationnels et une description du travail réalisé et des projets menés au sein de chaque direction de support, à l'exception de la direction des finances qui est intégrée à la partie spécifiquement consacrée au budget.

4.1 | Articulation des ressources : l'organisation zonale

4.1.1 | Principes

Le modèle d'organisation de la zone de police est celui d'une organisation adhocratique. C'est un modèle qui est adapté à un environnement dynamique, évolutif et complexe, comme l'est l'environnement urbain densément peuplé de notre zone de police.

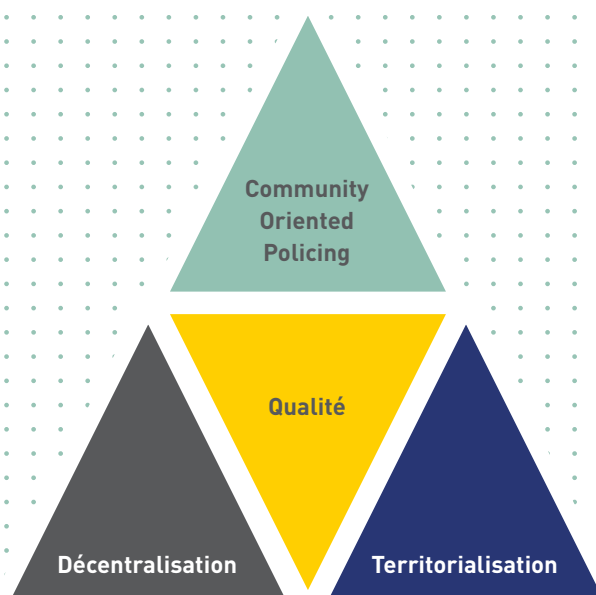


L'organisation adhocratique se caractérise par :

- ① une structure horizontale ;
- ① un déploiement de la majorité des moyens opérationnels vers les centres opérationnels de première ligne ;
- ① une autonomie décisionnelle partielle, mais significative des centres opérationnels de première ligne ;
- ① et la capacité de l'organisation de réarticuler constamment ses composantes pour apporter la réponse adaptée à l'évolution de son environnement.

Une organisation adhocratique n'est pas une organisation sans hiérarchie. Au contraire, celle-ci joue un rôle essentiel en :

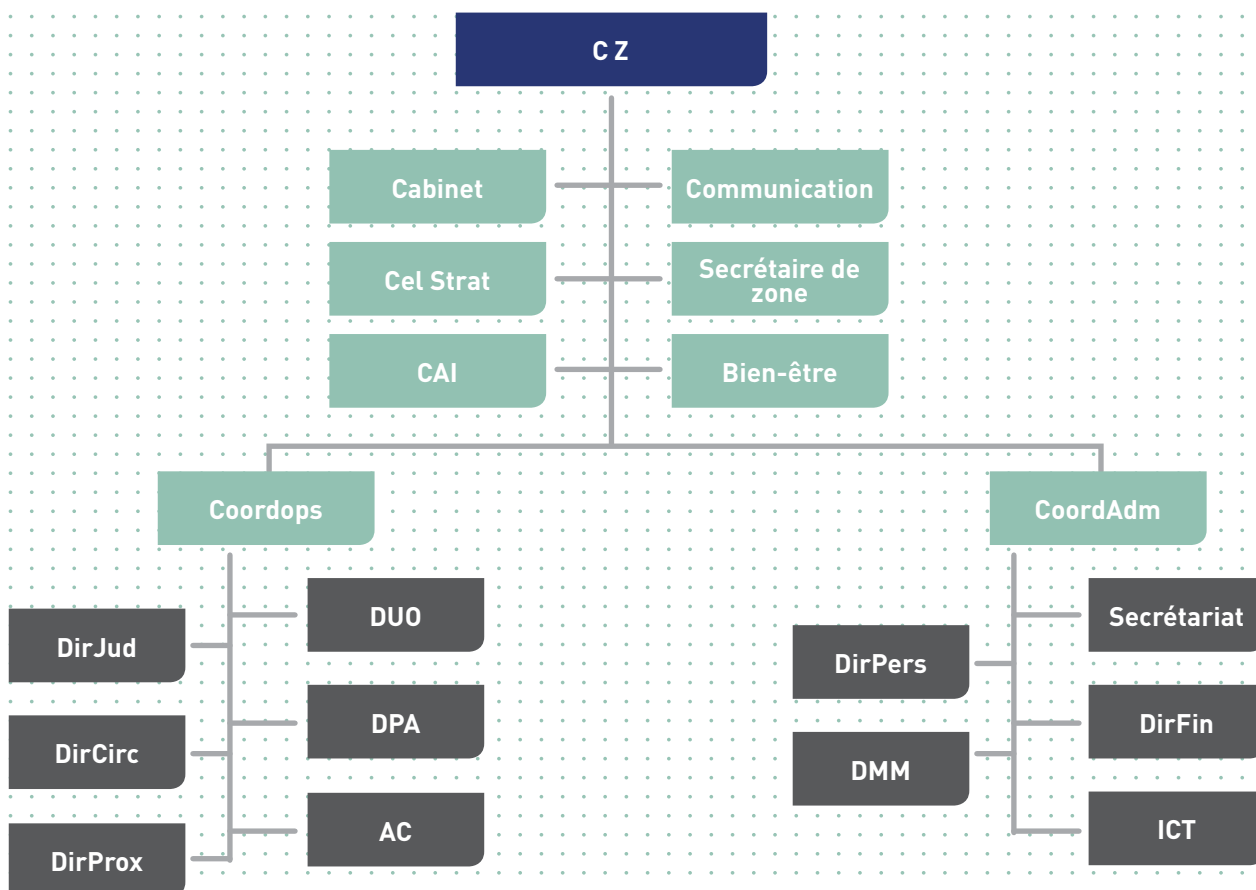
- ① garantissant que chaque composante de l'organisation développe et intègre son action dans le cadre de référence commun et la poursuite des objectifs définis ;
- ① organisant la réarticulation des composantes de l'organisation en fonction de l'évolution de l'environnement ;
- ① pilotant et monitorant les flux d'activités et de données entre les composantes de l'organisation, de même en ce qui concerne l'autonomie décisionnelle des centres opérationnels de première ligne ;
- ① et en veillant à la qualité des flux, des processus et des résultats de l'organisation



4.1.2 | Organisation zonale en niveaux

L'organisation de la zone s'articule autour de 3 niveaux : une direction zonale, des directions fonctionnelles et les commissariats.

4.1.2.1 | La direction zonale



Les différentes composantes de la direction zonale sont les suivantes :

- 🕒 le chef de corps et son adjoint ;
- 🕒 le cabinet du chef de corps avec un secrétariat particulier, une cellule stratégique, une cellule contrôle interne / discipline, une cellule bien-être et une cellule communication ;
- 🕒 un coordinateur opérationnel et sa section de planification opérationnelle ;
- 🕒 et un coordinateur administratif et son secrétariat.

44 personnes y sont affectées réparties entre 22 membres du cadre opérationnel et 22 membres du cadre administratif et logistique (Calog). Cela représente 42,2 équivalent temps-plein (FTE), soit 5 % des FTE de la zone.

4.1.2.2 | Les directions fonctionnelles opérationnelles et les directions fonctionnelles de support à l'activité opérationnelle

La zone compte 5 directions fonctionnelles opérationnelles :

- 🕒 La direction de la police administrative ;
- 🕒 La direction de la police judiciaire ;
- 🕒 La direction de la police de la circulation ;
- 🕒 La direction de la police de proximité ;
- 🕒 La direction des unités spécialisées d'appui opérationnel.

La zone compte 4 directions fonctionnelles de support à l'activité opérationnelle :

- 🕒 La direction du personnel ;
- 🕒 La direction des moyens matériels ;
- 🕒 La direction des moyens informatiques ;
- 🕒 La direction des finances.

383 personnes y sont affectées réparties entre 294 membres du cadre opérationnel et 89 membres du cadre administratif et logistique (Calog). Cela représente 367,1 équivalent temps-plein (FTE), soit 40 % des FTE de la zone.

Il est à noter que dans ces effectifs sont intégrés le personnel de la Brigade de Sécurisation des Transports en commun (BST), de la Brigade d'assistance opérationnelle (BTA)¹ et de la Brigade judiciaire centralisée (BJC) qui assurent des missions opérationnelles de première ligne soit en appui soit en coordination avec les commissariats.

¹ Anciennement les équipes zonales

4.1.2.3 | Les 5 commissariats



commissariat 1 - Rodenbach



commissariat 2 - Hoedemaekers



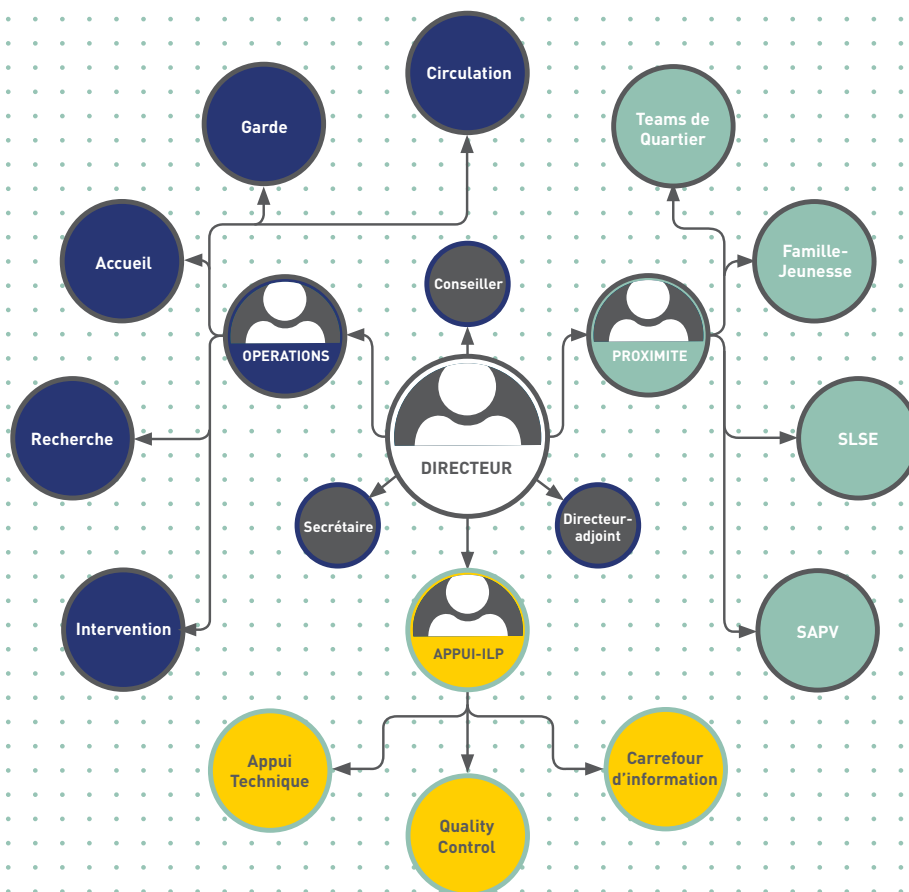
commissariat 3 - Roodebeek



commissariat 4 - Bériot



commissariat 5 Brabant



Le schéma ci-dessus représente l'organisation d'un commissariat. L'équipe de direction dispose de l'ensemble des fonctionnalités pour assurer sur une partie de territoire les missions de police de première et deuxième lignes qui sont confiées à la police locale (bleu et vert). Il est de plus nécessaire qu'elle puisse disposer d'une véritable « boîte à outils » pour développer en complément de ses missions obligatoires, les approches et actions les mieux adaptées à la criminalité de son territoire. La mise en place de la réunion team de quartier élargi a permis à l'ensemble des fonctionnalités d'échanger avec l'équipe de quartier leurs informations et leurs perceptions des problèmes ou des évolutions d'un quartier. Au départ, les directions de commissariat dépendaient de la direction zonale et des directions fonctionnelles pour mettre en ordre les informations à leur disposition, les analyser et définir la meilleure approche. Progressivement, les directions des commissariats ont été dotées de moyens supplémentaires pour exécuter ces tâches d'analyse et de développement de réponses opérationnelles adéquates à la spécificité de leur territoire. Il était nécessaire d'avoir les moyens de produire des micro-analyses complémentaires plus orientées vers de l'information qualitative et une expérience du terrain, par exemple sur les auteurs de faits ou sur l'agencement de l'espace et son utilisation par les groupes d'auteurs ou les victimes. En conséquence, des cellules d'appui opérationnelles (appui ILP) ont été développées au niveau des commissariats. Les directions des commissariats sont maintenant en mesure de véritablement utiliser leur autonomie décisionnelle.

516 PERSONNES TRAVAILLENT DANS LES COMMISSARIATS : DONT- 483 OPÉRATIONNELS ET 33 CALOGS.

516 personnes y sont affectées et réparties entre 483 membres du cadre opérationnel et 33 membres du cadre administratif et logistique (Calog). Cela représente 512,4 équivalent temps-plein (FTE), soit 56 % des FTE de la zone.

Tenant compte des unités opérationnelles d'appui qui assurent également majoritairement des missions de première ligne en lien direct avec la population, c'est + /- 70 % des moyens en personnel qui sont affectés aux tâches opérationnelles de base.

4.1.3 | Missions et articulation des niveaux

La police locale exerce deux grands types de missions :

- ① les missions liées aux 7 fonctionnalités de base définissant le service (travail de quartier, accueil, intervention, assistance policière aux victimes, recherche locale, maintien de l'ordre public et sécurité routière) ;
- ② et les missions à caractère fédéral.



Le schéma ci-dessus représente les missions attribuées aux trois niveaux. Il montre la structure horizontale où il y a effectivement une hiérarchie entre les niveaux, mais où les niveaux « directions fonctionnelles » et « commissariats » disposent d'une autonomie décisionnelle soit pour organiser un domaine d'activité soit pour développer la meilleure approche opérationnelle. La direction zonale est là pour dynamiser cette autonomie, l'accompagner dans le cadre conceptuel et légal défini par les autorités, lui affecter les ressources nécessaires et coordonner les décisions des différents niveaux.

Direction zonale



Ce dernier schéma représente l'application des différents principes dans l'organisation de la zone. Le community oriented policing (COP - proximité) et la recherche de la qualité est l'affaire de tous, mais sont principalement garantis par la direction zonale (chef d'orchestre). La territorialisation et la décentralisation sont concrétisées par l'existence de commissariats disposant des effectifs opérationnels nécessaires à la réalisation des 7 fonctionnalités de base et d'une autonomie décisionnelle permettant d'utiliser ses moyens de la manière la plus adaptée aux problèmes de criminalité sur leur territoire. Les directions fonctionnelles assurent quant à elles principalement l'appui aux commissariats chacune dans leur domaine d'activité. Elles sont aussi un rouage essentiel pour garantir la qualité dans l'ensemble des processus de l'organisation.

4.2 | Ressources humaines: un équilibre entre les besoins de l'organisation et l'épanouissement individuel

Les ressources humaines représentent l'ensemble des femmes et des hommes de l'organisation qui par leur travail, leur engagement et leur implication quotidienne permettent la réalisation des objectifs de l'organisation policière.

Un statut commun aux membres du personnel de la police intégrée et la loi sur le Bien-être qui s'applique à l'ensemble des employeurs en Belgique déterminent le cadre administratif et légal dans lequel les ressources humaines sont gérées. Il est complexe et contraignant. Il exige la présence au sein de l'organisation de nombreuses fonctions spécialisées comme des juristes et des conseillers en prévention.

La simple application d'un cadre légal ne suffit pas à la gestion du personnel. Celle-ci doit être animée d'une philosophie créant les conditions nécessaires à l'implication des membres du personnel dans l'exercice de leur emploi. Une gestion humaine des ressources (implication) est le complément indispensable à la gestion des ressources humaines (administratif). La formation, l'exercice de missions organisées autour de valeurs légitimement construites et acceptées et la définition de mécanismes de pilotage sont autant de conditions à la réalisation d'un équilibre entre les besoins de l'organisation et l'épanouissement individuel fondement même de la qualité dans l'exécution des prestations opérationnelles.



4.2.1 | Le cadre

Le cadre est déterminé par les autorités en deux étapes.

La première identifie les moyens nécessaires à l'accomplissement des missions attribuées à la zone de police. Elle conduit à la définition d'un cadre organique où sont définis les effectifs globaux et leur répartition par catégorie. C'est la situation idéale.

La deuxième identifie les moyens financés et présents au sein de l'organisation. C'est le cadre réel qui, d'une part, tient compte des moyens financiers accordés à la zone de police et, d'autre part, est lié aux contingences du recrutement et des mécanismes de mobilité au sein de la police intégrée.

En 2018, le cadre organique et réel se définissent comme suit :

2018	Cadre organique	Cadre réel (FTE)	Nombre de personnes détachées
Cadre opérationnel	826	769,9	
CDP + CZ	5	5	1 (OUT)
CP	58	60,4	1 (IN)/3,8 (OUT)
INPP	144	119,9	1 (IN) / 0 (OUT)
INP	514	518,6	24 (IN) /4 (OUT)
Agent	105	66	1(OUT)
Cadre administratif	131	140,8	
Calog A	25	25,6	
Calog B	29	30,3	
Calog C	41	53,6	
Calog D	36	31,3	
TOTAL	957	910,7	

Cadre réel = Nombre de FTE – détachés OUT + détachés IN

Cadre administratif = statutaires + contractuels + contrats de remplacement

Comme c'était le cas pour 2017, le budget 2018 a été élaboré en tenant compte d'un effectif policier de 807,8 FTE (soit la norme de 2014, 2015 et 2016) et de 136,6 FTE pour le cadre calog, soit un contingent de 944,4 FTE.

La zone de police évolue dans un environnement dynamique. Le cadre organique actuel a été défini en 2008. Entre 2008 et 2018, nous l'avons vu dans la partie consacrée à l'environnement, les tâches attribuées aux polices locales sont devenues plus nombreuses et plus complexes. Une révision du cadre organique avec un financement responsable sera probablement nécessaire à moyen terme. **La zone de police, au cours de l'année 2019, présentera le fruit de ces réflexions dans ce domaine au Collège et au Conseil de police.**

4.2.2 | La gestion du personnel

Depuis 2015, la direction du personnel conduit de nombreux projets et de multiples réformes pour améliorer la gestion du personnel.

Ces efforts sont menés sur trois axes :

- 🕒 les mécanismes de gestion ;
- 🕒 la formation ;
- 🕒 et le travail par projet.

L'objectif est de contribuer à l'équilibre entre l'épanouissement individuel et la réalisation des objectifs de la zone de police.

La direction du personnel compte 24 membres : 1 CDP, 3 CP, 2 INPP, 5 INP, 3 Calog A, 7 Calog B, 2 Calog C et 1 Calog D, soit 23,4 FTE.

4.2.2.1 | Les mécanismes de gestion

Mobilité & recrutement

Gestion de l'absentéisme

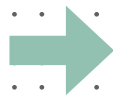
Valorisation des Compétences

4.2.2.1.1 | La mobilité du personnel

La mobilité du personnel est réglée par un mécanisme commun à la police intégrée dans lequel les différentes unités de police locale ou fédérale indiquent de manière régulière au cours de l'année quelles sont les places vacantes pour lesquelles elles recherchent un candidat.

En parallèle, en 2017, la zone a mis en place un système de mobilité interne afin de garantir une évolution de carrière aux membres du personnel et de conserver au sein de l'organisation l'expertise acquise. La mise en œuvre de ce mécanisme interne a été concerté avec les partenaires sociaux.

Place vacante



Mobilité interne



Mobilité externe

Nous procédons de la manière suivante. Lorsqu'une place est vacante au sein de l'organisation, nous recherchons d'abord un candidat en interne via la procédure de mobilité interne. Si nous ne trouvons pas le candidat adéquat au sein de l'organisation, nous recourons alors à la mobilité externe. La place est déclarée vacante sur base d'une analyse établie par la direction du personnel. Celle-ci entretient des contacts réguliers avec les responsables des directions et services pour identifier les manques et les besoins. Ils sont analysés en lien avec les objectifs prioritaires déterminés par les autorités et les normes minimums déterminées par les textes légaux. Un suivi hebdomadaire est fait avec le chef de corps dans le cadre d'un comité « personnel » qui décide, en fonction de l'analyse, des ouvertures de places en interne et des besoins en recrutement. La complexité du statut, les différents cycles de mobilité, mais aussi par exemple les départs à la pension ou les décisions fédérales ayant un impact sur le salaire nécessitent de coupler cette analyse qualitative avec les moyens financiers disponibles. La direction du personnel a mis en place un logiciel de suivi et de pilotage permettant d'évaluer l'impact budgétaire de chaque décision en ce domaine. La clôture des comptes 2017 a indiqué un écart de moins de 1 % entre les prévisions faites et l'exécution du budget. Signe que l'application fonctionne.

Une attention particulière est portée au service garde/intervention qui assume les missions urgentes (101), mais aussi les missions liées à la gestion négociée de l'espace public. Nous restons attentifs à ce que les effectifs dans cette fonctionnalité soient les plus complets possibles. Ici, nous recourons à la mobilité externe. **Sur base des cycles de l'année 2018, nous avons toujours eu plus de candidats que de places ouvertes.** C'est dans cette fonctionnalité sur base du principe de territorialisation et de décentralisation que le membre du personnel acquière l'expérience requise pour progressivement pouvoir intégrer des fonctionnalités comme le quartier, la circulation et la recherche. Si nous n'avons pas de difficulté à trouver des inspecteurs, la fonction d'inspecteur chef de brigade d'intervention souffre d'un déficit que nous nous attachons à combler en revalorisant les tâches et les missions confiées à ce premier responsable de la ligne hiérarchique.

Pour appuyer la réalisation opérationnelle du plan d'action relatif à la sécurité routière, nous avons travaillé en collaboration avec les représentants syndicaux à la définition d'un nouvel horaire pour la fonctionnalité circulation. Il a été élaboré en tenant compte de l'équilibre individu/organisation évoqué ci-dessus en introduction. Il garantit un meilleur déploiement opérationnel de cette fonctionnalité dans des tranches horaires où les infractions sont le plus souvent constatées (soirée/week-end). L'horaire, calqué sur celui des unités opérationnelles d'appui, est aussi attractif pour les inspecteurs expérimentés de la fonctionnalité intervention. Mis en place en été 2018, un appel à candidature interne pour la fonctionnalité circulation a été réalisé. Pour la première fois, 5 candidats de la fonctionnalité intervention ont exprimé leur souhait d'intégrer la fonctionnalité circulation. Ils y seront affectés dès que le cycle de mobilité externe nous aura permis de les remplacer dans leur fonction actuelle. En complément du changement d'horaire, **deux nouveaux officiers dirigeants ont été mis en place en 2018 dans la fonctionnalité circulation pour assurer la mise en œuvre du plan d'action sécurité routière, mais aussi et surtout développer et améliorer les processus internes à cette fonctionnalité clé.**

Nous avons également fixé des objectifs en matière de qualité dans le recrutement.

Ainsi, pour pouvoir postuler au cycle de mobilité interne, le membre du personnel doit être en ordre de formation (tactique et technique d'intervention, tir) et disposer du niveau de bilinguisme requis pour sa fonction. De cette manière, nous avons augmenté le taux de membre du personnel en ordre pour ces deux domaines (voir supra).

Par ailleurs, un effort particulier a été réalisé dans **le recrutement du personnel civil et administratif afin de disposer dans l'organisation des ressources nécessaires au développement d'une organisation au service de la population :**

- ① trois personnes pour assurer l'accueil (2) et des tâches de secrétariat (1) dans les commissariats (Calog C)
- ① un webmaster (calog B) a été recruté pour gérer le site web de la zone et développer la politique de communication via les médias sociaux ainsi que le nouvel intranet de la zone ;
- ① une chargée en communication (calog B) a été recrutée pour assister la responsable de la cellule communication afin d'améliorer la communication interne au sein de la zone ;
- ① une adjointe au directeur des moyens matériels (calog B) a été recrutée pour aider le directeur actuel à réformer le fonctionnement et les processus d'appui aux unités opérationnelles dans le domaine logistique ;
- ① et un adjoint au responsable du dispatching (calog B) a été recruté pour aider le chef de service dans le développement des nouvelles technologies au sein du dispatching zonal dont l'intégration du système des caméras de surveillance et les outils nécessaires à la gestion du centre de crise

Chacun de ces engagements a permis de libérer un membre du cadre opérationnel que nous avons pu affecter à des missions policières. Chacun de ces engagements a permis à l'organisation d'acquérir de l'expertise supplémentaire dans des domaines où elle n'en disposait pas ou peu.

4.2.2.1.2 | L'accompagnement du personnel : gérer l'absentéisme et développer l'implication

L'accompagnement du personnel est une priorité de la direction du personnel parce que cela contribue de manière essentielle à l'équilibre entre les besoins de l'organisation et l'épanouissement de l'individu. Dans ce cadre, **l'absentéisme est un indicateur qui est suivi de manière particulièrement attentive.**

L'indicateur utilisé est appelé le **facteur Bradford**. Il est défini par le nombre d'absences au carré multiplié par le nombre de jours d'absence. Il permet un suivi précis de la situation du membre du personnel. Cet indicateur contribue à identifier rapidement les situations inhabituelles comme par exemple des absences régulières suite à des raisons familiales inattendues qui peuvent nécessiter un accompagnement psychosocial par les services spécialisés de la zone de police (stress team) ou de la police fédérale (service social).

Pour les absences de longue durée ainsi que pour les membres du personnel victimes d'un accident de travail, un suivi plus particulier est réalisé au travers du **principe de l'ability management**. En concertation avec le médecin du travail et suivant les disponibilités du cadre organique, la zone propose des fonctions adaptées au membre du personnel concerné en tenant compte de ses exemptions temporaires et de son profil. Ceci pour lui permettre de reprendre dans de bonnes conditions le travail. L'ability management concerne la politique d'accompagnement des membres du personnel encore au travail (problèmes médicaux ou incapacités partielles de travail) mais également en fin de carrière. Elle tend à concilier les demandes individuelles avec les besoins de l'organisation. En 2018, ce sont 3 dossiers qui ont été menés dans ce cadre-là.

Les accidents de travail font aussi l'objet d'une attention particulière. Le système de suivi pose problème au sein de la police intégrée. Auparavant, la zone envoyait directement les certificats médicaux au medex. Depuis fin 2017, la police fédérale a repris cette tâche d'encodage. Cela pose problème dans la mesure où des retards et des imprécisions sont constatés (par exemple, les dates ne correspondent pas). Le flux informatique mis en place entre la police fédérale et le medex ne fonctionne non plus pas de manière optimale. Cela ne facilite pas le suivi, mais néanmoins les procédures internes en place permettent d'assurer les standards prévus en la matière. Entre le 1^{er} janvier et le 22 octobre 2018, ce sont au total 92 accidents de travail qui ont été comptabilisés. Le nombre reste assez stable d'année en année.

L'accompagnement du personnel, ce n'est pas seulement se soucier des personnes quand elles rencontrent des difficultés. C'est aussi leur **offrir des possibilités de se réaliser dans l'organisation pour laquelle elles travaillent.** Les membres du personnel ont ainsi l'occasion de participer à de nombreux projets de l'organisation comme le parrainage des écoles et la participation aux projets d'échanges internationaux qui leur permettent d'expliquer leur métier ou de découvrir d'autres manières de procéder. Les membres du personnel ont aussi la possibilité de développer leur propre projet avec le soutien de l'organisation si ceux-ci rencontrent les objectifs fixés. Le projet de mise en place du chien de soutien émotionnel dans le cadre de l'assistance aux victimes en est une illustration. Enfin, l'importance des activités de teambuilding n'est plus à démontrer dans l'amélioration des performances et du bien-être au travail. La zone de police développe en ce domaine une politique active et raisonnée au travers de quatre journées de teambuilding, mais aussi via le soutien à l'organisation d'activités sportives (compétition de mini-foot,...) ou centrées sur les familles des membres du personnel (fête des enfants). Il était important de les évoquer ici comme signe d'une approche positive de l'accompagnement du personnel.



4.2.2.1.3 | L'évaluation et la valorisation des compétences.

La période d'évaluation 2017-2019 est en cours. Cette procédure est fixée pour l'ensemble des services de la police intégrée. Très formelle et administrative dans son application, elle n'est pas l'outil idéal pour développer et soutenir la politique d'accompagnement du personnel.

En complément à cette procédure, la direction du personnel a mis en œuvre une politique de suivi tant en ce qui concerne les notes de fonctionnement, les mesures d'ordre et les félicitations à adresser aux membres du personnel. Les notes de fonctionnement et les mesures d'ordre concernent l'identification d'incident dans la prestation normale qui est attendue par un membre du personnel. Une attention particulière a été donnée à ces outils non pas comme instrument de sanction, mais comme l'occasion pour l'organisation et les membres du personnel de redéfinir les standards de qualité attendus pour assurer le service à la population ou pour assurer le bon fonctionnement du corps de police. La mesure d'ordre est une mesure de réorganisation de service et donc de réaffectation du membre du personnel prise soit à l'occasion de la gestion d'une enquête disciplinaire, soit à l'occasion d'un incident subi par le membre du personnel et nécessitant sa réaffectation hors du cycle privé des mobilités. La motivation de la mesure et le sens qui lui est donné sont communiqués aux membres du personnel et accompagnés d'un entretien fixant les attentes de l'organisation déclinées sous forme positive.

En ce qui concerne les mesures d'ordre sur les 10 premiers mois de l'année 2018, 25 ont été comptabilisées dont 14 personnes réaffectées, 7 suspendues provisoirement, 3 avec une interdiction d'utiliser certains moyens de la zone (ex. conduire un véhicule) et 1 dont le détachement a pris fin.

L'encouragement d'une attitude et la mise en valeur d'un comportement ou d'une action en lien avec les valeurs de l'organisation font aussi l'objet d'une attention particulière au travers d'une politique raisonnée et structurée de félicitations.

En 2018 (entre janvier et octobre), 443 lettres de félicitations ont ainsi été envoyées au personnel.

4.2.2.2 | La formation

La formation est un élément clé pour assurer la qualité du service à la population, accompagner le développement de la carrière individuelle et améliorer le bien-être au travail.

Les normes en matière de formation sont établies pour l'ensemble de la police intégrée. On distingue différents types de formation :

- ① la formation de base et de promotion dispensée par les écoles de police ;
- ① la formation obligatoire liée aux techniques et tactiques d'intervention ;
- ① la formation fonctionnelle liée à l'exercice de fonction particulière ;
- ① la formation barémique nécessaire pour évoluer dans la carrière barémique ;
- ① et la formation continuée liée à l'acquisition ou au maintien de compétences.

Le suivi de l'ensemble de ce système est assuré par la cellule formation de la direction du personnel. Cette cellule est responsable du suivi de l'ensemble des formations, mais est également en charge de dispenser des formations aux membres du personnel.

Pour le premier semestre 2018, la zone a comptabilisé 25.369 heures de formations ou d'entraînements du personnel, soit plus de 10.000 heures en plus que ce qui avait été enregistré pour la même période de 2017.

La nécessité de former le personnel a un impact sur la disponibilité opérationnelle de la zone de police. Il faut constamment chercher l'équilibre entre disposer du personnel formé en mesure d'accomplir des missions qui se complexifient dans un environnement de plus en plus exigeant sur la qualité de la réponse policière et disposer de capacité opérationnelle suffisante en toutes circonstances pour accomplir ces missions.

Un suivi hebdomadaire du personnel en formation est assuré lors de la réunion du comité personnel. Un travail y est réalisé sur la priorité à donner aux différents types de formation et sur l'accompagnement du personnel qui va entrer et se trouve en formation de promotion.

4.2.2.2.1 | Formations de promotion

Il s'agit de la formation donnant accès à un grade supérieur. Cette formation est dispensée par les écoles de police avec un stage réalisé en police locale.

Dans le cadre de la promotion sociale vers le cadre de base (inspecteur), 1 agent de police a réussi le concours qui lui donne accès à la formation d'inspecteur.

Au mois de juin 2018, 10 collègues inspecteurs (INP) ont réussi avec fruit la formation d'inspecteur principal (INPP). 10 inspecteurs se sont inscrits à l'examen donnant accès à la formation d'inspecteur principal.

3 inspecteurs principaux se sont inscrits pour les épreuves donnant accès à la formation de commissaire de police (CP).

Comme indiqué ci-dessus, la zone accueille les policiers qui doivent réaliser un stage au cours de leur formation. Quotidiennement, nos policiers encadrent des stagiaires dans le cadre de leur "stage en alternance" pour les formations de base d'inspecteurs et dans le cadre de leur stage probatoire de 6 mois pour les inspecteurs sortis de l'école. 13 stagiaires des promotions 50, 51 et 52 ont réalisé leur stage en alternance dans les différents commissariats de la zone. Ils ont ainsi passé 23 jours dans les services accueil, quartier, recherche locale et intervention.

Au cours du 1^{er} semestre 2018, 24 inspecteurs ont réalisé leur stage probatoire au sein de la zone. Ce contact permanent entre le policier du terrain et le stagiaire en formation permet de mieux préparer le policier qui sort de l'école aux réalités du travail sur le terrain.

4.2.2.2.2 | Formation obligatoire: techniques et tactiques d'intervention (GPI 48 et GPI 81) et gestion négociée de l'espace public (GNEP)

2023 heures
de tir

3.981 heures
de tactiques
policières

320 heures
d'entraînement de
la brigade canine



Le personnel du cadre opérationnel affecté à des missions opérationnelles a dû suivre au cours de l'année plusieurs entraînements obligatoires au tir et aux tactiques d'intervention. Ces formations sont dispensées par la cellule formation de la zone. Les normes de ces entraînements et de leur fréquence sont définies dans la circulaire GPI 48. Afin d'assurer une présence du personnel à ces formations, un suivi strict a été mis en place par la direction du personnel et être en ordre en ce domaine est une condition pour pouvoir participer à la mobilité interne ou à un autre type de formation non obligatoire.

Nous comptabilisons 2023 heures de tir et 3981 heures de tactiques policières dont 320 heures pour l'entraînement spécifique de la brigade canine avec leur chien et ce pour ces six premiers mois de l'année.

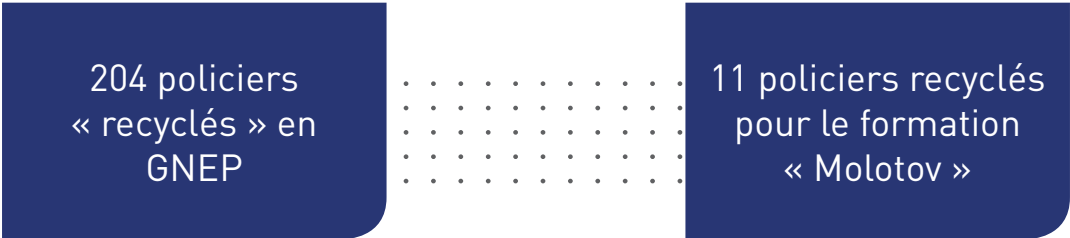
18 INP et 2 INPP
ont réussi
la formation
GPI 81

857 heures
d'entraînements
GPI 81 organisées
sur 6 mois

La menace terroriste a entraîné la nécessité de développer des unités capables d'intervenir rapidement pour neutraliser la menace de tueurs de masse. Le déploiement des unités spécialisées d'intervention de la police fédérale prend, suite simplement aux contingences matérielles et géographiques, une à deux heures. Disposer d'une unité formée et capable de soutenir les patrouilles d'intervention dans la prise des premières mesures est apparue comme indispensable. La zone de police disposait déjà de ce type d'unité, les équipes patrouilles zonales qui complètent 24/24 le dispositif normal de patrouille.

L'autorité fédérale a déterminé un cadre commun de formation pour ces unités développées aléatoirement dans les grands corps de police locale urbaine. La circulaire GPI81 a défini les normes en matière de formation. **Les équipes zonales, qui comptent 36 membres, sont attachées à la direction de l'appui opérationnel.** Elles y accomplissent des missions de patrouille normales sur le territoire et offrent un appui spécialisé pour les interventions tactiques difficiles en matière de perquisition ou en cas de situations graves et complexes. Afin d'éviter la constitution d'une mini unité spécialisée en décrochage complet avec la police de proximité, les équipes zonales de la zone et leur encadrement doivent organiser et rendre des comptes sur leur participation au travail de quartier et à l'appui des commissariats dans la lutte contre des phénomènes sur leur territoire. Un compte-rendu mensuel est élaboré par le responsable de cette unité dans ce domaine, de même que la participation de chaque équipe zonale aux réunions team de quartier est régulièrement évaluée. Ces mesures permettent de maintenir un ancrage de proximité clair et sans ambiguïté de ce personnel formé à des tâches spécifiques. Les équipes zonales sont désormais appelées BTA (Bijstand team/team d'appui) pour les identifier sur le même modèle que les autres unités d'appui opérationnel, soit la brigade canine et la brigade de sécurisation des transports en commun.

A ce jour, 18 inspecteurs et 2 inspecteurs principaux ont réussi la formation fonctionnelle GPI81 et 857 heures d'entraînement leur ont déjà été organisées au cours du premier semestre 2018. La formation est assurée par des formateurs de la zone qui ont suivi la formation adhoc de « trainer ». Une synergie étroite est organisée avec les 4 autres zones bruxelloises disposant de ce type d'unité.



204 policiers
« recyclés » en
GNEP

11 policiers recyclés
pour la formation
« Molotov »

La gestion négociée de l'espace public – anciennement maintien de l'ordre – nécessite également un personnel formé aux tactiques d'intervention spécifiques à ce domaine. C'est principalement le personnel de l'intervention des commissariats et des unités affectées à l'appui opérationnel qui exécutent ce type de mission. L'entraînement est assuré par la police fédérale. Notre zone a envoyé 204 policiers au recyclage d'une journée pour les membres-, chef- et commandant de peloton et 11 policiers ont suivi le recyclage pour « Molotov »

4.2.2.2.3 | Formations continuées

904 heures
de formations
continuées
en 6 mois

35 enquêteurs
formés au
programme de
la gestion des
enquêtes judiciaires

2 journées
des officiers
et des CaloA



Les journées d'études ou formations externes restent des moments privilégiés pour un échange de points de vue, un réseautage ou l'apprentissage des dernières techniques ou méthodes de travail. Pour ces 6 premiers mois, 904 heures ont ainsi été comptabilisées.

Afin d'améliorer le service aux policiers en matière de formation, une personne de référence a été désignée au sein du secrétariat des commissariats ou services d'appui comme la BST, la Canine ou les Zonales. Après avoir été formées en interne, ces 9 personnes sont maintenant à même d'informer correctement le personnel sur les formations à suivre, les entraînements obligatoires et tout autre problème relatif à la formation ou l'entraînement.

Suite à l'introduction d'un nouveau programme de gestion des enquêtes judiciaires, les enquêteurs et les chefs d'équipe judiciaire ont suivi une formation de 2 jours dispensées par 4 enquêteurs. A ce jour, 35 personnes sont habilitées à travailler avec ce programme.

Deux journées d'étude pour les officiers et Calog A ont été organisées au sein de la zone afin d'entamer une réflexion et un travail de fond sur les valeurs prônées par la zone. Divers ateliers ont ainsi été mis en place afin de permettre un partage d'idées en la matière. Un travail similaire est actuellement en cours avec le reste du personnel. Le détail des activités sera repris dans la partie relative au plan zonal de sécurité et au plan d'action « culture d'entreprise ».

4.2.2.2.4 | Les formations fonctionnelles

La zone de police compte 17 nouveaux brevetés pour les 6 premiers mois de l'année :

- ④ 6 mentors pour l'accompagnement des stagiaires,
- ④ 1 commissaire pour la formation "Hycap – Gold Commander"
- ④ 3 officiers pour la formation « évaluateur »
- ④ 1 inspecteur pour la formation « Trainer homme d'attaque »
- ④ 1 inspecteur pour la formation « Spécialiste team canin – discipline chien de patrouille »
- ④ 4 gestionnaires fonctionnels
- ④ 1 spécialiste maîtrise de la violence avec arme à feu.

4.2.2.2.5 | L'armement des agents de police

Une conséquence des réflexions de la commission parlementaire relative aux attentats a été la question de l'armement des agents de police. Le ministre a concrétisé la recommandation dans un arrêté royal du 28/9/2017 relatif à l'armement des agents de police. Il permet aux agents de police qui le désirent de se porter candidats pour être armés.

A ce jour, **44 agents de police de notre zone en ont fait la demande et 25 d'entre eux ont réussi et obtenu l'autorisation du chef de corps pour le port de l'armement individuel.** Bien qu'organisée par l'école régionale de police, cette formation a pour l'essentiel été assurée par des formateurs issus des polices locales. La majorité des agents étant affectés à la fonctionnalité circulation, cette formation a affecté en partie leur disponibilité opérationnelle et a pu impacter les résultats dans ce domaine.





4.2.2.3 | Les projets

La direction du personnel mène également plusieurs projets spécifiques destinés à améliorer la gestion du personnel.

4.2.2.3.1 | Le cadre moyen, attention particulière en matière de formation

Dans le cadre du protocole d'échange avec la police cantonale vaudoise, la zone a l'opportunité d'envoyer du personnel encadrant observer le travail d'un répandant de proximité orienté vers la résolution de problèmes récurrents.

Cette année, 2 inspecteurs principaux de l'encadrement de commissariats ont participé au projet. Dans le courant du mois de septembre 2018, 3 commissaires se sont rendus sur place pour redéfinir un nouveau projet pour des inspecteurs principaux d'autres services. De son côté, la police cantonale vaudoise continue à nous envoyer des policiers en stage d'observation par rapport à notre modèle de police de proximité, à notre travail dans les quartiers multiculturels et à la façon dont nos policiers rentrent en contact avec la population. L'ouverture d'esprit et l'échange de bonnes pratiques constituent le fondement de tout partenariat.



4.2.2.3.2 | Le projet « profils, de fonctions »

Le projet « profils de fonction » regroupe 3 aspects spécifiques, à savoir : les « valeurs », le « leadership » et les « compétences ». Chacun de ces aspects est pris en charge par un groupe de travail distinct et un comité de pilotage, appuyé par un accompagnement externe, coordonne les avancées de l'ensemble du projet. Les résultats relatifs aux valeurs ne seront pas présentés ici mais dans la partie relative au Plan zonal de sécurité, la sensibilisation aux valeurs constituant une des priorités zonales.



En ce qui concerne le leadership, le groupe de travail a déterminé les exigences et compétences d'un chef de service ou responsable d'encadrement. Ces exigences seront traduites par des compétences professionnelles spécifiques suivant le grade et la fonction occupée par chaque « leader ». Les caractéristiques communes retenues pour chaque « leader » au sein de la zone sont les suivantes : montrer l'exemple, donner du sens au travail, partager l'information, faire participer le personnel, soutenir et favoriser l'épanouissement. En terme de communication, l'attention portera sur les attentes de l'organisation vis-à-vis des « chefs » mais aussi des attentes des collaborateurs vis-à-vis des « chefs ». Pour ce faire, un sondage auprès de tous les membres du personnel sera organisé dans le courant du dernier trimestre 2018 afin d'identifier l'état du leadership dans la zone. Les résultats seront ensuite analysés et permettront d'identifier des pistes d'amélioration pour le leadership. De plus, un trajet de formation est également prévu dans un premier temps pour les calog A et officiers et calog B et les INPP ensuite afin d'offrir des outils et des techniques facilitant et renforçant le fonctionnement des encadrants. Enfin, il est prévu de former certains de nos membres du personnel expérimentés en leadership afin d'offrir si nécessaire un coaching individualisé et rapproché à un encadrant et lui permettre d'avoir une gestion autonome.

4.2.2.3.3 | Une zone ouverte au regard externe : stagiaires de l'enseignement supérieur, stagiaires officiers et stagiaires magistrats

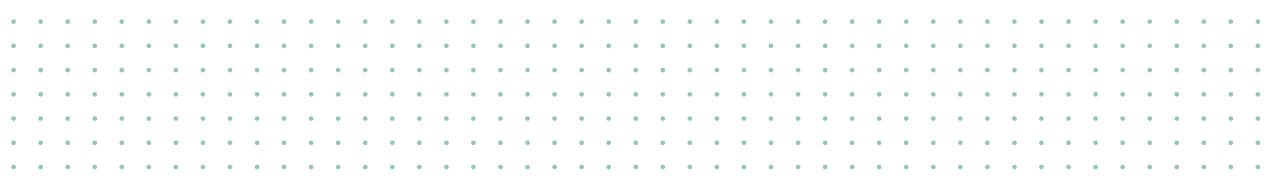
En 2018, la zone de police a accueilli 7 stagiaires de l'enseignement supérieur (mémoires), 3 stagiaires commissaire de police (stage police locale) et 5 stagiaires magistrat (stage professionnel).

Les objectifs de cette politique d'accueil des stagiaires sont :

- offrir un lieu de stage accueillant au stagiaire,
- présenter notre modèle d'organisation et ses réalisations
- échanger avec lui sur sa perception de notre fonctionnement
- et créer un réseau d'échanges permettant soit des recrutements futurs soit le développement de projets.

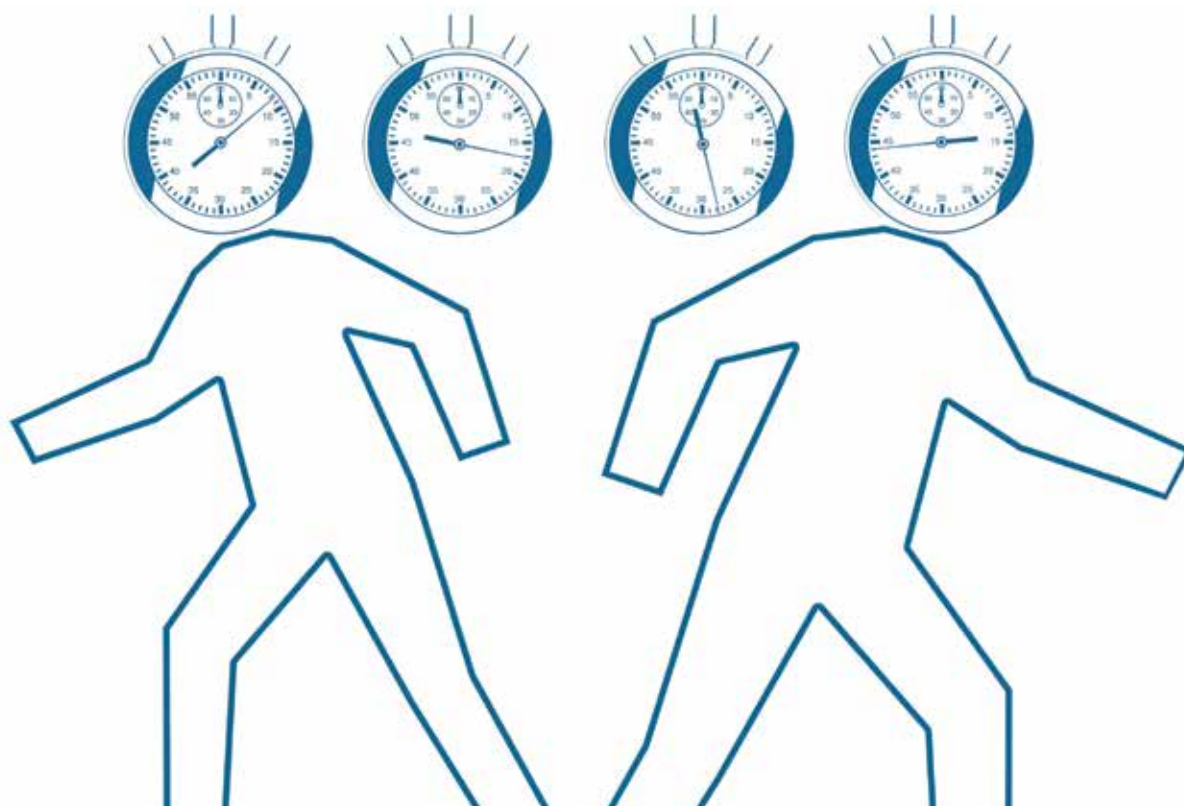
La première catégorie est gérée et coordonnée par la cheffe de cabinet du chef de corps, la seconde par la cellule formation et la troisième par la direction judiciaire.

Pour tous, les modalités du stage sont les mêmes et sont basées sur le principe de l'accessibilité maximale de l'ensemble des services et l'échange autour des expériences vécues.



4.2.3 | Le bien-être

4.2.3.1 | L'action spécifique du stress-team



Comme chaque année, l'équipe du stress-team mène plusieurs actions dans le cadre du bien-être au travail et la prévention de la charge psychosociale.

Ainsi, leur mission principale est de fournir un soutien psychologique individuel et collectif aux membres du personnel de la zone de police. **Le nombre de nouveaux dossiers traités par le stress-team et les personnes de confiance a augmenté entre 2016 et 2017. Ils concernent davantage le stress, le burn-out et les incidents relationnels entre travailleurs.** Cette évolution confirme la pertinence d'avoir augmenté le nombre de Personnes de confiance au sein de notre Zone et la nécessité d'organiser la formation « Gestion des conflits » pour les membres de la ligne hiérarchique. La préparation de cette formation est en cours de finalisation en collaboration avec SPMT-Arista. Toujours dans ce cadre-là, des interventions sont organisées régulièrement entre le stress-team et les 5 personnes de confiance afin d'harmoniser les pratiques et ainsi offrir un service équitable aux membres du personnel, rappeler le cadre légal du travail, discuter, trouver des pistes de solution pour les dossiers compliqués et organiser des recyclages/supervisions.

Des rencontres sont aussi organisées sur base mensuelle avec les directeurs de commissariat afin de présenter les cas pour lesquels l'intervention du stress-team est nécessaire (absence de longue durée, conflit entre collègues, démotivation, etc.). C'est également l'occasion de discuter des changements observés au sein de leur commissariat. Ce rendez-vous mensuel renforce la relation de confiance avec le service du stress-team et encourage la communication.

Tout comme la première campagne anti-rumeur, la deuxième campagne vise à sensibiliser les membres du personnel aux dangers des rumeurs afin de les diminuer, à les informer du fait que des sanctions peuvent être appliquées et à communiquer les coordonnées des Personnes de confiance, collègues compétents dans la gestion de ce genre de problème.

Le stress-team participe aussi activement à deux groupes de travail SPF santé publique dans le cadre de la Taskforce stratégique sur la terreur, volet « Accueil psychosocial » et dont les thèmes sont : « **Augmenter l'expertise** » et « **Soutien des intervenants** ».

Dans le cadre du sommet Otan, des patrouilles « bien-être » ont été organisées en collaboration avec la zone de Bruxelles Capitale Ixelles. Les patrouilles « bien-être » sont des patrouilles composées d'un membre d'un service de soutien psychologique aux policiers et d'un Conseiller en prévention généraliste. Concrètement, cela consiste à aller sur le terrain à la rencontre des policiers postés pour assurer la sécurité lors du sommet Otan 2018.

Les objectifs sont nombreux :

- ➊ **constituer** une équipe de soutien immédiatement disponible et mobile en cas d'attentat ou d'autres problèmes de nature psychosociale,
- ➋ **identifier** et relayer les besoins primaires (eau, collation, temps de pause, etc.),
- ➌ **informer** sur les procédures en cas d'accident de travail et proposer un accompagnement si nécessaire,
- ➍ **offrir** un moment d'échange aux policiers dont la position est isolée par rapport à celle de ses collègues,
- ➎ **rappeler** la disponibilité de nos services : nos missions et la manière dont nous sommes joignables
- ➏ **montrer** l'attention portée par l'Autorité au bien-être au travail de son personnel

4.2.3.2 | La construction d'une ambiance positive de travail : le teambuilding et les actions de convivialité

L'actualité de ces derniers mois nous rappelle que le métier de policier reste « à risque » : deux fonctionnaires de police tuées à Liège, un autre à Spa. Plus proche de chez nous à Bruxelles, un collègue de Polbru s'est fait récemment agresser à l'arme blanche.

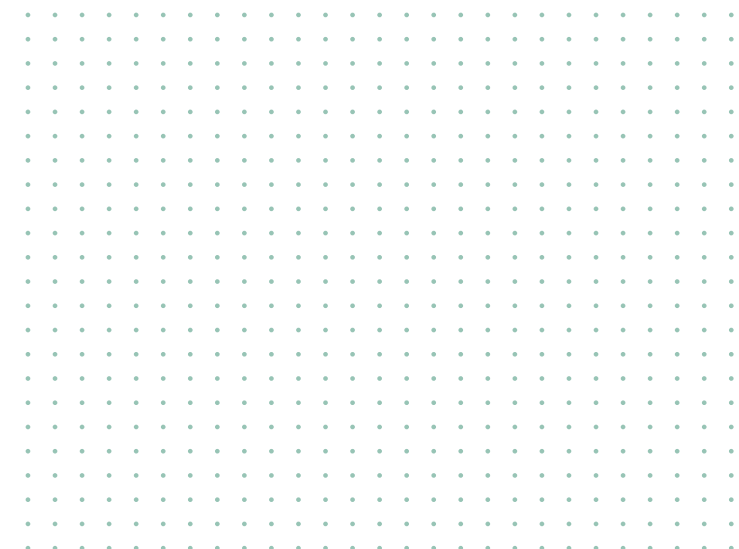
Parallèlement à la dangerosité du métier, il faut rajouter le manque d'effectifs en Région Bruxelloise qui vient compliquer la donne.

Bref, nos policiers sont mis à rude épreuve journallement et sont très fatigués aussi bien physiquement que moralement.

C'est pourquoi notre zone de police met tout en œuvre pour maintenir nos teambuildings zonaux. Malgré un calendrier opérationnel bien chargé sur notre territoire, cet événement « hors du commun » doit rester un must dans notre politique de bien-être au travail.

Selon la formule consacrée, quatre dates ont été proposées en juin et en septembre à tous les collaborateurs grades et fonctions confondus pour passer un moment convivial loin des tumultes de notre capitale et surtout, pour renforcer la cohésion de groupe et créer un environnement de travail favorable.

Cette année, Durbuy a accueilli nos troupes. **Plus de 200 participants ont sillonné la plus petite ville du monde tantôt sous un soleil radieux, tantôt sous une drache nationale pour profiter des infrastructures du parc de loisirs « Adventures Valley ».** Toujours motivés et prêts à se dépasser, nos membres du personnel ont été ravis de pouvoir profiter de ce privilège et s'évader le temps d'une journée.



Durant le dernier trimestre 2018, le CZ a décidé de rencontrer les membres du personnel des différentes unités pour un échange d'informations autour d'un petit déjeuner convivial. L'objectif de ces rencontres est d'écouter les préoccupations quotidiennes avec le personnel de première ligne, d'expliquer les priorités de la zone et de créer ainsi des liens entre la hiérarchie et la base. Cette démarche s'inscrit dans notre politique d'amélioration de notre communication au sein de notre organisation.

Toujours dans le but de promouvoir la convivialité au sein de notre institution, **notre direction zonale n'hésite pas à soutenir de nombreuses actions initiées par les membres du personnel.**

Ainsi, tous les ans, notre cercle social et sportif peut compter sur un subside de 4000 € qui lui permet entre autres d'organiser une fête de Noël en décembre destinée à plus de 200 enfants de 0 à 12 ans des membres du personnel. Il s'agit d'un moment privilégié en famille et entre collègues où détente et amusement sont au rendez-vous.

Dans un autre registre, notre équipe de foot qui vient de fêter sa première année d'existence a pu participer à différentes compétitions inter-police au Luxembourg, Evergem, Middelkerke et Lokeren. Un important tournoi a même été organisé le 27 septembre 2018 au Crossing de Schaerbeek au cours duquel 14 équipes issues des six zones de police bruxelloises de services de la police fédérale et des communes de la zone se sont rencontrées. Et pour notre plus grande fierté, la coupe a été remportée par une de nos trois équipes engagées.



4.2.3.3 | Le S.I.P.P.T

Le lieu de travail ainsi que le matériel mis à disposition sont des facteurs importants au niveau du bien-être du personnel. Dès lors, une attention particulière est consacrée aux rénovations de bâtiments, à l'achat de matériel ou tout changement qui pourrait avoir un impact sur le bien-être du personnel. C'est donc dans ce cadre que le SIPPT s'investit dans l'étude de tout projet visant à améliorer les lieux de travail et remet son avis et ses conseils en matière de bien-être au travail. A titre d'exemple, différents rapports ont été rédigés en 2018 sur la mise en service du nouveau commissariat 5, le suivi des travaux de rénovation de la façade et des châssis du commissariat 4, l'actualisation de la checklist au niveau du stand de tir, les températures élevées,.... Des analyses de risque bien-être ont également été rédigées dans le cadre du Sommet Otan et par rapport au travail avec une exposition au cannabis.

4.3 | Ressources matérielles : la recherche de la qualité

La direction Matériel et Moyens (DMM) assure l'ensemble des activités relatives à la sécurité, à l'entretien, à la préparation et à la mise à disposition des ressources immobilières, mobilières et techniques nécessaires pour répondre dans les meilleures conditions aux besoins des unités et services de la zone de police.

Une toute nouvelle équipe de direction a été mise en place. Cette décision s'inscrit dans une volonté générale de la direction zonale d'affecter le personnel opérationnel dans des unités et services opérationnels et de confier les tâches de support non-opérationnelles à du personnel formé et qualifié pour le faire.



La direction Matériel et Moyens est composée des 23 personnes dont 1 CP, 2 INP, 1 Agent, 1 Calog A, 2 Calog B, 4 Calog C et 12 Calog D, soit 22,8 FTE.

4.3.1 | Infrastructure

Les membres du personnel de la zone de police sont répartis sur **18 sites différents**. Ces sites se répartissent en trois grandes catégories : les commissariats (5), les antennes de proximité (3) et les bâtiments abritant les unités et services de support (10).

Un masterplan détermine les phases de rénovation et d'entretien de l'infrastructure existante.

En 2018, quatre chantiers principaux ont été conduits :

- ❶ la mise en service du nouveau commissariat 5 (Quartier Nord – Schaerbeek/JO) dont l'inauguration s'est déroulée le 3 mai 2018 ;
- ❷ la rénovation du commissariat 1 (Schaerbeek/Evere). Les travaux portaient sur la ventilation, les châssis, le contrôle d'accès et l'électricité. Ce chantier a été réalisé sans fermer le commissariat. L'accès à la population a été garanti ;

- 🕒 la mise en conformité des installations électriques du commissariat 3 (Schaerbeek), de l'État-major (Evere) et du CAP (Evere) a commencé. Après la phase d'étude, les travaux nécessaires de réhabilitation sont en cours d'exécution ;
- 🕒 et la rénovation du commissariat 4 (Saint-Jossé-ten-noode), le chantier piloté par la commune de Saint-Josse-Ten-Noode et qui concerne le remplacement des châssis ainsi que le nettoyage des façades s'est terminé mi-2018.

La menace terroriste a eu également un impact sur la sécurité des bâtiments. L'autorité fédérale, après négociation avec les syndicats, a déterminé dans une directive ministérielle les nouvelles normes en matière de sécurité et protection des bâtiments de police. Les investissements à réaliser pour mettre à jour notre infrastructure seront importants. Dans ses projets actuels, comme la rénovation de l'accueil des commissariats 1 et 2, la zone de police tient déjà compte des nouvelles normes.

L'ensemble des activités d'entretien et de suivi de l'infrastructure (facility management) nécessite un pilotage rigoureux. En parallèle à ce qui a été accompli pour la gestion des ressources humaines avec le développement de l'application Galop, la zone de police prévoit d'investir en 2019 dans le logiciel GMAO afin de structurer et de mieux planifier l'ensemble des activités liées au facility management.



4.3.2 | Logistique et masse

Le service logistique et masse d'habillement gère le matériel et l'équipement afin d'assurer le meilleur appui possible à l'ensemble des membres du personnel et de veiller à leur bien-être.



Il faut distinguer ici le matériel et l'équipement nécessaire à l'accomplissement des missions de police de base du matériel et de l'équipement nécessaire à l'accomplissement de missions nouvelles (GPI81) ou fédérales (HYCAP – gestion négociée de l'espace public). Le point commun à ces différents équipements est que dans le cadre de la police intégrée des normes standards devraient exister. Si c'est plus ou moins le cas pour l'équipement lié aux fonctions de base, la situation est plus complexe pour les autres équipements où les groupes de travail adhoc tardent à définir des normes communes ou le font en laissant une grande marge de manœuvre à chaque unité.

L'application stricte de la loi sur le bien-être alourdit aussi une gestion fluide de l'achat de l'équipement. En effet, même si un équipement commun est défini et que ses normes de qualité sont établies dans le cadre de la police intégrée, encore faut-il que le conseiller en prévention de chaque zone de police valide ces normes, après souvent une nouvelle phase d'analyse. Il faut ensuite que la police fédérale ouvre un marché accessible à l'ensemble des zones. Comme souligné dans la partie environnement, la police fédérale n'a plus toujours les capacités pour assumer ces marchés, ce sont alors les zones qui doivent prendre le relais. La législation sur les marchés publics est loin d'être simple. La conclusion est qu'une unité de police de première ligne comme notre zone de police doit encore investir énormément dans des tâches de support logistique et ce, forcément au détriment des tâches de police de base.

L'année 2019 connaîtra la passation de plusieurs marchés importants dont le matériel nécessaire à l'accomplissement des missions de base (gilet pare-balle), des missions GPI81 (terrorisme), des missions GNEP (maintien de l'ordre) et des missions circulation (mesure/contrôle vitesse et matériel de protection cycliste).

Le défi de la nouvelle direction sera aussi d'aligner, à terme, les différents petits marchés qui existent pour rationaliser l'intervention des tiers, augmenter notre poids auprès de ceux-ci afin d'avoir un meilleur service, mais aussi des conditions plus avantageuses.

Pour faciliter le suivi des commandes de pièces d'équipement individuel des membres du personnel, la direction a développé l'application Bruno shop. Elle permet également aux unités de passer leurs commandes en ligne. Il manquait encore à ce programme des outils de gestion pour l'enregistrement des pièces numérotées de la masse et pour la gestion des stocks par ratio. Cela sera réglé en 2019.

4.3.3 | Parc automobile

Les villes et régions du pays ont pris des initiatives, souvent sans grande concertation entre elles, pour établir des **zones de basses émissions** et/ou promouvoir des politiques visant à favoriser les modes de **mobilité douce**.

La zone va s'inscrire dans cette démarche. Ici encore, il y a un caractère complexe fondamental. Si l'action de la zone de police s'exécute majoritairement sur le territoire des communes de Schaerbeek, Evere et Saint-Josse, le personnel se déplace aussi dans l'ensemble de la Région de Bruxelles-Capitale et le pays pour exécuter des missions d'appui et de renfort et aussi pour exécuter des missions judiciaires liées aux enquêtes menées sur la zone. La multiplicité des normes et l'absence de politiques coordonnées entre les différents niveaux de pouvoir ne facilitent pas la définition d'une politique d'achat et d'utilisation cohérente du parc automobile zonal.

En 2019, nous tâcherons de définir progressivement une politique d'investissement et d'utilisation du charroi dans un cadre éco-responsable, tout en garantissant l'exécution des missions opérationnelles dans les standards prévus. La zone a déjà entamé une première démarche en ce sens en remettant à la Région de Bruxelles-Capitale un plan de mobilité d'entreprises centré sur le déplacement des membres du personnel vers le lieu de travail. L'utilisation du charroi zonal viendra s'agréger à cette démarche.

Actuellement, le parc automobile de la zone est composé de 186 véhicules dont 22 motos et un vélomoteur. Il reste le même que celui de 2017. L'entretien de ces véhicules est assuré par un mécanicien et deux membres du personnel.

Pour 2019, seul le remplacement des véhicules déclassés a été prévu. Cela concerne le remplacement de 21 véhicules,

- ④ 2 skoda octovia pour les patrouilles zonales (BTA)
- ④ VW tiguan pour les patrouilles d'intervention
- ④ VW caddy pour les SLSE
- ④ 2 VW caddy logistique cuisine
- ④ 1 skoda octovia combi pour la BJC
- ④ 1 peugeot 308 pour la SLSE
- ④ 1 renault mégane pour la BJC
- ④ 1 VW transporter comme command Car
- ④ 1 mercedes sprinter pour DPA transfert
- ④ 2 caddy VW pour la DirCirc





4.4 | ICT : ressource et pièce maîtresse des organisations policières

6 objectifs stratégiques avaient été dégagés dans le schéma directeur de développement IT établi pour notre zone.

Composition du personnel : 1 Calog A, 2 Calog B, 3 Calog C, 1 Calog D et 2 Agents.

Nous présentons les avancées pour chacun de ces objectifs.

4.4.1 | Plan directeur IT : objectifs

4.4.1.1 | La transition vers le numérique

La transition vers le numérique se résume parfois trop simplement à la fin de l'ère papier.

La transition numérique implique plusieurs évolutions :

- ❶ les données de l'organisation policière (stockage d'information) ne seront plus stockées sous forme papier, mais sous forme numérisée. Cela implique une redéfinition des méthodes et des lieux de stockage, de même que la fixation de nouvelles règles d'accessibilité à ces données ;
- ❷ l'échange de données (flux d'information) au sein de l'organisation policière et à l'extérieur de celle-ci sera également numérisé ;
- ❸ les processus de travail seront également numérisés (flux de travail) au sein de l'organisation et avec les partenaires et autorités de l'organisation policière ;
- ❹ l'intelligence artificielle va progressivement intégrer l'ensemble des activités de l'organisation et en développer fortement le potentiel ;
- ❺ et, enfin, l'organisation policière devra pour ses missions opérationnelles être en mesure d'accéder et d'analyser des données et des flux numérisés utilisés par les criminels.



Cette situation n'est pas spécifique à l'organisation policière, mais touche l'ensemble des organisations et des personnes dans notre société. L'Europe a décidé de réguler cette évolution sociétale majeure en établissant la législation GDPR relative au traitement des données. Depuis le 25/05/2018, la zone est soumise à cette législation GDPR. Un officier responsable pour la sécurité a été désigné en tant que DPO (Data Protection Officer) et il a pour mission d'informer et d'effectuer un inventaire des bases de données. Un audit a été commandé en la matière et la zone suit les différentes étapes de mise en œuvre de cette nouvelle réglementation.

Dans le cadre de la numérisation des processus internes ou externes, divers projets sont en cours de développement comme par exemple le Back Office Secrétariat (BOS) utilisé pour le Collège et le Conseil de Police. Il y a ainsi :

- ❶ le développement d'une application « TEAM DE QUARTIER » dont l'étude technique et l'analyse fonctionnelle se sont terminées en juin 2017 et la programmation a débuté en septembre. Les tests sont menés au sein du commissariat 3. La connectivité SIM ainsi que le développement d'une base de données des habitants en remplacement du carnet de série sont aussi prévus. L'adaptation du programme et les formations sont prévues dans le cours du 2^{ème} semestre 2019 ;
- ❷ la mise en place d'un système d'archivage des PV au sein de l'ISLP des différents commissariats ;
- ❸ le développement du programme ISLP via l'utilisation de l'application écrou et l'implémentation et l'uniformisation de tous les documents opérationnels ;
- ❹ et suite à une décision européenne et dans le cadre des marchés publics, le e-tendering a été implémenté en juillet 2018 au sein du service Achats.

4.4.1.2 | L'homogénéisation des environnements

Les applications informatiques de la zone fonctionnent dans 2 environnements principaux différents (ADMIN et ISLP), mais aussi dans quelques autres petits réseaux annexes.

L'objectif poursuivi est d'intégrer chaque source ou application sur un des deux réseaux principaux. En 2017, le réseau de la direction finances a été intégré, Office 365 a été mis en place dans les 2 réseaux, les e-mails ont été rationalisés avec une adresse unique et un réseau d'imprimantes multifonctions communes a aussi été mis en place dans les deux réseaux conduisant à la suppression progressive des imprimantes individuelles.

En 2018, la téléphonie VOIP est installée au niveau des commissariats.

4.4.1.3 | L'amélioration de la gouvernance IT

Après le regroupement de la gestion et du suivi au sein d'un seul service de tout ce qui possède une adresse IP (hardware, copieurs, imprimantes, scanners, téléphonie...), la mise en place d'une plateforme de gestion IT et d'une plateforme de décision, le travail par projet se généralise dans le domaine IT.

Il s'applique aux projets suivants : Team de quartier, ISLP 2020, Travail Mobile et Focus (plateforme prévue pour tous les policiers travaillant en rue, il s'agit d'un moyen de communication, de coordination et de consultation de bases de données par le biais du GSM).

4.4.1.4 | Le développement des fonctionnalités de base du département IT

En 2018, le pack serveur et le réseau seront complètement rénovés et virtualisés, ce qui permettra un travail à distance et une sécurité en matière de redondance (reprise du système opérationnel par un autre serveur en cas de crash ou de cyber attaque).

En 2019, une partie des investissements sera consacrée à résoudre la problématique de la redondance.

4.4.1.5 | Le suivi et l'alignement avec les autres services de police

La police fédérale a lancé le projet I-Police qui doit remplacer la structure actuelle du Système ISLP. Dans ce cadre-là, la zone a commencé à utiliser le sharepoint fédéral en 2018. Le sharepoint est un espace de travail collaboratif virtuel. Il sert de support aux flux d'échanges et aux processus de travail entre collaborateurs d'un même service ou entre services.



La zone PolBruno est considérée comme zone test pour la 2^{ème} phase du projet Focus prévue en 2019.

La zone a pris également le « lead », en Région Bruxelles-Capitale, pour le développement de la plateforme numérique destinée aux Teams de quartier. Elle gèrera entre autres les flux des demandes entre les administrations communales et la police.

4.4.1.6 | La formation

La zone a mis en place un petit réseau d'aide avec des volontaires qui appuient le service IT. En 2018 et dans un environnement qui évolue très vite, des formations ont été organisées ou sont prévues dans les mois à venir pour la bonne utilisation des outils de base. Citons ainsi une formation « cours de base » (lire un tutoriel, allumer un ordinateur- se connecter et l'éteindre correctement, utilisation de base des réseaux administratifs et ISLP, Office 365, l'installation et l'utilisation des imprimantes, les tickets helpdesk), une formation Sharepoint et une formation Outlook.

4.4.2 | Les caméras

L'efficacité de l'utilisation des caméras est indéniable. En effet, en 2017, à plus de 650 reprises les images ont été recueillies et exploitées dans le cadre de dossiers judiciaires.

Accroître cette efficacité semble donc un axe utile à l'augmentation de la performance de nos services.

La stratégie de la zone de police consiste en trois axes :

- ➊ la mutualisation du système avec la plateforme régionale ;
- ➋ l'intégration des différents systèmes de vidéosurveillance ;
- ➌ et l'exploitation des images.

La zone de police participe activement à l'élaboration d'un système efficace de mutualisation des images avec les autres zones de police, la STIB ainsi que la plateforme de la Région Bruxelles-Capitale. Toute la complexité de cette participation réside dans le fait de pouvoir conserver au niveau zonal, en dépit de la mutualisation, la complète indépendance de gestion et d'utilisation de notre matériel.

En 2018, notre fibre optique a été connectée à la fibre de Irisnet afin de réaliser le transfert des images.

Le deuxième axe que nous développons, en matière de gestion des images, est l'intégration dans notre système de gestion des caméras avec les futures caméras ANPR de la Région (Evere 7, Schaerbeek 22, Saint-Josse-ten-Noode 7). La première camera ANPR Boulevard Leopold III est également installée cette année.

Le troisième objectif poursuivi concerne l'exploitation intrinsèque des images. Il a pour objet de procurer à la zone un VMS (Video Management System) unique et fonctionnel permettant l'exploitation des images issues des différents systèmes de caméras (publiques, internes et de protection). La procédure d'achat pour le nouveau VMS est en cours. Ce système permet également le développement du réseau via des dashcam et des bodycam. Un projet d'essai est prévu en 2019.

Le réseau de caméras actives sur la voie publique du territoire zonal, sera lui aussi renforcé par des caméras supplémentaires grâce aux investissements des communes.

Une extension à Schaerbeek (16 caméras pour 15 sites) et Evere (10 caméras pour 5 sites) est prévue.

La commune de Saint-Josse-Ten-Noode a également demandé une augmentation de son réseau caméra de vidéosurveillance. L'étude est en cours et nous prévoyons l'achat en 2019.

Dans le cadre de la nouvelle législation sur les caméras, la zone de police souhaite mettre sur pied une structure de gouvernance du système camera entre la zone de police et les communes afin de suivre le développement et le financement du système.

4.5 | Les ressources financières

Voir BUDGET page 115






Sont présentés dans cette partie, les principaux résultats de l'activité opérationnelle de la zone de police.

On distinguera les indicateurs généraux relatifs à l'activité régulière, les projets menés sur des thématiques opérationnelles particulières et la mise en évidence de l'activité de certains services.

Les résultats relatifs à l'exécution du plan zonal de sécurité et de ses quatre plans d'action sont présentés dans une partie distincte.

5.1 | Indicateurs généraux

	<p>En moyenne chaque jour, 183 appels ou signalement d'événement pouvant nécessiter une intervention.</p> <p>Chiffre stable d'année en année.</p>
	<p>430 arrestations (judiciaires ou administratives) en moyenne chaque mois en 2018, contre 421 en 2017.</p> <p>→ dont 16 % de mises à disposition des autorités</p> <p>dans 31 % des cas un mandat d'arrêt est décerné par le Parquet</p>
	<p>663 personnes faisaient l'objet d'un dossier en octobre 2018 (soit une hausse de près de 25 % par rapport à 2017) dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> 302 libérés conditionnels 244 mesures alternatives 54 libérés à l'essai 63 bracelets électroniques <p>L'augmentation des peines alternatives est le résultat d'une volonté politique d'éviter la surpopulation carcérale, d'un remplacement des courtes peines par des peines alternatives, d'un emploi de solutions alternatives avant la libération, du fait que la surveillance électronique est devenue une peine autonome pouvant être prononcée directement par les Cours et Tribunaux.</p> <p>L'objectif de la zone en 2018 était d'améliorer la communication en interne ainsi qu'avec ses partenaires (maisons de justice, directeurs de prisons, CNSE, CIA,...). Après plusieurs rencontres, un carnet d'adresse utilisable lors de situations délicates avec nos libérés conditionnels a pu être créé.</p>



En moyenne par mois :

- 2576 PV judiciaires initiaux (+1 % par rapport à 2017)
- 2604 PV judiciaires subséquents (+10 % par rapport à 2017)
- 5836 PV circulation initiaux (+41 % par rapport à 2017)
- 1322 PV circulation subséquents (-6 % par rapport à 2017)
- 3438 Courriers (-6 % par rapport à 2017)
- 2653 Apostilles (-5 % par rapport à 2017)



151 événements / opérations organisés par la zone en moyenne chaque mois et nécessitant des moyens. Ce nombre est en augmentation de 30 % en comparaison avec 2017.

Gestion négociée de l'espace public (janvier à août 2018) :

- 617 heures en moyenne par mois pour des événements / services d'ordre en-dehors de la zone (-19 % par rapport à 2017).
- 898 heures en moyenne par mois pour des événements / services d'ordre gérés par la zone (+2 % par rapport à 2017)
- 522 heures fournies en moyenne chaque mois pour les palais et tribunaux (-1 % par rapport à 2017)

En ce qui concerne les événements locaux, ceux qui ont nécessité les dispositifs les plus importants sont : la coupe du monde de football et les écrans géants, la problématique des transmigrants au niveau de la Gare du Nord et de ses environs, Evere en fête / la fête de la cerise / la transmission du match Belgique-Tunisie la même journée.

En ce qui concerne les services d'ordre en-dehors de la zone, le sommet Otan du 11 et 12 juillet a nécessité une mobilisation importante du personnel.



Nombre de dossiers de médiation locale traités au cours du premier semestre 2018 : 67. Ce chiffre est en augmentation en comparaison avec 2017. La médiation locale s'orientera aussi en 2019 vers les conflits intrafamiliaux.



Pour les 6 premiers mois de 2018, le service **SAPV** (service assistance policière aux victimes) a envoyé **1157 courriers d'offre de service**, a ouvert 638 dossiers d'assistance individuelle et des conseils ont été dispensés à 215 autres victimes sans une ouverture d'un dossier. Sont reçues notamment les victimes de vol, agression, arrachage de sac, carjacking, homejacking, violence sexuelle, maltraitance, vol par ruse, vol à la tire, escroquerie, vol avec effraction, harcèlement, hold-up, violence conjugale et familiale, événements calamiteux (incendies, explosions, effondrement...), ainsi que les victimes indirectes et les témoins d'homicide, suicide, décès suspect, disparition... Cette assistance personnalisée est toujours donnée dans une perspective d'autonomisation de la personne.

Tous les deux ans, les services SAPV organisent pour le personnel de la zone une **quinzaine de l'assistance policière aux victimes**. Au cours du mois de novembre 2018, de nombreux membres du personnel ont été sensibilisés à l'assistance policière aux victimes en participant à de nombreux ateliers organisés en collaboration avec plusieurs partenaires (magistrature, associations). Les principaux thèmes mis en avant cette année ont été: l'annonce de mauvaise nouvelle, le droit des victimes, la violence intra-familiale, la violence sexuelle, les accidents de roulage, le parcours des victimes au sein de notre zone, les victimes en état de précarité.



Le service **AVAP** (Assistance Victimes Appui Policier) est opérationnel 24h/24 et est assuré par les assistants de concertation et certains membres du SAPV. Entre le 1^{er} janvier et le 15 octobre 2018, le service a été **rappelé 64 fois** pour différentes interventions (annonce de mauvaise nouvelle, VIF, incendie, suicide, viol,...). Le service des assistants de concertation est aussi intervenu 3 fois dans le cadre d'un PIPS (Plan d'Intervention PsychoSocial)



Hausse de 4 % des PV judiciaires initiaux liés à la **légalisation sur les armes** (détention, port, commerce, transport) pour les 9 premiers mois de 2018 en comparaison avec 2017.



Au cours des mois de janvier à septembre 2018, la zone a rédigé **443 PV initiaux en matière de stupéfiants**. Parmi ceux-ci, 89 sont relatifs à la vente, 14 à la réunion en vue du trafic, 8 à la culture, 1 pour importation / exportation et le reste pour détention.



Actuellement seule **la bande** dite de « Bienfaiteurs » est active sur notre territoire depuis le début de cette année et ce surtout en matière de cambriolage.

Concernant les autres bandes, il semble que leurs activités ont été moindres cette année sur notre territoire. Les raisons sont multiples: les membres vieillissants, l'arrestation de certains membres, le décès d'un membre et l'efficacité du travail policier.

En ce qui concerne les statuts « BU », domiciliés sur notre territoire, on en compte actuellement 46 individus dont un seul est encore mineur.

Pour l'avenir, la vigilance est de rigueur dans certains quartiers de la zone qui semblaient épargnés jusqu'à maintenant, tels que le quartier Place Dailly / Rue Scutenaire sur Schaerbeek et le quartier Platon / Diablotins sur Evere.

5.2 | L'approche par projet

L'approche par projet est le résultat des principes posés pour le modèle d'organisation zonal : territorialisation, décentralisation, proximité et qualité.

Un projet est mis en œuvre dans plusieurs circonstances :

- ➊ pour lutter contre un phénomène de criminalité ;
- ➋ pour développer une approche de la sécurité au quotidien dans un secteur ;
- ➌ pour développer un partenariat avec un ou plusieurs acteurs autour d'un thème lié à la sécurité ;
- ➍ pour répondre à une demande spécifique de l'autorité locale, régionale ou fédérale ;
- ➎ ou pour créer ou améliorer un processus opérationnel.

Le projet est porté par un service ou une direction opérationnelle auquel sont toujours associés d'autres services et unités.

Rarement, le projet ne concerne qu'un seul des trois domaines opérationnels (police administrative, police judiciaire et police de la circulation). De même, il implique toujours des actions dans les sept fonctionnalités de base attribuées à la police locale.

Le travail par projet permet à la zone de police de réarticuler constamment ses ressources pour essayer d'apporter la réponse attendue par la population et les autorités. Il est exigeant par la polyvalence dans la réflexion et l'action du personnel.

5.2.1 | Projet « écoles »

Le parrainage
des 6^{èmes}
primaires

Pol & Bruno :
la mascotte
dans les
maternelles

La sensibilisation
des jeunes
conducteurs aux
dangers de la
route

Présence
des
policiers
devant les
écoles

Le projet s'est développé à partir d'un projet spécifique, le parrainage des classes de 6^e primaire.

A partir des contacts noués avec les établissements scolaires et de l'expérience acquise, de nombreuses autres activités se sont développées à la fois avec les établissements de l'enseignement fondamental, mais aussi avec des établissements de l'enseignement secondaire.

Il ne s'agit plus uniquement de présenter la police aux enfants. Il s'agit aussi de mener des actions dans le cadre de la sécurité routière et d'offrir un point de contact police permettant une approche claire et structurée des problèmes auxquels peuvent être confrontés les écoles dans leur gestion quotidienne.

Porté par les assistants de concertation de la zone de police, ce projet implique soit au travers de l'activité de parrainage soit au travers d'actions opérationnelles l'ensemble de la zone de police.

5.2.1.1 | Le parrainage : 6e primaire

Le parrainage des classes de 6^{ème} primaire a fêté cette année ses 20 ans.

Pour l'année scolaire 2017-2018, 55 écoles ont été parrainées par des policiers tous grades et fonctionnalités confondus. Pour rappel, le projet s'articule autour de trois rencontres programmées tout au long de l'année scolaire ainsi qu'une journée de clôture qui a eu lieu le 4 mai 2018 et qui a rassemblé 1,450 enfants et une 20aine de partenaires externes tels que le parquet, la police fédérale, les services de prévention communaux, la stib, child focus,...

Pour l'année scolaire 2018-2019, ce sont déjà 56 écoles qui ont adhéré au projet.

Une capsule vidéo a été réalisée à l'occasion des 20 ans du projet et sera utilisée comme outil pédagogique lors des rencontres avec les écoles ou les autres partenaires.



5.2.1.2 | La mascotte : les maternelles

Le projet « Pol et Bruno à la maternelle » est destiné aux élèves de 3^{ème} maternelle. Il connaît un grand succès. Depuis le 1^{er} janvier 2018, 24 écoles ont eu la visite de policiers volontaires et de la mascotte Bruno acquise par la zone en 2017 afin :

- ➊ d'établir un premier contact convivial et ludique avec les enfants de 5 ans ;
- ➋ de se familiariser avec le métier de policier ;
- ➌ d'expliquer que la police n'est pas uniquement là pour « arrêter les voleurs » mais aussi pour « aider les personnes » ;
- ➍ de présenter les différentes fonctions de la police ;
- ➎ de donner une image positive et réelle du policier.

La brigade canine et les motards de la zone font également partie du projet. A l'occasion de ces rencontres, les enfants pourront approcher le chien ou monter sur la moto.



5.2.1.3 | La sécurité routière : les sites scolaires et les classes secondaires

5.2.1.3.1 | Dangers de la route

Pour la troisième fois, le projet « dangers de la route » a été organisé en 2018 dans les écoles secondaires.

Au total, 26 classes de 5^{ème} et 6^{ème} secondaires ont été sensibilisées aux dangers de l'alcool et des stupéfiants au volant.

Le public-cible est identifié comme les jeunes se préparant à passer ou étant en train de passer leur permis de conduire. Un policier de la brigade judiciaire centralisée disposant d'une bonne capacité d'empathie et ayant une grande expérience des problèmes en matière de stupéfiants discute avec les étudiants sur les problèmes liés à la consommation de stupéfiants.

5.2.1.3.2 | La rentrée scolaire » et « Y a pas que le premier qui compte »

Le projet « rentrée scolaire » a pour objectif d'assurer une présence policière devant chaque école le jour de la rentrée scolaire afin de sensibiliser les citoyens à la sécurité routière aux abords des écoles et aux bons gestes à adopter en la matière.



Toutefois, la volonté d'élargir la sensibilisation à d'autres moments de l'année scolaire a permis le développement du projet « Y a pas que le premier qui compte ». Une présence policière a ainsi déjà été assurée devant 23 écoles au cours de l'année scolaire 2017-2018. Les objectifs poursuivis sont de sensibiliser les parents par rapport au mauvais comportement routier, de prendre contact et dialoguer avec la direction de l'école, de rappeler les règles de sécurité par le biais de folders, de suggérer des aménagements si des problèmes d'infrastructure sont constatés, d'établir des PV si nécessaire, de collaborer et donner un appui aux gardiens de la paix dans leurs missions de circulation routière.

5.2.1.4 | Rencontres avec les directions d'école

Toutes les directions d'écoles primaires et secondaires de la zone ont été invitées à un petit-déjeuner au sein de la zone. Elles ont été reçues par le chef de zone et les assistants de concertation afin d'expliquer le fonctionnement de la zone, l'offre de service de la zone pour les écoles, les projets développés par la zone et permettre ainsi un contact personnel et convivial.

L'objectif est d'assurer un point de relais efficace pour la prise en charge de situations souvent sensibles et complexes impliquant les élèves et pour lesquels les directions des établissements scolaires ne savent pas comment organiser la prise en charge.

A partir de ce point de contact, il est alors possible d'assurer une prise en charge par les services famille-jeunesse de la zone ou d'orienter la recherche d'une solution via les organismes et institutions adhoc.

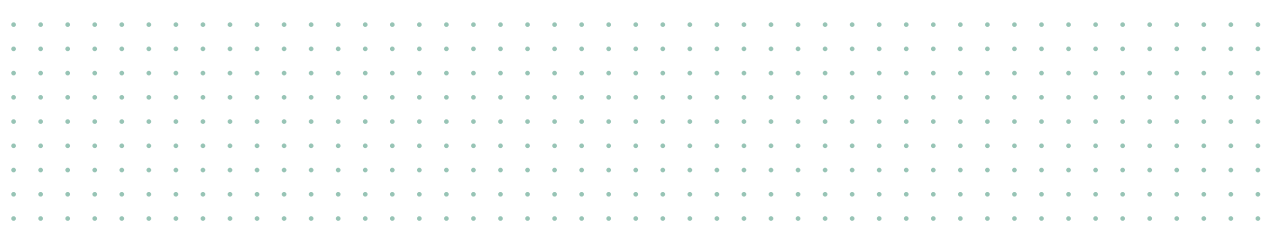
5.2.2 | Projet Quartier Nord

Il concerne le quartier Nord et vise trois points d'attention : le Centre de Communication Nord (CCN) et le phénomène de la transmigration, le quartier commerçant de la rue de Brabant et le phénomène de la prostitution en vitrine.

Le quartier pose des défis dans les trois domaines de l'action policière (police administrative, police judiciaire et police de la circulation). Le problème des nuisances dans l'espace public (propreté, tapage, consommation d'alcool et de stupéfiants) est également important.

La direction judiciaire de la zone de police et le commissariat 5 portent le projet Nord auquel contribuent les unités d'appui opérationnels que sont la brigade canine, la brigade de sécurisation des transports en commun et les BTA (Bijstand Team/Team d'Appui).

Le projet se décline dans un plan d'action visant à coordonner et orienter l'activité opérationnelle quotidienne dans un cadre où, notamment, peuvent se développer des partenariats avec les associations actives dans le quartier. Ce plan sert aussi à structurer les flux d'information pour permettre une meilleure approche des groupes criminels actifs dans le quartier. Il est complémentaire à l'approche spécifique développée pour la prostitution.





5.2.2.1 | Le plan d'action Quartier Nord

Depuis plusieurs années, la gare du nord et le complexe CCN en général sont un pôle d'attraction pour des personnes ou des groupes de personnes en situation de précarité (SDF). Ils peuvent trouver dans ce lieu un abri temporaire, un accès au sanitaire ou la possibilité de recevoir un repas ou des soins médicaux suite à l'action du monde associatif. La crise migratoire européenne et l'absence de prise en charge structurée par les autorités fédérales compétentes de certaines catégories de migrants ont augmenté la fréquentation et l'occupation des espaces ouverts du CCN. Elle est désormais identifiée comme un lieu de prise en charge possible avec une distribution régulière de repas assurée par des associations de citoyens et la création d'un HUB humanitaire géré par Médecins du Monde assurant une aide médicale de première et de deuxième lignes.

Cette situation génère des problèmes. Le lieu n'est pas conçu pour accueillir en permanence un public aussi important et lui assurer les fonctionnalités de base. Les problèmes identifiés sont :

- ① Un sentiment d'insécurité des usagers habituels de la gare (voyageurs, commerçants, personnel des sociétés de transport en commun,...)
- ① La dégradation progressive de l'espace et sa propreté,
- ① Les tensions et bagarres entre différents groupes de personnes (migrants – sdf ou migrants de différentes communautés) et
- ① l'augmentation de plusieurs phénomènes de criminalité dans le quartier (les vols simples, les vols à la tire, les vols avec violence, les coups et blessures volontaires, les menaces, les escroqueries, les délits contre la propriété)

Progressivement, ces problèmes se sont étendus à l'espace à proximité immédiate du CNN particulièrement le quartier Nord et le Parc Gaucheret où les riverains et les commerçants se plaignent de la dégradation progressive de la situation.

La situation ne devrait en rien s'arranger depuis que la décision politique d'ouvrir en septembre un centre administratif pour transmigrants à Steenokkerzeel a été prise. Tous les migrants interceptés n'importe où sur le territoire y sont conduits dans l'attente d'une décision de l'Office des Etrangers. En fonction de la décision, ils sont soit gardés en centre fermé soit, pour une grande majorité, reconduits à proximité de l'Office des Etrangers, soit à proximité de la gare du Nord. La zone est donc doublement pénalisée car elle doit faire face à une hausse des demandes Hycap pour assurer la sécurité au niveau du centre à Steenokkerzeel mais aussi à un afflux de migrants au sein du quartier Nord.

La police fédérale (SPC) n'est pas/plus présente de manière permanente au sein de la gare.

Dans un premier temps, la zone de police a développé une approche à partir de l'unité territoriale compétente, soit le commissariat 5. Le plan d'action ainsi développé met l'accent sur plusieurs volets bien distincts, à savoir la lutte contre les vols de bagages, les vols à la tire, les vols avec violence et le street deal, la conformité des établissements et le développement d'un partenariat. Il prévoit entre autres de mener des opérations régulières et de renforcer la présence visible.

Dans un deuxième temps, cette approche de l'unité territoriale a été appuyée par des unités opérationnelles spécialisées comme la BST, la Brigade canine et les équipes zonales. L'approche est orientée sur la gestion de la sécurité publique dans et aux alentours du CCN en mettant en œuvre les principes de la police de proximité. Au départ, envisagée comme une réponse provisoire à une situation temporaire, il faut envisager que cette approche va s'inscrire dans le temps. Il est ainsi prévu d'établir un suivi hebdomadaire de la situation sur base des chiffres de criminalité, des observations sur le terrain mais aussi sur base des contacts établis avec les différents partenaires. Plusieurs dispositifs sont prévus dans le quartier afin d'assurer quotidiennement une présence policière visible, de rentrer en contact avec les riverains et commerçants et de diminuer le sentiment d'insécurité.

5.2.2.2 | La prostitution

Dans le cadre de la prostitution, les actions de contrôle se poursuivent mais n'ont pas permis une amélioration notable de la situation dans le quartier des carrées, alors que la situation dans la rue d'Aerschot est restée stable.

Nombre de ces carrées sont toujours sous-louées, souvent à des personnes en séjour illégal ou douteux, à l'occasion victimes de véritables réseaux de traites et/ou trafic d'êtres humains.

En juin 2018, le meurtre d'une prostituée a créé un vif émoi dans le quartier. Une rencontre avec les femmes prostituées en carrées a eu lieu juste après l'incident. Elles demandaient une amélioration de leur sécurité ainsi qu'une plus grande visibilité policière. L'organisation de patrouilles pédestres et les prises de contacts ont totalement trouvé leur place au sein du plan d'action Nord explicité ci-dessus.

Au cours des mois de janvier à juillet 2018, ce sont au total 62 salons de prostitution et 258 carrées qui ont été contrôlés par la zone de police. Les contrôles sont pris en charge tant par le commissariat 5 que par la brigade judiciaire centralisée. Ces contrôles et l'action locale servent aussi à alimenter le suivi du phénomène de la traite des êtres humains par le parquet et la police fédérale.

5.2.3 | Le plan canal : l'approche fédérale du radicalisme

Mis en place à la suite de la vague terroriste de 2015 et des problèmes spécifiques constatés dans la commune de Molenbeek, ce plan de l'autorité fédérale implique quatre zones bruxelloises (Bruxelles-Capitale-Ixelles, Ouest, Midi et Nord). 25 inspecteurs sont mis à disposition de la zone de police pour exécuter les actions spécifiques dans le cadre de ce plan. La zone de police avait estimé à 47 inspecteurs le nombre de policiers nécessaires à la mise en œuvre d'un cycle d'information local efficace relatif au phénomène de la radicalisation.

L'objectif est de créer un réseau de personnes de référence et experts afin de permettre un échange d'expertise et d'expériences.



Le projet est porté par la direction judiciaire avec l'appui des commissariats pour le suivi des personnes radicalisées.

L'objectif est de créer un réseau de personnes de référence et experts afin de permettre un échange d'expertise et d'expériences.

Radicalisme :

- 269 personnes font l'objet d'un suivi par la zone.
- Parmi ces personnes, 64 ont été insérées dans la banque de données fédérales (FTF – Foreign Terrorist Fighters) après concertation.

La zone continue à participer aux différents groupes de travail « armes, « faux documents » et « stupéfiants ». Dans chacune de ces matières, l'objectif est de créer un réseau de personnes de référence et experts afin de permettre un échange d'expertise et d'expériences. **Au niveau du groupe de travail relatif aux stupéfiants, une nouvelle manière de travailler a été développée.** Cette nouvelle approche se base sur une cartographie de la drogue sur les six zones de police. Dix endroits critiques en matière de stupéfiants ont ainsi été clairement identifiés (dont 2 sur notre zone). Il a été décidé de développer des stratégies d'approche par quartier, plutôt que par phénomène. Actuellement un officier de liaison « drogue » entre les zones de police bruxelloises et la PJF, a été mis en place en vue d'apporter un soutien et de favoriser le dialogue.

Ainsi au courant de l'année « scolaire » 2017/2018, de nombreux dossiers d'enquête furent ouverts dans les domaines prédéfinis au sein du Plan Canal, alors que l'activité quotidienne du corps permettait également de contribuer à l'alimentation du cycle de l'information et à la politique de poursuite du parquet.

Phénomènes	Nombre de dossiers	Nombre de PV initiaux rédigés	Nombre de RIR (rapports d'information)
Stupéfiants	50	507	186
Armes	06	236	10
Faux	02	148	1
Radicalisation/terrorisme	03	2	85

Au niveau du radicalisme, la charge de travail reste très importante et les réunions de coordination auxquelles participent plusieurs membres du personnel très nombreuses. Citons ainsi :

- ④ les TFL (« Task Force Local ») stratégiques, opérationnelles ou thématiques organisées par le DirCo ;
- ④ les CSIL (Cellules de sécurité intégrales et locales) qui se réunissent une fois par mois dans chaque commune de la zone ;
- ④ les réunions « radicalisme et polarisation » organisées mensuellement par BPS (Bruxelles Prévention et Sécurité) et rassemblant les acteurs concernés ;
- ④ les opérations Belfi qui regroupent, pour rappel, la police judiciaire, la police locale et divers services d'inspection et qui ont comme objectif de contrôler différents lieux afin de lutter contre les sources de financement du terrorisme ;
- ④ les différents colloques et journées d'étude organisées sur le sujet et permettant de rencontrer les différents partenaires et d'échanger les idées et expériences : un colloque organisé en novembre 2018 sur le thème « prévention des processus de radicalisation pouvant mener à la violence », une journée d'études organisée par Politea, une journée d'études par le Gouverneur de la Province de Liège, une journée de concertation annuelle par la police fédérale.

Actuellement, ce sont 269 personnes qui font l'objet d'un suivi par la zone dans le domaine. Parmi ces personnes, 64 ont été insérées dans la banque de données fédérales (FTF – Foreign Terrorist Fighters) après concertation.

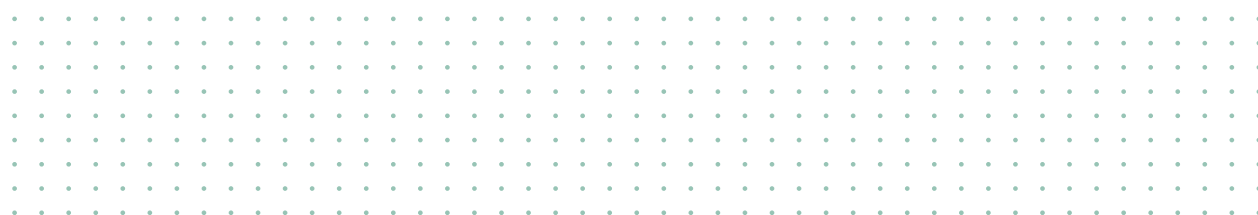
5.2.4 | Projet ILHO : une approche locale du phénomène des marchands de sommeil

ILHO (Investigation Logement Huisvesting Onderzoek) est **un projet visant à lutter contre la sur-densification et l'insalubrité des logements et mettre fin à toute situation de non-conformité sur le territoire de Schaerbeek**. Notre zone appuie donc la cellule ILHO Urbanisme et le service Population de la commune de Schaerbeek dans ce domaine.

Deux branches opérationnelles sont actuellement fonctionnelles :

- ① Le recensement de la qualité des logements et la mise à jour des registres de la population au sein du contrat de quartier durable Pogge – Travail effectué en synergie par 1 agent de quartier et 1 agent technique urbanistique ;
- ① L'organisation d'opérations ZP 5344 – ILHO Urbanisme sur l'ensemble de territoire schaerbeekois. Ainsi, 8 opérations ont été réalisées au cours des 10 premiers mois de 2018 pour un total de 10 bâtiments visités.

Une brochure à destination de la population a été développée sur le sujet par la commune de Schaerbeek en collaboration avec la zone de police.



5.2.5 | Projet « victimes »

Un meilleur accueil des victimes d'agression sexuelle

Le projet « victimes » regroupe toutes les initiatives prises en charge par la zone de police pour améliorer l'accueil, l'accompagnement et l'orientation des victimes.

Ces initiatives viennent s'ajouter au travail quotidien réalisé par les services d'assistance aux victimes (9 Calog A et 1 calog B) organisés de manière décentralisée pour appuyer au mieux les commissariats.

La direction judiciaire a posé les jalons d'un meilleur accueil des victimes d'agression sexuelle. La direction de la proximité dispose d'un chien de soutien émotionnel pour accompagner les victimes tout au long de la procédure judiciaire. Les services d'assistance aux victimes ont décidé de développer un projet orienté sur la maltraitance des seniors.

5.2.5.1 | Accueil et prise en charge des victimes de violences sexuelles :

Régulièrement des victimes de violences à caractère sexuel subissent une deuxième victimisation de par les dysfonctionnements à divers niveaux du processus de constatations.

Un groupe de travail a été formé autour de cette problématique et regroupe plusieurs membres du personnel travaillant au sein de notre zone de police et faisant partie de diverses fonctionnalités ainsi qu'une étudiante en criminologie afin d'apporter un regard externe aux réflexions.

Après quelques séances de travail, plusieurs causes de dysfonctionnements ont été répertoriées touchant différents domaines tels que l'organisation, l'infrastructure, la thématique elle-même, l'implication des membres du personnel, l'attitude des victimes et l'engagement des partenaires extérieurs. Le projet pilote qui lie l'hôpital Universitaire Saint-Pierre et la zone de Bruxelles Capitale-Ixelles a aussi été abordé. Il consiste en la création d'un Centre de Prise en charge des Victimes de Violences Sexuelles avec une possibilité de l'étendre aux autres zones de police de la région de Bruxelles Capitale.

5.2.5.2 | Switch, le nouveau chien de soutien émotionnel

La zone a décidé de lancer le projet « Chien de soutien émotionnel », développé au Canada et inédit en Belgique. Un protocole d'entente a été signé avec la Fondation Mira, qui s'occupe de la formation des chiens, le 8 mars 2018.

Une inspectrice dans le pilier judiciaire, avait constaté, depuis longtemps, un vide en matière d'accompagnement des victimes durant le processus judiciaire. En effet, ce processus, souvent long et lourd, a pour conséquence que les victimes peuvent se sentir seules ou abandonnées. Il fallait trouver une solution et offrir ainsi une meilleure assistance aux victimes. Le chien de soutien émotionnel a semblé être la solution parfaite pour la zone de police de Bruxelles Nord.

C'est ainsi que SWITCH, une femelle Labernoise est arrivée dans la zone ce 18 septembre 2018 pour soutenir et reconforter les victimes, principalement les victimes mineures et/ou de violences conjugales. Il est prouvé que le chien peut jouer un rôle bénéfique tant sur le plan psychologique (stress, anxiété, agressivité, dépression,...) que sur le plan physiologique (calme la respiration, diminue la fréquence cardiaque et la pression artérielle). De plus, dans ce moment stressant, il endosse un rôle d'élément facilitateur pour l'enquêteur qui peut ainsi travailler dans un climat plus « détendu » lors de l'audition de la victime.



Par exemple, lors de l'audition d'un enfant, victime d'abus sexuels, la présence du toutou va permettre une diversion positive. L'attention de l'enfant est attirée par autre chose et n'est pas figée sur des éléments stressants mais au contraire sur la boule de poils qu'il peut câliner à souhait. Cette diversion permet à l'enfant de se détresser et de parler plus facilement avec l'enquêteur. La relation entre les deux est plus détendue et l'enfant est ainsi plus vite en confiance. L'audition est moins traumatisante pour lui et l'enquêteur obtient plus de détails qui peuvent s'avérer importants pour l'enquête. Le chien peut également participer à différentes actions de proximité afin de favoriser les contacts avec les enfants et la population en général.

Actuellement, des visites sont organisées dans les différents services concernés de la zone afin d'expliquer la présence et l'utilité du chien.

Arrivée du chien de soutien émotionnel, Switch

5.2.5.3 | Projet « Seniors »

Amélioration de l'identification des situations de danger ou de maltraitance des seniors

La zone développe un projet « seniors » parce qu'il nous semble utile de nous pencher sur cette catégorie de personnes souvent fragilisées et dont les besoins spécifiques ne trouvent pas toujours de réponse adéquate dans les structures de plus en plus complexes de la vie actuelle.

Une plateforme se réunit de manière régulière au sein de notre zone pour développer une série d'initiatives utiles aux personnes âgées vivant seules, en maison de repos ou avec des proches. Deux axes de travail ont été identifiés : la gestion des disparitions et la victimisation. Pour les deux axes, il a été décidé de développer les partenariats avec le secteur des maisons de repos et les associations s'occupant des seniors. L'objectif est de développer rapidement un réseau permettant de soutenir les actions concrètes qui seront prises dans les deux axes. La plateforme « Espace Seniors Bxl-Nord » va ainsi être créée avec différents partenaires.

Pour les deux axes, l'identification des situations de danger et de maltraitance, de même que la mise en œuvre des différentes procédures judiciaires et autres nécessiteront la désignation au niveau des commissariats d'un policier référent senior et le développement d'un programme de formation.

5.2.6 | Projet « Etudiants »

Déjà évoqué dans la partie ressources, ce projet est coordonné par la cheffe de cabinet du chef de corps.

Ouvrir les portes de notre entreprise et donner l'opportunité aux jeunes de vivre une expérience professionnelle tels sont les principaux objectifs de notre politique d'accueil des stagiaires. Consciente que le stagiaire requiert beaucoup de temps et d'attention, notre équipe met tout en œuvre pour trouver un équilibre et offrir de bonnes conditions de travail. Il faut rester disponible, l'accompagner sans freiner les missions quotidiennes ; démarche primordiale pour la réussite du projet. Lors du premier entretien, la motivation du futur candidat est testée. En effet, sa détermination à vouloir intégrer notre quotidien et son projet représentent deux critères de sélection importants. Ensuite, notre cadre institutionnel ainsi que les objectifs et les attentes de chacun sont également fixés. Après cette étape, le stage peut commencer. La communication tout au long du stage est essentielle. C'est pour cette raison que des feedbacks réguliers et constructifs entre le stagiaire et le maître de stage sont organisés.

Pour cette année académique, 7 étudiants ont fait partie de notre « famille ». Ceux-ci ont pu constater l'écart entre leurs acquis théoriques et les exigences de la réalité du monde du travail. Avec leurs connaissances et leur envie d'apprendre, ces jeunes apportent toujours une valeur ajoutée à notre zone de police. En effet, leur regard externe mérite toute notre attention et peut mener à des réflexions sur notre organisation. Les thèmes abordés dans leur rapport de stage étaient aussi variés qu'intéressants. Citons entre autres la communication entre les services ou encore, le pouvoir discrétionnaire des policiers de terrain dans la fonction du community policing en Région de Bruxelles-Capitale.

Avec ce concept de stages, Polbruno souhaite contribuer à la formation de notre jeunesse. Et peut-être également susciter de future vocation comme chez Axelle, stagiaire criminologue qui a réussi toutes les épreuves de sélection pour entrer à l'ERIP en juin 2019.

Dans un autre registre, **les stagiaires judiciaires envoyés par le Parquet de Bruxelles sont pris en charge par la direction judiciaire qui leur propose un programme étalé sur plusieurs semaines afin de se familiariser avec toutes les facettes d'une police locale.** Il est important de leur consacrer du temps, le Parquet constituant journallement un partenaire privilégié.

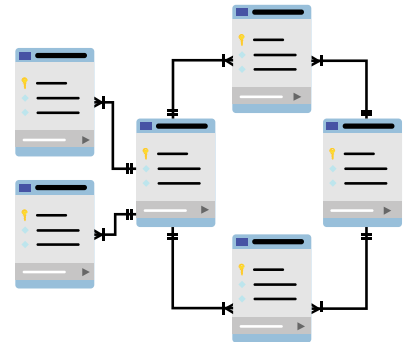
Pour rappel, notre zone de police a également accepté de collaborer avec l'Institut national de criminologie et de criminalistique (INCC) dans le cadre d'une recherche sur la sélectivité policière, financée par UNIA. Pendant deux ans, une chercheuse en criminologie est plongée dans notre univers policier pour récolter toutes les données pertinentes afin de comprendre la rationalité des actions policières sur le terrain, notamment des différents contrôles (de personnes, de voitures, de commerces, etc.). L'objectif étant, après une période d'exploration de la zone, de ses services et des diverses opérations, de s'orienter vers un dispositif plus particulier où, en étroite collaboration avec les policiers concernés, une action sera mise en place visant à rendre la stratégie d'action plus efficiente.

Côtoyer des étudiants cadre parfaitement avec la valeur d'ouverture prônée par notre zone de police et permet surtout d'intégrer l'approche universitaire dans notre processus d'amélioration continue.

5.2.7 | Projet Gestion de l'information policière

Le projet information policière regroupe toutes les actions entreprises par la zone de police pour améliorer les différents flux d'information policière opérationnelle.

Essentiellement coordonné par la direction judiciaire, il a pour objectif d'améliorer le suivi et le pilotage des flux d'information, d'améliorer l'exploitation de l'information récoltée et de développer notre expertise et nos moyens de recherche dans le domaine virtuel.



5.2.7.1 | L'implémentation du GES

Notre zone a décidé d'utiliser le module GES au niveau judiciaire. **Ce programme permet aux enquêteurs de gérer de manière professionnelle leurs dossiers.** Grâce à ses liens avec le Galop (programme de gestion des ressources humaines), il est possible d'avoir une vue claire sur la capacité consacrée à certaines enquêtes et aux priorités du plan zonal de sécurité. A côté d'un meilleur suivi des dossiers, le programme permet à la direction de mieux coordonner et harmoniser le travail d'enquête.

5.2.7.2 | ISLP/documents

Le Projet ISLP documents vise à optimiser la gestion des documents dans le système ISLP de notre Zone de Police, et ce, en collaboration avec les Zones de Police de Montgomery et de Bruxelles-Ouest.

L'implémentation des documents de la Zone de Bruxelles-Ouest et leur amélioration par les membres de l'équipe de projet, contribueront à l'amélioration du respect des prescrits légaux, à celle de l'autonomie des utilisateurs de l'ISLP et à l'uniformisation des procédures au sein de la zone.

5.2.7.3 | OSINT

En tant que police locale, une de nos missions de base est la recherche de l'information ou police guidée par l'information (Intelligence Led Policing). Notre société étant en évolution permanente, l'information numérique (GSM, blogs, serveurs, caméras, sites internet, etc...) disponible représente tout autant une opportunité qu'un défi et il nous appartient de développer une stratégie de recherche en cette matière. En vertu de principes du management de la recherche, il nous semblait opportun, voire nécessaire, de travailler de manière structurée, concertée et évaluée de manière régulière.

OSINT ou Open Source INTelligence consiste en la recherche dans les sources ouvertes sur internet, via un système sophistiqué, dans l'environnement sécurisé et anonymisé du centre ICT se situant dans les locaux de la police fédérale. Deux membres du personnel et un suppléant participent au projet depuis le 1^{er} juin 2018. En travaillant dans ce centre, ils apportent une vraie plus-value aux dossiers de la zone en profitant de l'expertise et du matériel mis à leur disposition.

5.2.7.4 | ILP (Information Led Policing)

Le projet vise à obtenir une maîtrise globale de l'information au sein du pilier judiciaire par la création d'un service de 8 personnes, physiquement localisées au même endroit et sous une seule direction. L'objectif visé est d'optimiser le fonctionnement du cycle du renseignement, et garantir une qualité globale constante du rendu. Le projet est en cours de finalisation.

En complément du travail judiciaire, la zone reste active sur le plan des méthodes particulières de recherche (MPR), particulièrement dans le recrutement et la gestion des indicateurs. Le nombre de dossiers en cours initiés sur base d'informations « sources humaines » est en légère hausse en 2018.

Actuellement, 393 sources sont encodées dans la zone, soit une augmentation de 5,5 % par rapport à 2017. Parmi ces sources, 106 sont des indicateurs codés actifs sur la zone.

5.2.8 | Projet « Réseaux - partenaires »

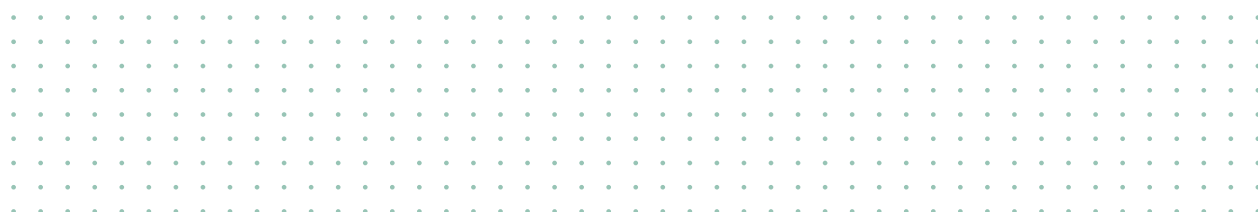
Ce projet est coordonné par la direction proximité.

Il se décline en deux aspects : **le développement de réseaux partenaires « socio-professionnel »** et **l'approche des réseaux de quartier.**



Pour les réseaux partenaires socio-professionnels, il existe depuis de nombreuses années un partenariat avec l'association professionnelle des pharmaciens. Via ce réseau, un flux d'information est organisé entre le service de police et les pharmaciens soit pour les prévenir en cas de vague de vols à main armée, soit pour recevoir des informations sur des situations suspectes et soit encore pour les tenir informés des actions de sécurisation de la zone. Nous continuons à développer le réseau avec les professions médicales de première ligne et une convention est en cours d'élaboration avec les associations de médecins généralistes sur base d'un projet porté par le SPF Intérieur.

Pour les réseaux de quartier, il convient d'avancer avec prudence. La frontière est parfois mince entre une collaboration utile entre les citoyens d'un quartier et la police et le respect des valeurs démocratiques et l'exercice des droits dans l'espace public. La zone de police réfléchit actuellement à différentes approches, notamment dans son plan d'action cambriolage et se montre attentive à intégrer les nouvelles tendances de socialisation au travers de réseaux qui se constituent à partir des médias sociaux.



5.2.9 | Projet de collaboration internationale

Le projet de collaboration internationale regroupe les actions menées par la zone dans trois domaines.

Le premier concerne principalement le **domaine judiciaire** où certaines unités de la zone ont acquis une expertise sollicitée par des partenaires internationaux. Dans ce domaine, la zone de police se montre particulièrement attentive à l'accueil des enquêteurs étrangers venant exécuter des commissions rogatoires.

Le deuxième concerne le **fonctionnement général de l'organisation policière**. La zone de police est membre fondateur du réseau Francopol qui est un réseau des services de police des pays francophones. Il s'étend sur 4 continents l'Europe, l'Asie, l'Afrique et l'Amérique du Nord. La zone y participe activement.

Le troisième concerne le domaine de la police de proximité. La zone de police est membre du réseau international Intersection et a, avec plusieurs autres zones, créé le réseau Intersection Belgique. C'est un réseau d'échange sur les pratiques policières en matière de police de proximité.

Il est important que chacune des délégations de la zone envoyée à ces rencontres internationales soit toujours constituée d'un membre de la direction générale, d'un membre des directions fonctionnelles et d'un membre du personnel assurant une fonction exécutive.

5.2.9.1 | Domaine judiciaire



Dans le cadre de la lutte contre le terrorisme, la BJC section Traite des Etres Humains (TEH) a été invitée par le programme OTAN de la science au service de la paix et de la sécurité afin de participer à une conférence intitulée « La défense contre le terrorisme, renforcer la résilience des institutions démocratiques et de la primauté du droit » à Skopje en février 2018. Notre zone de police a présenté les liens entre la traite des êtres humains et le terrorisme. Cette participation à ce colloque représente le fruit d'un travail au quotidien sur le terrain ainsi qu'à travers ses contacts avec les partenaires de la zone.

Toujours dans le domaine judiciaire, sept commissions rogatoires effectuées en étroite collaboration avec l'Autriche, la France, la Pologne, la Roumanie et le Brésil. Nos sections FIN, TEH et VOLS ont pu ainsi traiter de manière efficiente plusieurs dossiers relatifs à des escroqueries ou à l'importation illégale d'œuvres d'art.



5.2.9.2 | Fonctionnement de l'organisation : Francopol



En octobre 2018, une délégation de la zone a assisté à Dakar au 5^{ème} congrès international « Francopol » (réseau international francophone de formation policière), partenaire de la zone depuis longtemps. Cet événement marque les 10 années d'existence de ce réseau et a mis en évidence la thématique de la Gestion des risques et des nouvelles menaces. Un large éventail de sujets de grand intérêt pour la communauté policière ont été abordés tels que la lutte contre le terrorisme, la gestion des flux migratoires, la cybercriminalité et la gestion des risques psychosociaux.

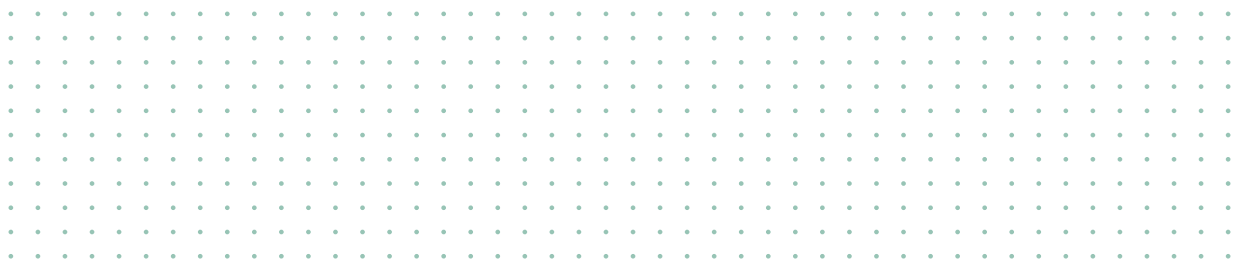
Très concrètement, Francopol organise son travail d'échanges et de réflexion au travers de comités techniques qui publient régulièrement des manuels à destination des organisations policières. Notre zone de police participe activement aux comités suivants :

- ❶ *gestion de foule* où le concept belge de gestion négociée de l'espace public a été mis en évidence. Ce comité a publié un manuel rassemblant l'ensemble des bonnes pratiques ;
- ❷ *police et citoyens* où la zone assure la présidence conjointe avec le président du réseau Intersection-Québec. Ce comité était un peu en léthargie. Il a été relancé à l'initiative de la zone pour entamer une large réflexion sur l'évolution des liens entre les services de police et la population en général ;
- ❸ *et le contrôle policier dans l'espace public* où la zone de police participera en apportant les acquis de son plan d'action culture policière et son projet relatif aux mécanismes de contrôle dans l'espace public ;

La participation à Francopol permet aussi d'entrer en contact avec d'autres forums plus spécialisés comme Préventica. Cette plateforme qui a fêté ses 20 ans en 2017 et qui a pour objectif de promouvoir la santé et la sécurité dans l'entreprise, a offert à notre zone de police l'opportunité de présenter son approche intégrée et les articulations de tous les maillons de la chaîne de sécurité sociétale lors des congrès organisés à Casablanca en avril et à Lyon en mai.

5.2.9.3 | Police de proximité : Intersection

En octobre 2016, les trois bourgmestres du collège de police ont accompagné au Québec une délégation de notre zone afin de développer le partenariat avec les polices québécoises et de signer le premier protocole d'entente avec le réseau « Intersection ». Ce protocole s'inscrit dans notre partenariat de longue date avec les polices du Québec et notre engagement historique dans la police de proximité.





INTERSECTION

Le réseau « Intersection » de la police québécoise est un réseau d'échange composé d'intervenants policiers intéressés par l'approche de police de proximité. Le réseau a pour mission d'élaborer, de concrétiser et de promouvoir un modèle québécois de police qui s'appuie sur les composantes de l'approche communautaire en mobilisant les acteurs concernés en vue de prévenir la criminalité et de sécuriser les milieux de vie québécois. Le réseau a également pour objectif de favoriser la réflexion, la recherche et le développement en matière de proximité.

L'échange de bonnes pratiques entre les polices permet d'importer de nouvelles idées et de les adapter à notre réalité opérationnelle. L'échange se fait tout au long de l'année via la diffusion d'une newsletter « L'Infolettre ».

Après une première participation au colloque « Intersection » en 2015, dont la zone s'est inspirée pour organiser sa journée d'étude sur le radicalisme, et une présentation en 2016 des assistants de concertation venus exposer leur mode de fonctionnement, une délégation de notre zone a participé au séminaire « Intersection » et aux ateliers pratiques sur la police de proximité organisés en 2017 et en 2018. De nombreux échanges entre les participants ont eu lieu entraînant de nombreuses opportunités d'amélioration pour la zone.

Toujours dans ce cadre-là, notre zone de police ainsi que l'Académie nationale de Police, la zone de Monty et celle d'Ath ont décidé de former une ASBL « Réseau Intersection » dont l'objectif est de rassembler les services de police belges (actuellement 15 membres – 14 zones de police locales et la police fédérale) et les associations québécoises afin de favoriser les échanges d'expérience ainsi que de développer, de concrétiser et de promouvoir un modèle de police basé sur le community policing. L'association structure les relations entre les autorités belges et québécoises et demeure la plateforme adéquate pour les différents projets et missions. L'association favorise le partenariat ainsi que l'échange de personnel dans ce cadre.

Le 22 novembre 2018, le Réseau Intersection Belgique a organisé son premier séminaire dont le but était d'aborder le thème de la police de proximité mais également de favoriser les échanges entre les différents services de la police intégrée sur la fonction de police orientée vers la communauté. A ce titre, quatre conférences et six ateliers ont été organisés afin d'aborder différentes problématiques liées au travail de proximité. Tous les services de police du pays ont été invités à y participer et plus de 150 personnes se sont inscrites.

De plus, le Séminaire Intersection a également fait l'objet d'une remise des prix (le Prix d'Excellence Intersection) réservée aux membres et visant à récompenser les projets les plus prometteurs en matière de police orientée vers la communauté. 13 projets se sont portés candidats au Prix d'Excellence, tous issus de différentes zones de police dont 3 de notre zone de police.

Comme souligné ci-dessus, depuis de nombreuses années, la zone collabore avec Francopol. Les liens entre Intersection et Francopol sont bien présents puisqu'Intersection reprend la présidence du groupe technique. Toujours dans ce cadre-là, la zone de police participe à l'organisation d'une journée d'étude relative aux flux d'informations, organisée par les membres belges de Francopol.

5.3 | Les services et unités opérationnelles en action

5.3.1 | La fonctionnalité lois sociales et environnement (SLSE)

La fonctionnalité lois sociales et environnement est organisée de la manière suivante : un service centralisé d'appui attaché à la direction de l'appui opérationnel et 5 services décentralisés (1 par commissariat).

Ce sont au total 27 personnes qui travaillent dans la fonctionnalité lois sociales et environnement : 3 CP, 3 INPP, 13 INP, 6 Agents, 1 Calog C et 1 Calog D, soit un total de 26,5 FTE.

Le service centralisé s'occupe de définir une approche cohérente, de coordonner et d'appuyer les actions des services décentralisés qui organisent leur action avec le team de quartier.

Tous services confondus, ce sont au total 245 opérations qui ont été menées au cours des mois de janvier à septembre 2018 dans le domaine des lois sociales et environnement dont 38 en matière de tapage nocturne, 34 liées aux nuisances dans le domaine de l'environnement / pétard, 37 pour le travail au noir, 83 pour vérifier la conformité à la réglementation (Horeca, commerces, salons de prostitution, garages,...), 30 en appui à d'autres services (Brulabo/Afsca, SPF Economie, services d'urbanisme ou d'environnement, Bruxelles-Propreté,...).

Dans le cadre du suivi des débits de boissons prioritaires, deux approches ont été développées. En voici les principaux résultats pour 2018.





5.3.1.1 | Le plan d'action « café »

Pour la deuxième année consécutive, le plan d'action « café » a été reconduit. Il s'agit de l'orientation d'une patrouille composée de membres des lois sociales décentralisées, sur des débits de boissons problématiques sur leur territoire respectif. Ces derniers sont systématiquement vérifiés et font le cas échéant l'objet d'un rapport (PV ou SAC en fonction du constat). Il a ainsi été déterminé cinq cibles par commissariat sur base de l'analyse de différentes bases de données (ISLP, relevé des appels tapage du DPZ, plaintes des citoyens,...) et sur l'expérience et la connaissance du terrain des inspecteurs concernés.

Cette liste est évolutive en fonction de l'actualité et d'une analyse régulière des résultats. La liste a ainsi été revue fin 2017 et une nouvelle liste est active pour l'année 2018.

Pour le 1^{er} semestre 2018, 26 patrouilles ont ainsi été organisées dans le cadre de ce plan d'action, 421 établissements ont été contrôlés et 31 PV ont été rédigés.

5.3.1.2 | Les patrouilles « tapage nocturne »

Les nuits de samedi à dimanche (et certaines nuits du vendredi au samedi durant les mois de juillet-août), une patrouille formée de deux membres des Lois sociales et environnement circule sur le territoire de la zone de police, avec deux objectifs principaux :

- Répondre aux appels du DPZ en cas de souci lié au tapage
- Effectuer des passages et des contrôles sur les établissements considérés comme problématiques.

Ainsi, pour les 6 premiers mois de 2018, 24 patrouilles « tapage nocturne » ont été organisées et orientées suite à 110 appels reçus au dispatching pour tapage. Au total, il y a eu 5 fermetures administratives et 68 PV ont été rédigés dont 32 relatifs aux heures de fermeture et 21 pour tapage.

5.3.2 | La fonctionnalité judiciaire

Le travail judiciaire et le travail de proximité se renforcent l'un l'autre continuellement. Dans cette partie seront présentés quelques dossiers marquants.



5.3.2.1 | Dossier Bivol

Cambriolages Com 3 : Sur 9 dossiers, 6 arrestations dont 3 personnes sous mandat d'arrêt

Début de l'année 2018, notre zone de police a été confrontée à une vague de cambriolages principalement localisée au niveau du commissariat 3. La recherche locale de ce commissariat a mené une enquête sur 9 de ces faits et a identifié plusieurs personnes faisant partie d'une bande connue sous le nom de la bande « Bienfaiteurs », dont 6 furent arrêtés et trois placés sous mandat d'arrêt.

5.3.2.2 | Dossier Vignation

Découverte de plusieurs plantations de cannabis par le Com 2

Dans le cadre de ce dossier mené par la recherche locale du commissariat 2, plusieurs plantations de cannabis ont été découvertes dans diverses communes belges et l'enquête a permis d'établir que celles-ci semblent gérées par une organisation criminelle composée de personnes d'origine albanaise et italienne. L'enquête a démarré en mars 2017 par la découverte d'une plantation de cannabis (environ 667 plants) sur le territoire de la commune de Schaerbeek. L'enquête a permis de saisir au travers de plusieurs perquisitions : 13 kilos de marijuana conditionnés dans de grands sachets plastiques, 2155 plants dans des plantations à La Louvière, à Brasschaat, à Woluwe St-Pierre et à Heers.

Au-delà de la découverte de 83 pacons de cocaïne encore à une autre adresse, 4 suspects sont encore sous mandat dans le cadre de ce dossier dont l'enquête est toujours en cours.

5.3.2.3 | Dossier Lalouve

Identification des auteurs d'un viol collectif par le Com 4

En décembre 2017, une jeune fille se rend à Saint-Josse-Ten-Noode chez son récent petit ami. Elle sera ensuite violée durant plusieurs heures par cette personne et sept de ses amis, ce, à deux endroits différents. L'enquête menée par la recherche locale du commissariat 4 a permis d'identifier ces 8 personnes, dont six ont été placées sous mandat d'arrêt.

5.3.2.4 | Dossier KIA

Identification d'un réseau de blanchiment d'argent par le Com 2

Début 2014, une plainte a été introduite au commissariat 2 suite à l'achat à crédit d'un véhicule sous une fausse identité et le non-paiement des traites. L'enquête a montré que ce véhicule avait été revendu à une société. Le suspect a été identifié et interpellé. Suite aux informations obtenues auprès du suspect et à la suite d'une enquête, un réseau portugais et brésilien de blanchiment d'argent à grande échelle a pu être découvert. Des dizaines d'analyses bancaires ont montré que plusieurs millions d'euros étaient passés entre autres par Hong Kong. Une personne a été placée sous mandat d'arrêt, 2 personnes ont été signalées et environ 600 000 euros ont été bloqués sur des comptes suspects

5.3.3 | La Brigade de Sécurisation des Transports en commun (BST)

La BST existe depuis 2013. Elle est attachée à la direction de l'appui opérationnel. Elle s'occupe de la sécurisation du réseau de transports en commun de surface. Elle organise son activité en collaboration avec les services de contrôle et de gardiennage des sociétés de transports en commun. **Nous sommes la seule zone bruxelloise à avoir développé ce type d'unité qui, bien qu'intervenant dans un domaine spécialisé, organise son action sur base de principes de proximité.** Elle coordonne son action avec les commissariats et un suivi/pilotage de la criminalité par ligne est réalisé avec l'appui de la cellule stratégique de la zone de police et le relevé des incidents opérés par les sociétés de transports en commun. La BST est composée actuellement de 38 membres du personnel : 2 INPP, 35 INP et 1 Calog C.



Des résultats visibles ont été enregistrés au niveau du sentiment d'insécurité des voyageurs et de la criminalité qui y est liée et composée principalement de vols à la tire. Soucieuse d'exercer de façon efficace son travail, elle poursuit sa collaboration avec différents partenaires privilégiés comme les trekkers de la zone de Bruxelles/ Ixelles, la Stib, le TEC et De Lijn.

A côté du travail régulier, le service organise de nombreuses opérations ou participe dans la mesure du possible aux opérations organisées par ses partenaires. Ainsi, au cours des 9 premiers mois de l'année citons : la participation à 4 opérations FIPA (opérations organisées par la police fédérale sur l'ensemble du territoire régional) et 66 opérations Lipa (opérations de contrôle bilatérales opérées en concertation entre la STIB et la BST).

5.3.4 | Les assistants de concertation (AC)

En complément du travail de quartier et des actions des commissariats, les AC mènent des actions visant à un déploiement visible à pied des policiers dans une partie de territoire définie. L'objectif est à la fois répressif et préventif et associe des policiers de toutes les fonctionnalités.

Actuellement deux types d'action sont mises en œuvre : les CIAO et les Fiesta.

Les AC ont également développé des actions spécifiques de rencontres avec les adolescents.



5.3.4.1 | CIAO

Depuis fin 2015, les assistants de concertation ont pris l'initiative d'organiser des opérations dites "CIAO" (Contact Inter Ac Opérationnel). Pour rappel, il s'agit de patrouilles pédestres de convivialité composées des assistants de concertation accompagnés de diverses fonctionnalités ciblées en fonction de la problématique abordée. L'objectif de ces opérations est de créer un contact direct entre la police et la population et d'assurer une présence visible de la police dans les quartiers.

Aussi bien appréciées par les policiers que par la population, ces opérations se sont poursuivies en 2018. Pour les 9 premiers mois de l'année, la zone en a comptabilisées une dizaine et une attention particulière a été portée au quartier Dailly et au quartier St-Vincent dans lesquels de nombreux contacts ont été pris avec les riverains et les commerçants.

Elles ont fait l'objet d'une couverture presse via le magazine Enquête de RTL-TVI.



5.3.4.2 | L'opération Fiesta

Une opération Fiesta (« Fait Intelligemment En Sécurité Tes Achats ») a été organisée pour la première fois en décembre 2016. Il s'agit d'assurer une présence pendant plusieurs jours à l'entrée des deux grandes surfaces de la zone (Le carrefour et le Delhaize situés sur la commune d'Evere) afin de distribuer des brochures de prévention aux clients pendant la journée. Ainsi, les personnes âgées ont notamment été sensibilisées au shoulder surfing, aux vols par ruse et aux arrachages de colliers. Ces actions ont été fort appréciées par les clients et la direction des deux magasins. L'action est réitérée annuellement durant le mois de décembre.

Gare aux pickpockets !

Des conseils contre les voleurs à la tire :

- 1. Réfléchissez à ce que vous emportez.**
 - Limitez la quantité d'argent cash que vous avez sur vous.
 - Apprenez le code secret de votre carte de banque par cœur et ne le notez nulle part.
 - Optez pour un sac que vous pouvez bien fermer et portez la fermeture contre vous.
 - Répartissez vos documents et objets de valeurs dans plusieurs sacs.
- 2. Évitez de montrer vos objets de valeur.**
 - Retirez votre portefeuille ou Gsm discrètement quand vous en avez besoin et évitez que l'on voit où vous les rangez.
 - Préparez votre titre de transport ou votre argent de façon à ne pas devoir trop sortir votre portefeuille.
- 3. Tenez à l'œil vos affaires et vos sacs.**
- 4. Sur la route.**
 - Essayez, dans la mesure du possible, de vous faire accompagner par une connaissance (membre de la famille, voisine, ...) pour faire vos courses.
 - Si une personne vous propose de vous aider à porter vos courses, refusez ! Souvent c'est une excuse pour rentrer dans votre domicile et y voler des objets de valeurs.
 - Sortez vos clés dès que vous vous rapprochez de votre domicile. Regardez autour de vous et si vous voyez quelque chose de suspect, allez sonner chez une voisine.

Vous êtes malgré tout victime ?

- Bloquez le plus vite possible votre carte de banque via Cardstop.
- Bloquez votre carte d'identité via Docstop.
- Bloquez votre carte sim via votre opérateur gsm.
- Allez dans le commissariat le plus proche afin de porter plainte.

DOC STOP 24/24
00800 2123 2123
+32 2 518 2123

Gare aux pickpockets !

**SCHAERBEEK
EVERE
SAINT-JOSSE-TEN-NOODE**

INTERSECTION

VO/J.R. / F. Dauphin - St. Hedelmarsquare - 1140 Evere

5.3.4.3 | Les rencontres avec les jeunes

Depuis déjà plusieurs années, la zone participe au projet communal « Place aux enfants ». Chaque année, une vingtaine de jeunes Schaerbeekois viennent visiter la police et peuvent participer à une démonstration de notre brigade canine, le tout dans un esprit d'ouverture.

Le développement d'un nouveau partenariat avec le centre psychiatrique Titeca a vu le jour en 2018. Un total de 6 rencontres ont été organisées entre la police et les jeunes du centre afin de leur expliquer le rôle et le fonctionnement de la police. La visite d'un commissariat et du dispatching et une démonstration de la brigade canine faisaient également partie du programme.

En collaboration avec le service prévention d'Evere, plusieurs contacts et visites ont été organisés avec les jeunes d'Evere afin de casser les stéréotypes de part et d'autre et par là, améliorer les relations.

5.3.5 | Communication

La Cellule Communication, créée en septembre 2016, est aujourd'hui composée de quatre membres. La Cellule a, en effet, été rejointe en 2018 par un Webmaster (1 ETP) et une chargée de la communication interne (1/2 ETP).



La Cellule Communication a établi en 2017 la stratégie de communication externe de la zone. De la définition des règles de communication des faits marquants vers la presse sous la direction du service presse du Parquet de Bruxelles à l'organisation de reportages sur la zone en passant par des campagnes de prévention et de sensibilisation de la population, ce plan de communication se base sur la volonté du chef de corps d'être transparent sur les missions et les actions de la zone de police.

Toute organisation doit, par ailleurs, développer une politique de communication interne. Un audit est en cours au sein des directions de commissariats et un autre sera organisé début 2019 au sein du personnel afin d'identifier les besoins prioritaires de la zone en la matière. La Cellule Communication présentera un rapport au Comité de direction en 2019 en identifiant les mesures et projets qu'elle pourra mener mais également les besoins en coaching, en collaboration avec la Cellule Formation, afin d'améliorer la transmission d'informations intra et interservices au sein de la zone ainsi que la communication interne top-down et bottom-up au sein des différents services.

5.3.5.1 | La ZPZ 5344 dans la presse

En deux ans d'existence, **la Cellule communication a diffusé plus de 200 communiqués de presse, accompagné près de 40 journalistes sur le terrain** pour le tournage d'un reportage ou d'une interview et organisé le tournage de séquences pour l'émission Enquêtes qui a suivi sur le terrain une équipe des zonales, les opérations CIAO, deux équipes de la BST et deux superviseurs.

Quotidiennement, la Cellule Communication organise une garde de 9h00 à 21h00 pour les journalistes. Une garde est également prévue en cas de gros événement en dehors de ces heures. De très nombreux journalistes, francophones et néerlandophones, appellent régulièrement le numéro de garde de la Cellule Communication.

La Cellule participe aussi aux réunions semestrielles organisées par le service presse du Parquet de Bruxelles avec tous les porte-paroles des zones de police et de la police fédérale de l'arrondissement. Ces réunions permettent l'échange de bonnes pratiques entre porte-paroles.

Enfin, la Cellule a organisé plusieurs conférences de presse et invite les journalistes aux conseils de police. La presse est également invitée et présente chaque année aux différents événements de la zone : « Un policier devant chaque école » à la rentrée scolaire, la journée de clôture du projet parrainage, la conférence de presse annuelle de présentation des chiffres de criminalité, l'inauguration du commissariat 5 ainsi que du radar-tronçon, etc.

5.3.5.2 | Une meilleure communication vers la population

La stratégie de communication externe de la zone de police a également prévu plusieurs campagnes de communication vers la population. Ces campagnes ont pour but de soutenir les missions de prévention de la zone de police. Ainsi de nombreux flyers ont été réalisés afin de pouvoir être distribués par les policiers de la zone. Ces flyers portent sur la prévention en matière de vol à la tire (pickpocket), vol dans véhicule, les règles en vigueur lorsqu'on promène un chien et la lutte contre les cambriolages et les services en matière de prévention vol que la zone propose gratuitement. De plus, afin de soutenir le plan d'action « Circulation », plusieurs flyers ont été réalisés autour de la thématique de la sécurité routière : le stationnement pour les personnes à mobilité réduite (PMR), une sensibilisation des parents et des enfants sur les dangers de la route aux abords des écoles, une sensibilisation des usagers faibles sur les dangers qu'ils encourent ou, parfois, provoquent sur la route.

Par ailleurs, toujours dans le cadre du plan d'action « Circulation », des campagnes d'affichage ont été organisées au sein des écoles par la Cellule communication sous le slogan « Circule en sécurité et évite les dangers ». Il s'agit d'une série de trois affiches à l'attention des usagers faibles afin de les sensibiliser aux dangers sur la route. La dernière campagne de l'année sera lancée au moment du changement vers l'heure d'hiver car celui-ci coïncide avec une moins bonne visibilité sur la route, source de danger pour les usagers faibles. Une campagne de sensibilisation des automobilistes sur le stationnement gênant et dangereux sera organisée dans le courant de l'année 2019.

Dans le cadre du plan d'action de lutte contre le cambriolage, deux affiches ont été réalisées afin de faire connaître auprès de la population les services offerts par la zone, à savoir une visite gratuite de notre conseiller en technoprévention afin de sécuriser leur habitation ainsi qu'une surveillance de leur habitation durant leurs vacances.

De plus, à l'occasion de la Coupe du Monde, une campagne de prévention contre les débordements et les incivilités en marge des matchs a été organisée avec le message « Keep it cool. Foot is fun ». La campagne qui a été largement relayée dans la presse se déclinait sous la forme d'une affiche et de sous-verres distribués dans les cafés qui organisaient la diffusion des matchs.



**Rends-toi
VISIBLE!
Maak jezelf
ZICHTBAAR!**

Circule en **SECURITE** et évite les dangers.
VEILIG in het verkeer en vermijd gevaar keer op keer.

SCHAARBEEK ■ SCHAARBEEK
EVERE ■ EVERE
SAINT-JOSSE-TEN-NOODE ■ SINT-JOSSE-TEN-NOODE

La zone de police publie également régulièrement dans les journaux communaux. Ainsi, la Cellule est invitée à rédiger un article concernant la police locale dans les journaux communaux. Un article est publié dans quasi chaque Schaarbeek Info, publié tous les 15 jours, deux pages sont réservées à la zone dans chaque Evere Contact et la police locale est présente dans presque un 1210 sur 2. Il s'agit là d'un canal privilégié afin d'exposer nos projets à la population habitant sur la zone.

Enfin, depuis le 1^{er} septembre 2018, la zone de police a une Page sur le réseau social Facebook. En deux mois, la Page a déjà 474 abonnés, avec une moyenne de 400 aperçus de la Page par jour. Chaque nouvelle publication a ainsi une portée de plus en plus importante. Ainsi, la publication annonçant l'arrivée de Switch, notre chien émotionnel de soutien aux victimes, a une portée de plus de 1100 personnes et eut près de 100 commentaires ou réactions. Cette Page est donc un outil de communication très utile afin d'entrer en contact directement avec la population de la zone.

**Au feu rouge
je m'arrête !
Ik stop aan
het rode licht!**

Circule en **SÉCURITÉ** et évite les dangers.
VEILIG in het verkeer en vermijd gevaar keer op keer.

SCHAARBEEK ■ SCHAARBEEK
EVERE ■ EVERE
SAINT-JOSSE-TEN-NOODE ■ SINT-JOSSE-TEN-NOODE

**Sois attentif !
Hou je hoofd
erbij !**

Circule en **SECURITE** et évite les dangers.
VEILIG in het verkeer en vermijd gevaar keer op keer.

SCHAARBEEK ■ EVERE ■ SAINT-JOSSE-TEN-NOODE

5.3.5.3 | L'amélioration de la communication interne

Comme expliqué ci-dessus, un plan stratégique de la communication interne dans la zone BruNo est en préparation. Celui-ci se basera sur un audit effectué au niveau des directions de commissariats ainsi qu'un audit qui sera lancé tout début 2019 auprès de tout le personnel en collaboration avec la Direction Stratégique. Il se basera également sur les avis émis par les membres du personnel lors des ateliers du projet « Valeurs » (voir la partie relative au plan zonal de sécurité).

Toutefois, des actions et projets ont déjà été lancés sans attendre ce plan stratégique. Ils seront évidemment intégrés dans la nouvelle politique de communication interne de la zone.

Ainsi, depuis octobre 2016, le chef de corps, en collaboration avec la Cellule Communication, envoie des messages en interne à l'ensemble du personnel ou uniquement à une unité ou service. Ces messages ont pour but d'informer les membres du personnel des projets stratégiques menés par le chef de corps au sein de la zone ou au niveau d'une unité.

De plus, trimestriellement, un magazine interne, le PolBrunoNews, est publié. Plusieurs rubriques récurrentes ont été définies afin de pouvoir développer une ligne rédactionnelle et une identité au magazine. Les principales rubriques présentent un projet de police de proximité développé au niveau d'un quartier ou commissariat, un projet de l'Etat-Major, un article de la direction du personnel concernant des questions fréquemment posées, la mise en avant d'une femme au sein de la zone de police, mais également le portrait d'un membre ayant suivi une formation lui permettant de faire évoluer sa carrière au sein de la police. Le PolBrunoNews est également envoyé à nos membres du personnel pensionnés afin de les tenir au courant de la vie au sein de la zone de police.

Le plan stratégique de communication interne évaluera les besoins en termes de coaching des membres du corps de police afin d'améliorer la transmission d'informations intra- et inter-unités. Une première étape, et afin de répondre à une demande de longue date du personnel, la Cellule Communication, en collaboration avec la Cellule Formation et le Service ICT, organise à partir de la mi-novembre une formation poussée pour l'utilisation de la messagerie Outlook. En effet, l'outil a été mis à disposition des membres du personnel mais nombre d'entre eux ne savent pas comment l'utiliser et passent donc à côté de nombreuses fonctionnalités permettant l'échange plus rapide d'informations. Par ailleurs, la dernière partie de la formation portera sur l'utilisation efficace du mail dans la transmission d'informations. L'objectif est d'arriver à une meilleure utilisation du mail en interne.

Afin de réduire le nombre d'échanges e-mails mais également afin de centraliser un maximum d'informations utiles aux membres du personnel en un seul endroit, un nouvel intranet est en cours de développement. Sur base de la licence SPE avec Microsoft, cet intranet est développé avec la technologie SharePoint. Tout membre du personnel pourra avoir accès aux documents de son équipe à partir de n'importe quel ordinateur via une connexion sécurisée et individuelle, dans le respect de la législation en matière de protection des données. Par ailleurs, combiné à un espace de stockage personnel sur Onedrive, les membres de la zone pourront plus facilement collaborer en ligne sur un même document, partager des images, etc. Chaque unité (commissariat, direction fonctionnelle et service) aura son propre intranet afin de faciliter le travail en équipe. Mais pourra également plus facilement partager des informations avec d'autres services de la zone ou d'autres service de police du Royaume. En effet, toutes les zones de police ont accès à ces technologies.

Au sein de la police locale de Bruxelles Nord, tous les commissariats auront finalisé leur migration sur SharePoint pour la fin octobre et tous les membres du personnel ont déjà accès à l'intranet zonal. Les directions fonctionnelles et les services dépendant du Cabinet du chef de corps procéderont à leur migration d'ici au printemps 2019. 34 sessions d'information en français et 11 sessions en néerlandais ont déjà été organisées aux mois de septembre et octobre afin d'accompagner la migration des services des commissariats vers ce nouvel outil en ligne. Des sessions d'information seront encore organisées tout au long des prochaines migrations.



5.3.5.4 | La communication de crise : planifier et se préparer

Le dernier volet des missions de la Cellule Communication est la gestion de la Communication de crise au niveau de la zone. Cette mission est de la responsabilité des autorités administratives dès le déclenchement d'un plan d'urgence, en collaboration avec la Cellule communication de la police locale. Toutefois, la porte-parole de garde de la zone gère régulièrement la communication avant le déclenchement d'un plan d'urgence ou dans des situations de crise ne nécessitant pas un tel plan.

Dans ce cadre, deux formations ont été suivies par les porte-paroles et la présence de la Cellule Communication au Centre de crise ou sur le terrain est organisée afin de pouvoir répondre au mieux aux questions des médias et de la population.

Une bonne communication de crise est une communication qui a été préparée et anticipée. C'est pourquoi, la Cellule communication participe aux cellules sécurité des trois communes de la zone lorsque le plan Discipline 5 (Information et communication à la population) est abordé.

Ce volet sera encore amélioré durant l'année 2019.

6 | Stratégie – Plan zonal de sécurité 2014-2017/2019

Le plan zonal de sécurité fixe les priorités zonales en matière d'approche des phénomènes de criminalité et en matière de fonctionnement interne. Il est le fruit des décisions du conseil zonal de sécurité qui rassemble notamment le Procureur du Roi, la police fédérale et le Collège de police. Ce plan tient compte également des priorités exprimées dans le plan national de sécurité et le plan régional de sécurité et de prévention.

Le PZS était initialement établi pour la période 2014-2017. L'autorité fédérale a décidé de prolonger de 2 ans la validité des plans. Ce plan est donc d'application jusqu'en décembre 2019.

Le PZS actuel se compose de quatre plans d'action :

- ① le phénomène des cambriolages ;
- ① la sécurité routière ;
- ① le développement d'une approche des missions de police orientée vers les groupes d'auteurs ;
- ① et la culture d'entreprise.

Cette partie sera consacrée à ces quatre plans actions.

6.1 | Plan d'action « cambriolages »

Diminution
du nombre de
cambriolages

Implication du
personnel

Contact avec la
population

6.1.1 | Les objectifs

L'objectif général retenu est d'en diminuer le nombre, d'améliorer le taux d'élucidation et de diminuer le sentiment d'insécurité en s'axant dans un premier temps vers l'analyse, l'amélioration des constatations, la prévention et la revisite.

Cet objectif général se décline en 5 sous-objectifs.

6.1.1.1 | Améliorer l'image du phénomène des cambriolages et l'analyse de ses différents aspects au profit d'une réaction opérationnelle rapide et adéquate afin d'en diminuer le nombre et augmenter le taux d'élucidation.

Il en ressort des résultats par quartier qui sont à l'origine de la mise en place d'actions préventives ou répressives. Des cartes journalières sont mises à disposition des unités opérationnelles afin de pouvoir orienter les équipes sur le terrain en fonction des constatations. L'analyse des modus, comme par exemple l'entrée dans l'habitation des voleurs via le soupirail, a permis d'orienter la prévention, les conseils donnés aux citoyens et l'attention des collègues présents en rue. L'analyse du profil des suspects a permis de cibler l'activité opérationnelle vers certains groupes d'auteurs locaux.

6.1.1.2 | Développer les partenariats utiles et organiser des opérations de prévention dans les quartiers à risque élevé afin de diminuer le nombre de cambriolages.

Les services de prévention des communes constituent un partenaire privilégié dans toute lutte contre un phénomène criminel. Des opérations CIAO sont aussi orientées vers les quartiers plus touchés par le phénomène afin de donner aux citoyens des informations et assurer une présence visible sur le terrain.

A côté du partenariat habituel, des contacts se sont multipliés avec d'autres partenaires tels que les comités de quartier, Colruyt, la Fabrique d'Eglise, la Chambre Belge des Dentistes, l'Ordre des Médecins, la Fédération des maisons médicales, l'Association des commerçants Everois / Schaerbeekoïis, UCM,... Tous ces contacts permettent de promouvoir l'offre de service de la zone en matière de lutte contre les cambriolages ou d'autres phénomènes.

Signalons le partenariat avec les pharmacies qui s'est particulièrement développé en 2018. En effet, toutes les pharmacies sur le territoire de la zone ont été visitées afin d'expliquer l'offre de service de la zone au niveau des cambriolages (visites en technoprévention, surveillance pendant les vacances), d'y placer une affiche et d'y déposer des flyers à l'attention des clients. Les policiers ont à chaque fois été très bien accueillis.



Lutter contre le cambriolage, l'affaire de tous.
De strijd tegen inbraken, een zaak van iedereen.

La zone de police se met à votre disposition pour tout conseil de technoprévention - cambriolage.
De politiezone staat te uwer beschikking voor inbraakpreventieadvies.

02 249 21 69
zpe.bruno.prev@police.belgium.eu

1030 COXIMMUNISME
1181 EVERE
1200 INTERSECTION
POLICE FAMILIE
POLBRUNO
5344



**UNE DEMANDE DE SURVEILLANCE D'HABITATION
PENDANT LEURS VACANCES ?
C'EST VIA: WWW.POLICE-ON-WEB.BE
(OU À L'ACCUEIL D'UN COM)**

**EEN AANVRAAG VOOR VAKANTIETOEZICHT ?
DAT GEBEURT ONLINE VIA: WWW.POLICE-ON-WEB.BE
(OF AAN HET ONTHAAL VAN EEN COM)**

Lutter contre le cambriolage, l'affaire de tous / De strijd tegen inbraken, een zaak van iedereen

POLICE FAMILIE
POLBRUNO
5344

6.1.1.3 | Améliorer le système des conseils en techno-prévention (préventive et revisite) et impliquer davantage les teams de quartier afin de diminuer le sentiment d'insécurité des citoyens.

Une brochure didactique a été développée, les agents de quartiers fournissent des informations en matière de techno-prévention aux habitants qu'ils croisent dans le cadre de leur travail, un système de surveillance des habitations pendant les vacances a été mis en place et la procédure de revisite a été revue. Ainsi, toutes les victimes sont contactées rapidement par courrier afin de leur proposer une visite du service chargé de la techno-prévention de la zone.

Au total, ce sont 401 visites en techno-prévention qui ont été comptabilisées entre le 1^{er} janvier et le 15 octobre 2018 ; ces visites pouvant concerner parfois plusieurs habitations. Une partie de ces visites se sont déroulées lors des opérations « CASA ».

Les opérations « CASA », au nombre de 11 entre janvier et octobre 2018, sont orientées dans les quartiers davantage touchés par les cambriolages et consistent en une sensibilisation des habitants et des commerçants via des contacts directs. Ces actions ont reçu un accueil très favorable au niveau des citoyens et du personnel policier. De nombreux renseignements utiles pour les services de police sont récoltés lors de ces rencontres.

Durant les vacances 2018, 86 demandes de surveillance des habitations ont été enregistrées.

6.1.1.4 | Améliorer les constatations sur place, l'encodage des informations et la rédaction des procès-verbaux afin d'améliorer le taux d'élucidation.

Il est ainsi projeté d'appeler plus systématiquement le labo, d'améliorer les premières constatations (enquêtes de voisinage, images des caméras...) et de développer un vademecum pour les policiers.

Depuis quelques mois, un référent cambriolage a été désigné au sein de chaque commissariat. Ce référent est ainsi chargé de :

- ① Collecter et analyser l'information disponible
- ① Avoir une vision claire du phénomène sur le territoire de son commissariat
- ① Faire le suivi opérationnel avec les autres partenaires internes
- ① Encourager le travail qualitatif (constatations, enquêtes de voisinage, recherche de caméras,...)
- ① Participer de façon régulière aux TQE et proposer des pistes de solutions
- ① Faire le lien avec les autres référents et avec l'EM (ex : faire remonter de nouveaux modus, des interventions remarquables,...)



6.1.1.5 | Développer la communication interne et externe relative au phénomène.

L'objectif est, en interne, de sensibiliser le personnel à la problématique et en externe de mener des campagnes de sensibilisation à destination des citoyens via entre autres les journaux locaux, des reportages radio, des communiqués de presse et en utilisant le slogan « Lutter contre les cambriolages, l'affaire de tous ».

En Interne, la communication est passée via des fonds d'écran, un flash info, des mails d'information, un article dans le PolBrunoNews,...

Voici un exemple de fond d'écran utilisé.

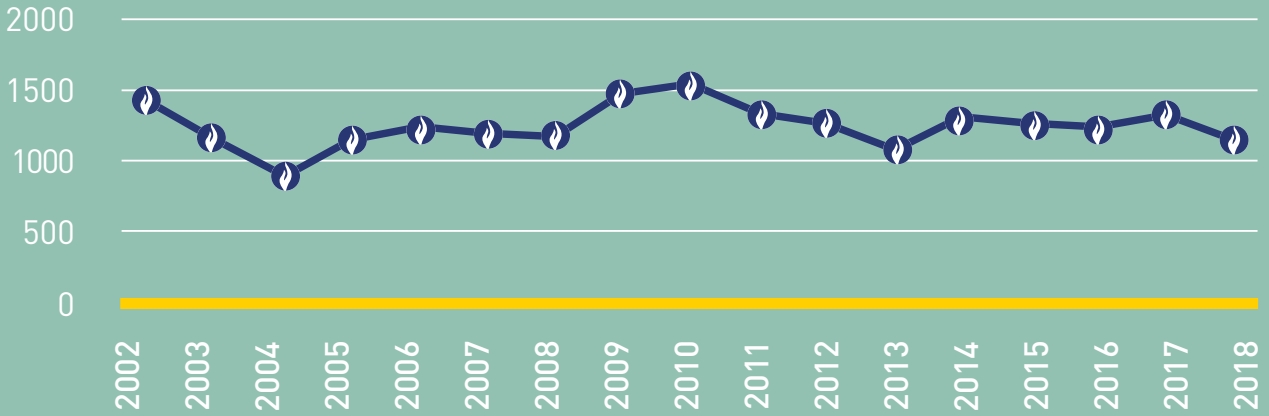


6.1.2 | Quels sont les principaux résultats opérationnels obtenus en matière de cambriolages par rapport à l'objectif de départ ?

Pour rappel, dans le sondage auprès de la population réalisé entre avril et juin 2017, il apparaît que les cambriolages sont considérés comme une problématique de quartier pour 36 % des répondants. Ce pourcentage est en baisse puisqu'il était de 62 % en 2015.

Evolution du phénomène – 2002 à 2018 :

Evolution des cambriolages - 2002 à 2018 - Zone 5344



Source : ISLP

L'année 2018 est calculée sur base d'une moyenne des 9 premiers mois de l'année.

On remarque ainsi que la tendance est bien à la baisse en 2018.

Au niveau des suspects liés à un ou plusieurs cambriolages, 76 ont été arrêtés au cours des 9 premiers mois de 2018.

6.2 | Plan d'action circulation

Augmentation de la verbalisation

Augmentation de la présence sur le terrain

Sensibilisation de la population

Lors des derniers sondages effectués auprès de la population, il apparaît que les thématiques liées à la sécurité routière comme la vitesse, l'agressivité au volant, le stationnement asocial, les nuisances sonores ressortent parmi les principales préoccupations de la population et jouent négativement sur le sentiment de sécurité.

6.2.1 | Les objectifs fixés en 2018 dans le cadre de ce plan d'action sont les suivants :

Objectif 1 : Diminuer le nombre d'accidents avec lésions corporelles en ciblant les actions sur les sous-objectifs suivants :

Pour le 31 décembre 2018, réduire de 10 % la vitesse V85 (vitesse en-dessous de laquelle roulent 85 % des véhicules) sur les axes définis comme prioritaires et diminuer de 10 % les infractions graves (plus de 10 km/h au-dessus de la vitesse légale) ;

- ① Pour la fin de l'année 2018, augmenter de 20 % le constat d'infractions en matière de port de la ceinture et d'utilisation du siège enfant (en comparaison avec les faits enregistrés en 2017) ;
- ① Pour la fin de l'année 2018, augmenter de 20 % le constat d'infractions en matière d'utilisation du GSM au volant (en comparaison avec les faits enregistrés en 2017) ;
- ① Pour la fin de l'année 2018, augmenter de 40 % le constat d'infractions dans le cadre du respect des feux de signalisation (en comparaison avec les faits enregistrés en 2017) ;
- ① Pour la fin de l'année 2018, augmenter de 10 % le nombre de souffles réalisés entre 19 heures et 07h00 (en comparaison avec les faits enregistrés en 2017) ;
- ① Mener des actions de prévention afin de stimuler les comportements prudents et anticipatifs des usagers de la route ;
- ① Suivre et analyser de façon détaillée les accidents avec lésions corporelles en vue de dégager des pistes d'actions tant opérationnelles qu'en termes d'aménagement de voirie.

Objectif 2 : Lutter contre le stationnement asocial et dangereux en orientant les équipes sur le terrain sur base d'une liste d'axes prioritaires dynamique.

Objectif 3 : Optimiser la capacité opérationnelle afin de réaliser les objectifs 1 et 2 et notamment en :

- ① créant une deuxième équipe dans le service radar ;
- ① adaptant l'horaire des services centraux de circulation afin de mieux répondre aux nécessités opérationnelles ;
- ① améliorant la polyvalence des différentes unités opérationnelles autour des thématiques de sécurité routière.

6.2.2 | Résultats obtenus pour la période janvier à septembre 2018

6.2.2.1 | Les accidents

Evolution des accidents avec lésions corporelles 2017 → 2018 (source : ISLP)

Accidents avec lésions corporelles (janvier à septembre 2017)	Accidents avec lésions corporelles (janvier à septembre 2018)	Evolution 2017 → 2018
373	356	-5 %

Les accidents de la circulation avec blessés / morts diminuent de 5 % entre 2017 et 2018. Ces accidents font l'objet d'une analyse d'accidentologie détaillée afin de mettre en évidence les circonstances exactes et les différentes recommandations.

6.2.2.2 | La vitesse

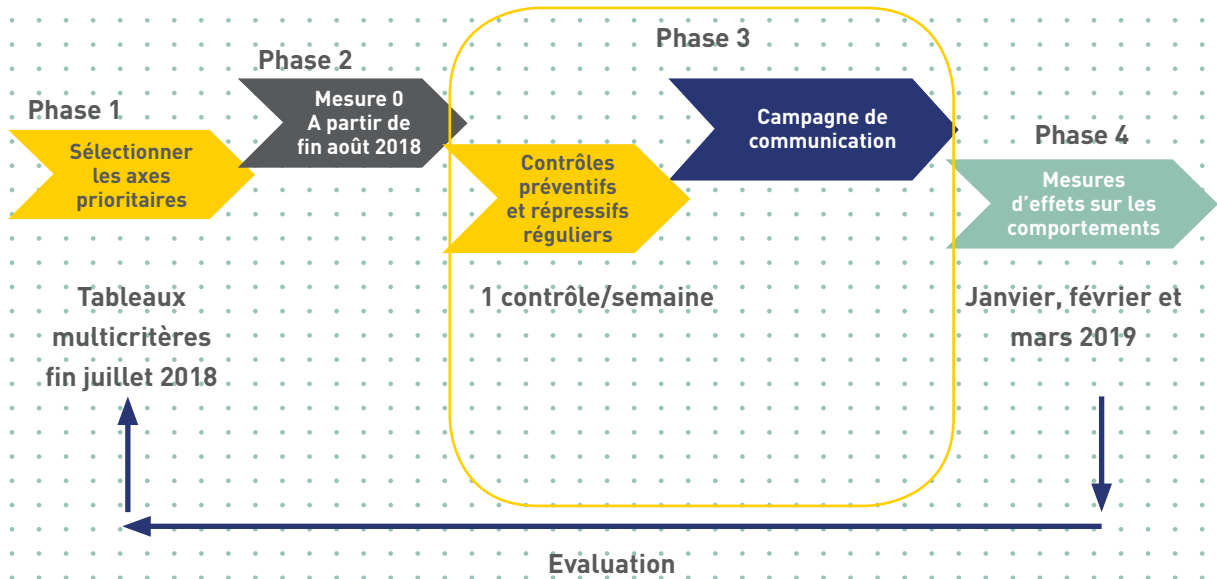
En matière de vitesse, l'objectif poursuivi par le plan d'action est d'induire un changement de comportement des usagers de la route sur les axes prioritaires pour lesquels la zone de police fournit un effort opérationnel supplémentaire par rapport à son travail régulier en matière de contrôle de vitesse. Sur base d'une analyse objective, 6 axes prioritaires ont été déterminés, soit

- 📍 La Chaussée de Louvain - Schaerbeek – zone 50 km/h ;
- 📍 La Chaussée de Helmet -Schaerbeek – zone 30 km/h ;
- 📍 La Rue Royale Sainte-Marie – Schaerbeek – zone 30 km/h ;
- 📍 L'Avenue Jules Bordet – Evere – zone 50 km/h ;
- 📍 La Rue Royale – Saint-Josse – zone 50 km/h.
- 📍 La Rue Van Oost – Schaerbeek – zone 30 km/h.



La stratégie mise en place par rapport aux axes prioritaires est la suivante :

Comment ?



Dans la phase 2, des mesures « zéro » seront calculées pour chaque axe prioritaire afin d'avoir un point de comparaison pour les mesures suivantes. Dans la phase 3, des contrôles récurrents seront organisés, soit 1 *contrôle par axe prioritaire chaque semaine*. Ces contrôles seront couplés à une campagne de communication à destination de la population relative aux résultats ainsi obtenus dans le cadre de ces contrôles afin d'optimiser la visibilité de nos actions. La dernière phase consistera en une évaluation des résultats obtenus afin d'évaluer l'effet des contrôles sur le comportement des automobilistes via un contrôle TMS sur chaque axe prioritaire et donc mener à une réévaluation possible des axes pris en compte ou de la stratégie d'action. Il faudra donc attendre le début de l'année 2019 avant d'avoir des résultats concrets.

L'action des services circulation de la zone ne se limite pas uniquement au contrôle de vitesse sur les axes prioritaires mais de nombreux contrôles ont également lieu sur le reste du réseau routier en fonction des constatations, des attentes de la population ou des autorités communales. Pour les 9 premiers mois de l'année, l'activité en matière de contrôle de vitesse a fortement augmenté comme le montre le tableau ci-dessous.

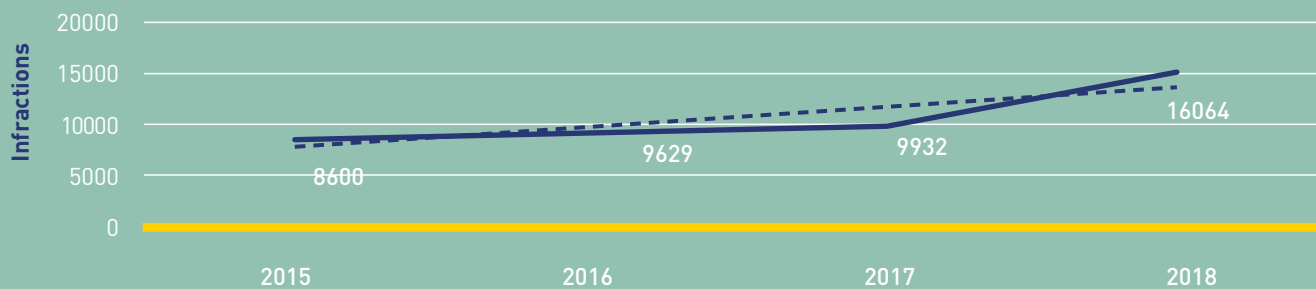
Circulation	Janvier à septembre 2017	Janvier à septembre 2018	Evolution
Nombre de contrôles de vitesse- radar mobile	160	274	+71 %
Nombre de véhicules contrôlés par des radars mobiles	96.227	137.791	+43 %
Nombre de contrôles de vitesse- radar fixe	51	83	63 %
Nombre de véhicules contrôlés par des radars fixes	3.618.173	6.982.329	+93 %

Les bons résultats s'expliquent notamment par un meilleur suivi et pilotage du travail, une optimisation de l'engagement opérationnel, un renforcement du personnel formé à la manipulation des radars. En ce qui concerne ce dernier point, seules deux personnes s'occupaient des radars début 2017. Ce nombre est passé à 5 personnes à temps plein auxquelles s'ajoutent encore 5 autres personnes qui apportent un appui ponctuel.

A côté des radars fixes et radars mobiles, la région a également mis 8 fois à disposition de la zone, un LIDAR. Ce type de radar, placé sur des axes régionaux stratégiquement choisis, permet aussi de contrôler la vitesse des usagers.

Tout le travail en matière de vitesse s'est traduit par une hausse très importante de la verbalisation (Source : ISLP)

Répartition annuelle des infractions constatées en matière de vitesse 2015-2018 Janvier à septembre



L'augmentation enregistrée entre 2017 et 2018 est de l'ordre de 62 %.



À côté des radars fixes, mobiles et « Lidar », un nouveau type de radar a fait son apparition sur Bruxelles, **le radar « tronçon »**. Installé sur le Boulevard Léopold III sur une portion située à cheval entre les communes de Schaerbeek et d'Evere, le premier radar tronçon bruxellois a été officiellement inauguré début du mois d'octobre par la Secrétaire d'État bruxelloise à la Sécurité routière Bianca Debaets ainsi que par les bourgmestres de Schaerbeek et d'Evere. L'objectif annoncé est de parvenir, de façon durable, à un meilleur respect de la limitation à 50 km/h, grâce à un système de contrôle considéré comme plus équitable par la plupart des automobilistes. Le Boulevard Léopold III est un axe où des excès de vitesse très importants sont régulièrement enregistrés, certains dépassant de près de 100 km/h la limite maximale autorisée. Dans un premier temps et durant la phase d'homologation de ce radar, une période de prévention et de communication à destination des usagers ainsi que la formation de quelques policiers à la manipulation de ce type de radar ont été prévues. La période de répression peut ensuite débiter et le seuil de tolérance sera à chaque fois évalué et adapté en fonction des résultats obtenus et de la charge de travail engendrée.

6.2.2.3 | Feux rouges, ceinture, GSM et alcool au volant

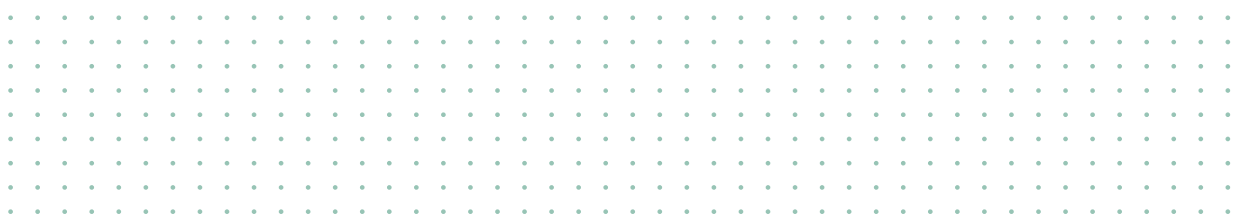
L'objectif 1 prévoit également d'augmenter la verbalisation liée au franchissement des feux de signalisation, au non-port de la ceinture de sécurité et à l'utilisation du GSM au volant. **Les résultats pour les 9 premiers mois de l'année 2018 sont très encourageants** et traduisent l'effort entrepris par toutes les fonctionnalités de la zone.



Faits en matière de circulation – 2017 →← 2018 – Zone 5344	Janv à Sept 2017	Janv à Sept	Evolution
Feux de signalisation	2037	4179	105%
Utilisation d'un portable au volant	1213	1921	58%
Port de la ceinture de sécurité + siège enfant	1238	2185	76%

En ce qui concerne l'alcool au volant, la zone applique le principe « arrêter c'est souffler – stoppen is blazen ». Ainsi lors de toute vérification d'usage, de constatation d'infraction ou d'accident, un contrôle d'alcoolémie est prévu. A côté de ce travail régulier, la zone s'est inscrite aussi dans les différentes campagnes BOB de fin d'année civile et scolaire.

Pour les 9 premiers mois de l'année, ce sont 7.176 souffles qui ont été enregistrés pour tous les services de la zone soit une moyenne journalière de 26 souffles. Suite à ces souffles, 326 PV ont été rédigés en la matière.



6.2.2.4 | Le stationnement

Pour rappel, le stationnement sauvage constitue l'une des problématiques de quartier les plus souvent citées par la population dans les sondages. **Afin d'y remédier, l'attention de chaque policier a été attirée vers les lieux les plus touchés par le phénomène.** Une liste d'axes prioritaires a ainsi été établie et soumise à révision régulièrement en fonction du changement de comportement des usagers. Cette thématique est aussi reprise dans les opérations citées ci-dessous.

La verbalisation en matière de stationnement a fortement évolué en 2018. La hausse sur les 9 premiers mois de l'année est de l'ordre de 31 % pour arriver à près de 78 PV dressés chaque jour en la matière en 2018.

Faits en matière de circulation – 2017 →← 2018– Zone 5344	Janv à Sept 2017	Janv à Sept 2018	Evolution
Stationnement	16156	21171	31%

6.2.2.5 | Personnel affecté à la circulation / référents circulation / modification des horaires

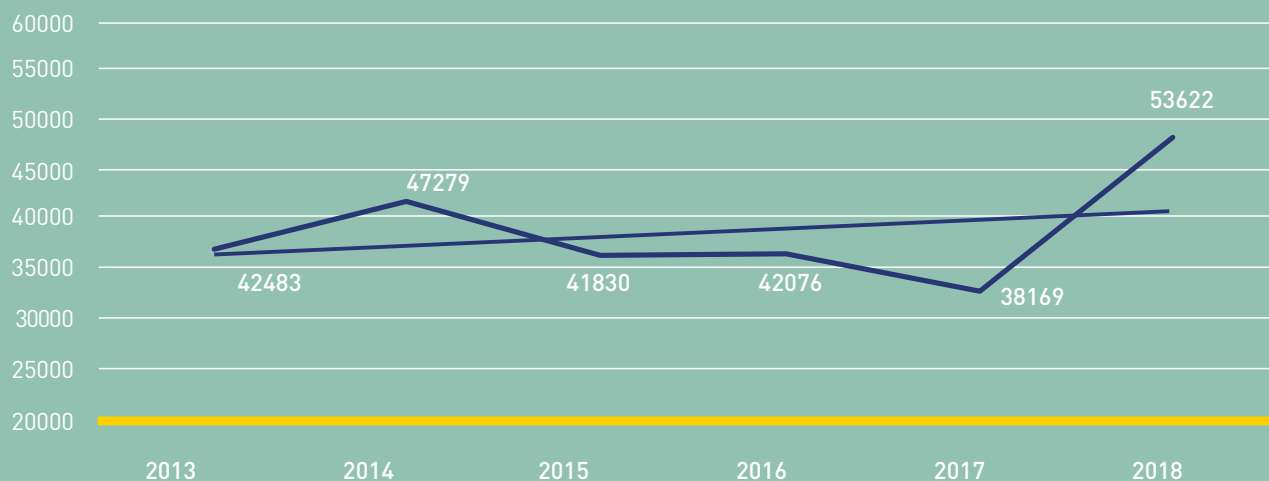
Ces dernières années, le personnel circulation devait faire face à un déficit important suite entre autres au non remplacement des agents, à leur recrutement difficile, à leur affectation à d'autres tâches. **Afin de contrer cette évolution et pour pouvoir rencontrer les objectifs établis dans le cadre de ce plan d'action, la zone de police a décidé d'augmenter l'effectif en charge de ce domaine.** En effet, celui-ci est passé de 47 personnes à 64 en quelques mois. Deux nouveaux officiers ont également été mis à la tête du service et se chargent de développer les initiatives et projets et de sensibiliser l'entièreté du personnel des autres fonctionnalités à la thématique. Il est en effet clair que la sécurité routière n'est pas seulement portée par les services « circulation » mais par tous. **C'est pour cette raison que des opérations, comme on le verra dans le point suivant, sont menées par l'ensemble du personnel sur base de l'adage « Traffic, a matter of everyone ».**

Comme c'est le cas pour les cambriolages, un référent « circulation » a été désigné dans chaque commissariat en 2018. Il s'agit d'une personne ressources en matière de circulation qui sensibilise tous ses collègues aux problématiques présentes sur le territoire du commissariat et qui peut apporter un appui au niveau de la rédaction des PV et de tout ce qui concerne la circulation.

Afin de couvrir une plus large plage horaire le weekend et de répondre à une demande des citoyens et des autorités administratives, un nouvel horaire des brigades du STC (Servie Trafic Centralisé) a été mis en place à partir du 1^{er} septembre 2018, avec l'aval des syndicats. Ainsi, du lundi au jeudi, les deux brigades du STC (composées chacune de deux équipes) prêteront un horaire 06-15h. Le weekend, soit le vendredi-samedi-dimanche, les brigades s'alterneront afin de prêter un 06-16h (équipe 1) et un 12-22h (équipe 2).

6.2.2.6 | Les opérations « circulation »

Verbalisation en matière de circulation 2013-2018 (source ISLP) de janvier à septembre



Comme on le voit sur le graphique ci-dessus, la verbalisation, toutes infractions confondues, a fortement augmenté en 2018. A côté de l'intensification du travail journalier en matière de circulation, plusieurs types d'opérations ont été menés en 2018.

6.2.2.6.1 | CIAO

Comme expliqué dans la partie « résultats », les opérations CIAO, abordent à chaque fois un volet circulation. En effet, en circulant dans les quartiers, les patrouilles pédestres sensibilisent la population entre autres à la sécurité routière et verbalisent en cas de situations dangereuses. De plus, parmi les **10 CIAO** organisées entre janvier et octobre 2018, 3 étaient ciblées prioritairement sur le port de la ceinture de sécurité et la non-utilisation du GSM au volant. Les conducteurs en infraction sont invités à visionner un petit film tiré d'une histoire vraie contenant des images chocs et explicites. Un débriefing est ensuite organisé avec les contrevenants afin de les conscientiser.

6.2.2.6.2 | Ecole

Les écoles restent un **partenaire privilégié** au niveau de la sécurité routière. Comme expliqué dans la partie des résultats, les projets « dangers de la route », « rentrée scolaire » et « Y a pas le que le premier qui compte » permettent de conscientiser les jeunes au danger de la conduite sous influence pour le premier projet et les parents et usagers de la route à la sécurité routière aux abords des écoles en ce qui concerne les deux autres projets.



6.2.2.6.3 | Missions rapides

Suite à une situation problématique en matière de circulation soulevée soit par les autorités communales soit par la population, une équipe de la direction de la circulation est chargée de se rendre sur place afin d'analyser le problème et de mener les démarches adéquates afin de le résoudre. Pour les mois de janvier à octobre 2018, ce sont **335 demandes** qui ont ainsi été traitées par ce service. Les missions sont vraiment diverses et concernent par exemple le dépannage de véhicules abandonnés, un problème de circulation au niveau d'une école, du stationnement sauvage, le double file, la demande de placement de potelets ou lignes jaunes, le non-respect du sens de la circulation, la vitesse excessive,... Pour toute mission, un contact est pris avec le plaignant afin qu'il sache qu'il a été entendu et que la police agit. Par exemple en matière de stationnement sauvage, des flyers sont distribués dans les boîtes aux lettres des riverains afin de leur rappeler la signalisation en vigueur dans leur rue et leur quartier.

6.2.2.6.4 | Les opérations « PMR » (ou Personnes à Mobilité Réduite)

Les opérations PMR ont pour objectif de vérifier l'adéquation entre les places réservées aux moins valides et la validité des documents en la matière. En 2016, tous les emplacements situés sur la zone avaient fait l'objet d'un premier contrôle. Par la suite, une équipe de la circulation est chargée de donner un avis par rapport aux nouvelles demandes et du même coup de révérifier la validité des emplacements à proximité. Pour les 10 premiers mois de l'année 2018, **82 demandes pour un emplacement pour handicapé ont été traitées**, c'est-à-dire qu'un contact a été pris avec le demandeur, que la situation a été analysée et que la validité des autres emplacements de la rue a été vérifiée. Concernant ce dernier point, **81 cartes ont été saisies pour usage abusif** et envoyées au SPF Finance et un PV a été dressé. Suite à la visite, un rapport à destination du bourgmestre est établi dans lequel un avis favorable ou défavorable est émis par rapport à la demande.

6.2.2.6.5 | Les opérations « Traffic, a matter of everyone »

La direction de la circulation de la zone a mis sur pied en 2018 une série d'opérations sous le nom de code « Traffic, a matter of everyone » afin de sensibiliser et d'impliquer toutes les fonctionnalités des commissariats à la sécurité routière.



En effet, la sécurité routière, comme priorité du Plan zonal de sécurité de la zone, c'est permettre à chacun et chacune de rentrer en toute sécurité chez soi. Mais c'est aussi l'affaire de toutes les fonctionnalités de la zone.

C'est pourquoi, entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 2018, chaque commissariat va organiser chaque mois sur son territoire deux opérations réunissant différentes fonctionnalités. Une opération sera axée vers la lutte contre le stationnement gênant, l'autre vers l'une des 4 autres problématiques de sécurité routière, à savoir la conduite sous influence d'alcool ou drogues (« Highsky »), le non-respect du feu rouge (« red flash »), le stationnement illégal sur le parking PMR (« disabled parking ») et le port de la ceinture (« Buckle up »).

Grâce à ce type d'opérations et au travail général de sensibilisation, **la proportion de PV rédigés par d'autres fonctionnalités que la circulation est en croissance et représente près d'un tiers du total de la verbalisation.**

6.3 | Plan d'action « le développement d'une approche des missions de police orientée vers les groupes d'auteurs - le radicalisme ».

Au sein de la police, « Intelligence Led Policing » ou fonction de police guidée par l'information, constitue un des fondements sur lesquels se base la vision du travail policier.

Le concept est simple : ce sont les informations qui sont à la base des actions de police, et non l'inverse. Cette approche s'appuie sur la récolte et le traitement de données (faits, auteurs, groupements criminels, etc.) d'une part et sur la plus-value apportée par l'expérience et les aptitudes policières d'autre part. L'information ainsi obtenue guide l'ensemble du travail de police. Avec ce principe et ceux de territorialisation et décentralisation prônés par la zone, le policier de première ligne, proche des sources d'informations, est un personnage-clé.

En matière de radicalisme, notre implémentation au sein des communautés doit non seulement nous permettre d'assurer un suivi effectif des personnes désignées comme étant radicalisées et de leurs actions, mais également de pouvoir détecter les situations potentiellement dangereuses et les vellétés de dérive vers le radicalisme violent. Une approche transversale et intégrée est ainsi souhaitable. Cette approche opérationnelle pourra par après être généralisée à d'autres groupes d'auteurs.

6.3.1 | Les objectifs

En ce qui concerne ce plan d'action, quatre objectifs stratégiques avaient été déterminés, à savoir :

1. Mettre en place un système de détection et de suivi tel que défini par les organes de contrôle (OCAM) ou directeurs (Parquet) en veillant à l'intégrer à l'organisation zonale basée sur la territorialisation, la décentralisation et la police orientée vers la communauté.
2. Créer un réseau de partenariats forts, multidisciplinaire facilitant la mise en œuvre d'une approche intégrée et intégrale des groupes d'auteurs liés à la radicalisation violente.
3. Contribuer à développer un cycle d'information performant visant à établir une position d'information complète.
4. Développer une approche opérationnelle structurée des événements ou faits en rapport avec le radicalisme violent et/ou le terrorisme.

6.3.2 | Les résultats

Passons en revue ici les résultats obtenus pour chacun des objectifs définis.

6.3.2.1 | Objectif 1

La zone a défini une procédure de **travail de suivi** des personnes liées au radicalisme. Deux personnes travaillant à la direction judiciaire coordonnent l'ensemble du travail et participent aux différentes réunions organisées en la matière en interne et en externe. Au sein des différents commissariats, un référent « radicalisme » a été désigné dans le service de la recherche locale. Cette personne a comme tâche de bien sensibiliser tout le personnel du commissariat à la problématique mais aussi à l'importance de l'échange de l'information aussi bien au niveau même du commissariat qu'entre l'Etat-Major et les services du commissariat. Le renfort obtenu dans le cadre du Plan Canal continue à assurer un suivi en la matière et une présence sur le terrain.

6.3.2.2 | Objectif 2

En ce qui concerne les **partenaires** impliqués dans la problématique du radicalisme, de nombreux contacts ont été pris depuis de nombreux mois pour permettre d'établir une liste des personnes de référence. Citons les autres zones bruxelloises, la zone de Vilvoorde, le Sicad Bruxelles, différents services au niveau de la PJF de Bruxelles, l'Ocam, la Région Bruxelloise, les administrations communales, le Parquet, les services de renseignements et la Sûreté de l'Etat.

6.3.2.3 | Objectif 3

Au niveau du développement du **cycle d'information**, différents projets permettent ou permettront à la zone de renforcer sa position d'information dont les principaux sont : le projet « ILP », le projet « OSINT », le projet « ISLP / document ». Ces différents projets ont déjà été expliqués dans la partie Résultats – Gestion de l'information policière.

6.3.2.4 | Objectif 4

Le dernier objectif fixé dans le cadre de ce plan d'action concernait le développement d'une **approche opérationnelle structurée** des événements liés au radicalisme ou terrorisme. Cet objectif a été repris au niveau de la Région Bruxelloise et plus particulièrement de BPS (Bruxelles Prévention et Sécurité). La zone participe activement à toute réunion organisée dans ce cadre-là.

6.4 | Plan d'action – « culture d'entreprise »

La culture d'entreprise nous concerne tous parce qu'elle façonne notre propre identité en tenant compte de nos différences individuelles. Ensemble, nous sommes plus forts pour affronter nos réalités quotidiennes. C'est une démarche essentielle au sein de notre organisation pour réaliser le « vivre ensemble ».

6.4.1 | Les axes

Ce plan d'action s'articule autour de 3 axes principaux :

- ① Porter une attention particulière à la diversité au sens très large par des sessions d'information et de sensibilisation et par une « quinzaine de la diversité » organisée toutes les deux années ;
- ① Mener une réflexion sur les valeurs de la zone et sensibiliser le personnel en la matière ;
- ① Dans le cadre du respect des droits universels de l'homme, participer à une enquête universitaire en matière de mécanisme de sélection en collaboration avec UNIA et l'INCC afin d'améliorer la qualité des contrôles.

6.4.2 | Les avancées

Quelles sont les principales avancées dans le cadre de ce plan d'action :

- ➊ Dans le cadre de la diversité et du réseau Bruno@ttitudes, une quinzaine de la diversité a été organisée fin 2017. Plus de 250 membres du personnel ont participé à au moins un atelier proposant des thèmes aussi variés que l'Islam d'hier à aujourd'hui, le judaïsme : héritage et culture, les travaux d'intérêt général, UNIA, la réinsertion des prisonniers, Rainbow House, les Genres et stéréotypes sur le lieu de travail, la pauvreté, Nixon et nous, Aller simple, les mineurs étrangers non accompagnés, l'Office des étrangers.
- ➋ Parallèlement à la quinzaine, l'organisation du voyage d'étude à Auschwitz suscite toujours de l'intérêt auprès de nos membres. 25 personnes étaient du voyage en octobre 2018. Même si une participation financière est demandée aux intéressés, il y a toujours plus de candidats que de places proposées. L'ambiance des lieux, son histoire, le vécu qui ressort au travers de la visite du site sont autant d'éléments qui peuvent imprégner les participants et les interpeller sur des thèmes qui nous sont chers : la tolérance, les droits de l'homme, la souffrance humaine et le sens de l'humanité. A une période où le monde est marqué par l'extrémisme, les guerres, les crises migratoires, ce voyage constitue une occasion privilégiée pour faire un parallèle avec les faits que nous vivons au quotidien en Belgique et rappeler les valeurs humaines prônées par notre zone de police.
- ➌ Comme expliqué déjà dans la partie des résultats / projets « Etudiants », la zone accueille depuis juillet 2017, en collaboration avec Unia et l'INCC, une chercheuse en criminologie qui se penche sur la sélectivité policière. Ses conclusions sont attendues fin du premier semestre 2019.
- ➍ Le groupe de travail « culture d'entreprise » s'est focalisé sur les 8 valeurs de la zone. Rappelons que « La culture d'entreprise est une identité collective basée sur des valeurs prédéfinies qui servira de point de repère et qui sera partagée par tous les membres ». Dans ce cadre, un guide « valeurs » a été créé et distribué à l'ensemble du personnel.



Le travail sur les valeurs fait partie intégrante d'une politique globale en matière de gestion des ressources humaines laquelle vise également la description des profils de fonction et des compétences. Celles-ci sont intégrées dans la procédure d'évaluation et dans l'établissement d'un plan de formation.

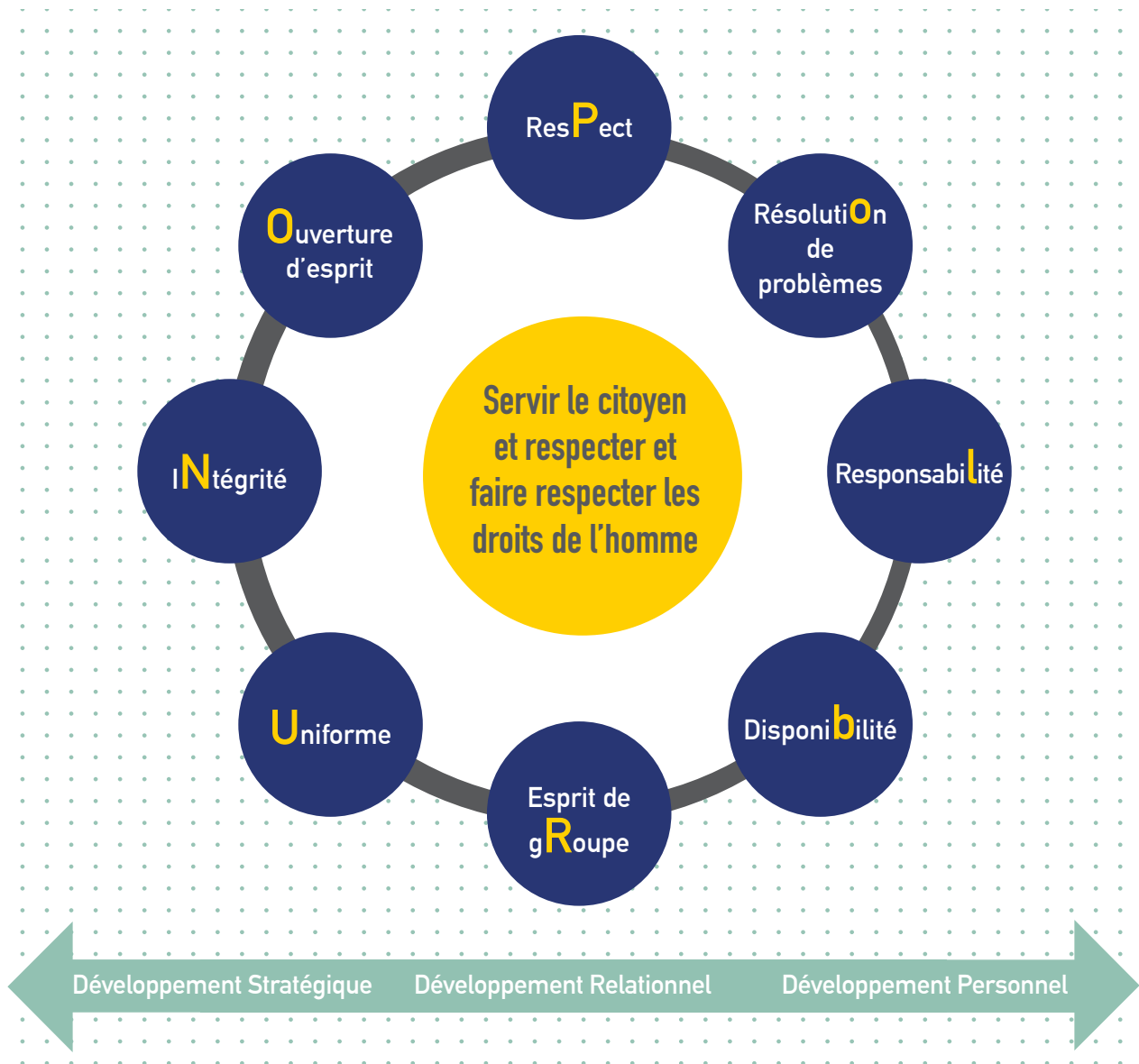
Ce sont 8 valeurs qui ont été retenues, à savoir : le respect, la résolution de problèmes, la responsabilité, la disponibilité, l'esprit de groupe, l'uniforme, l'intégrité et l'ouverture d'esprit. Ces valeurs ne sont bien évidemment pas nouvelles mais l'objectif de ce guide est de les clarifier et de les expliquer afin qu'elles soient connues, comprises, respectées et partagées par l'ensemble des membres du personnel.



Afin de sensibiliser le personnel à nos valeurs, différents ateliers ont été organisés dans un premier temps pour les officiers et Calog A et ensuite pour le reste du personnel. Pour le premier groupe, la réflexion s'est faite en deux phases. La première consistait à réfléchir par groupe sur la concrétisation des valeurs au quotidien, toutes fonctionnalités confondues. Les idées récoltées lors de ces échanges ont permis de construire un schéma basé sur 3 axes, à savoir le développement stratégique, relationnel et personnel.

Ces résultats ont fait l'objet d'une deuxième rencontre pendant laquelle les participants se sont penchés sur la façon d'aborder les valeurs au sein de leur unité.

Le reste du personnel a également été impliqué dans cette démarche et 6 sessions en septembre et octobre 2018 ont eu lieu réunissant près de 200 personnes. Le même exercice leur a été proposé. Les résultats sont en cours d'analyse et feront l'objet d'autres initiatives dans le même domaine.



7 | Budget

Cette partie est dédiée aux commentaires techniques relatifs à la proposition de budget 2019.

C'est la traduction financière et comptable des éléments exposés dans les autres parties de la note de politique générale.

Ce budget garantit le fonctionnement et le déploiement zonal sur base des principes de proximité, de territorialisation, de décentralisation et de qualité. Il permet également de poursuivre la transition numérique de la zone de police et le développement de la politique zonale en matière de sécurité routière.

Il tient compte de la longue période électorale qui s'étend d'octobre 2018 à juin 2019 en assurant la stabilité du fonctionnement zonal, mais en n'hypothéquant aucun scénario quant à l'évolution du modèle policier belge.

7.1 | Généralités

La dotation communale globale pour 2019 aurait dû augmenter de 5,48 % mais grâce à l'utilisation du fond de réserve créé sur le boni du compte 2015 et sur le boni du compte 2016, elle n'augmente que de 2 % par rapport au budget initial 2018. Ainsi, la dotation communale globale pour 2019 est fixée à **€ 64.913.035,61**.

Le budget ordinaire 2019 est fixé à **€ 94.930.000,00**, ce qui représente une augmentation de € 3.145.000,00 (+ 3,43 %) comparé au budget initial 2018.

7.2 | Les dépenses ordinaires.

7.2.1 | Généralités

Le total du montant des dépenses ordinaires s'élève donc à **€ 94.930.000,00**.

Au moment de l'établissement du budget initial 2018, aucune indexation des salaires n'était prévue par le Bureau du Plan. Or, l'évolution réelle de l'indice santé a entraîné une indexation des salaires au mois d'octobre 2018.

Selon les prévisions mensuelles de « l'indice santé » du Bureau du Plan au moment de la préparation du budget 2019 (prévisions en date du 06/11/2018), le prochain dépassement de l'indice pivot (qui s'élève actuellement à 107,20) par l'indice santé lissé (tel que défini dans la loi du 23/04/2015 concernant la promotion de l'emploi, Moniteur belge du 27/04/2015) devrait se produire en juin 2019. Par conséquent, les salaires dans la fonction publique seraient adaptés au coût de la vie, en d'autres termes augmentés de 2 %, **en août 2019**.

Quelques articles de dépenses du budget ordinaire font l'objet des commentaires particuliers. Ils sont repris ci-dessous.

7.2.2 | Les dépenses du personnel

La masse salariale passe de € 78.086.314,35 € en 2018 à € 81.412.780,16 en 2019, soit une augmentation de € 3.326.465,81 ou 4,26 %.

Cette augmentation s'explique par l'effet du saut d'index qui a eu lieu en octobre 2018 (et qui va avoir des répercussions sur la totalité de l'année 2019), l'entrée en vigueur au 1er juillet 2019 de certaines modifications du statut prévues par l'accord sectoriel du Comité de Négociations 428 du 13/03/2018, les augmentations barémiques du personnel, le financement de 4 agents pour la circulation financés par les recettes supplémentaires du Fonds de sécurité routière de l'année 2018 et, enfin, la prochaine indexation des salaires prévue pour août 2019.

Rappelons ici que disposer des moyens financiers nécessaires au financement de 98 % du cadre organique n'est pas une garantie de pouvoir recruter du personnel. S'il n'y a pas de problème pour recruter des inspecteurs, les fonctions de cadre moyen, les inspecteurs principaux, restent elles déficitaires.

Cette situation nous oblige à utiliser des inspecteurs dans des fonctions d'inspecteur principal. Une gestion dynamique du personnel est nécessaire pour à la fois trouver les solutions avec la police fédérale pour remplir le cadre des inspecteurs principaux, mais aussi d'accompagner les inspecteurs qui occupent des fonctions supérieures.

7.2.2.1 | Salaires et traitements fixes : art 111-01 et 111-10 (NAPAP)

On atteint le montant de € 46.607.722,17 en 2019 par rapport à € 44.561.800,64 (soit une augmentation de € 2.045.921,53 ou + 4,59 % par rapport au montant du budget initial 2018).

7.2.2.2 | Indemnités variables de prestations du personnel zonal : art 111-08

On obtient pour les indemnités de prestation un montant de € 9.399.431,25 en 2019 par rapport à € 9.157.948,43 en 2018, soit une augmentation de € 241.482,82 ou + 2,64 % par rapport au montant initial de 2018.

7.2.2.3 | Cotisations patronales pour pensions du personnel : art 113-21

Le taux de cotisation de base est ainsi maintenu au même niveau qu'en 2018.

Ainsi, le taux de cotisation que doivent payer pour 2019 les administrations locales et les zones de police affiliées au Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL s'élève à 41,5 % (34 % de cotisations patronales + 7,50 % de cotisations personnelles).

Cet article passe, par conséquent de € 12.175.666,04, à € 12.672.426,76 soit une augmentation de € 496.760,72 (+4,08 %).

7.2.2.4 | Cotisation de « responsabilisation » pour pension : art 113-48

La loi du 24 octobre 2011 prévoit l'introduction d'une cotisation de responsabilisation à charge des administrations locales dont les charges de pensions individuelles sont supérieures aux recettes des cotisations de base versées.

Selon l'estimation communiquée par l'ONSSAPL, aucun montant de cotisation de responsabilisation pour les charges de pension n'est à prévoir dans le budget de la zone de police au moins jusqu'en 2020 (les estimations n'allant pas au-delà).

7.2.2.5 | Primes pour l'assurance des accidents de travail : art 117-01

Les primes sont calculées selon le taux des primes du nouveau marché relatif au service d'assurances rentré en application au 1^{er} mai 2016.

7.2.3 | Les dépenses de fonctionnement

Au total, les dépenses de fonctionnement diminuent à nouveau par rapport au budget antérieur. En 2019, elles diminuent de € 131.921,104 par rapport au budget initial 2018. Mais elles sont influencées par de nouvelles dépenses comme par exemple la dépense relative à la location d'un lidar pendant 40 semaines en 2019 (soit € 264.000,00) financée par les recettes supplémentaires 2018 du Fonds de Sécurité Routière, l'intégration de nouvelles dépenses liées à la cellule communication (prestations d'infographie, prestations d'imprimerie, réalisation de films, etc.) et l'intégration de nouvelles dépenses liées à des projets de prévention telles que Pol & Bruno à la maternelle, l'organisation d'une journée de la circulation, les campagnes CIAO, etc.

Les dépenses de fonctionnement représentent ainsi 11,54 % des dépenses ordinaires.

7.2.3.1 | Remboursement du personnel détaché : art 122-06

Le nombre de détachés de la Police Fédérale est identique à 2018 (28 policiers détachés).

Leur coût total diminue néanmoins car nous ne prévoyons plus de commissaire en détachement mais uniquement 27 inspecteurs et 1 inspecteur principal.

7.2.3.2 | Frais de téléphonie : art 123-11

Cet article intègre une diminution des frais d'abonnements pour les radios (le nombre de radios individuelles diminue vu la volonté de la zone de mutualiser ce matériel).

7.2.3.3 | Frais du fonctionnement de l'informatique : art 123-13

Cet article reste stable afin de poursuivre les développements en la matière. Notre architecture IT est progressivement remise à jour pour nous permettre d'intégrer l'ensemble des nouvelles applications et logiciels prévus dans le cadre du fonctionnement IT de la police intégrée et dans le cadre du développement de plateforme d'échange comme la plateforme caméras de la Région de Bruxelles-Capitale.

Nous diminuons le montant prévu pour l'achat de cassettes d'encre pour les imprimantes et fax, vu que ces appareils sont progressivement remplacés par des photocopieurs multifonctionnels.

Nous supprimons certaines dépenses obsolètes (ex : logiciel de la logistique) ou qui feront partie d'autres projets (ex : logiciel de gestion de la flotte automobile).

A cet article, est toujours prévu un montant de € 20.000,00 représentant la quote-part de la zone de police dans l'entretien de l'application « Team de quartier », dont la phase de développement est financée par la Région.

7.2.3.4 | Frais de réception et de représentation : art 123-16

L'article 33001/123-16 est augmenté.

En 2019, la zone de police exercera pour une année la présidence de la conférence des chefs de corps. Ce secrétariat technique de la Conférence des chefs de corps ne dispose d'aucun budget particulier pour assurer son fonctionnement. Il est de coutume que la zone qui assure la présidence prenne en charge les frais liés à l'organisation des réunions mensuelles, aux contacts avec les organismes régionaux et fédéraux et à la production d'analyse et rapports suite à des interpellations des autorités.

Cet article concerne également les cadeaux de représentation qui sont offerts dans le cadre des projets et partenariats qui sont menés par la zone de police : cadeau pour les délégations étrangères en visite, petit gadget pour les opérations de sécurité routière aux abords des écoles,...

A l'article 33002/123-16, nous prévoyons un budget pour l'organisation annuelle d'une journée de la circulation.

7.2.3.5 | Frais d'achats de livres, de documentation, d'abonnements : art 123-19

Cet article est diminué suite à la suppression de certains abonnements à des revues auxquelles la zone a accès via d'autres canaux (informations mise à disposition de la zone par le SEPPT, internet, etc).

7.2.3.6 | Autres frais administratifs : art 123-48

Cet article, qui prévoit des dépenses dans le domaine de la prévention, est augmenté pour l'achat de matériel dans le cadre des campagnes CIAO.

7.2.3.7 | Achat, entretien et location de vêtements de travail du personnel zonal : art 124-05

Nous diminuons la dépense relative à la masse d'habillement vu le résultat des comptes précédents.

7.2.3.8 | Assurances diverses (RC, et tous risques) : art 124-08

L'estimation a été revue à la hausse par le service assurance au vu de la facture 2018 et du montant des primes (pour rappel, les primes pour la responsabilité civile sont fonction de la masse salariale).

7.2.3.9 | Location et entretien des fournitures techniques : art 124-12

Cet article inclut des dépenses de soutien à la réalisation du plan d'action sécurité routière et à la maintenance du réseau de caméras de surveillance, à savoir :

- ① une nouvelle dépense relative à la location du lidar pour € 264.000,00 D ;
- ① et une augmentation des frais d'entretien des caméras sur la voie publique suite à l'acquisition du nouveau Vidéo Management System et l'entretien d'une caméra supplémentaire à charge de la zone de police.

A noter que l'estimation 2019 ne tient pas encore compte des caméras supplémentaires qui doivent être installées à Schaerbeek et Evere compte tenu des délais d'installation et du fait que la première année (année de garantie), les éventuels frais d'entretien sont réduits.

7.2.3.10 | Fourniture pour remises de prix et de jouets- journée de parrainage : art 124-21

Cet article est augmenté vu le nombre plus important d'écoles qui participent à cette journée (de nouvelles écoles s'étant implantées sur le territoire de la zone) et vu le coût plus important du matériel nécessaire à l'organisation de la journée (nombre de stands, plus de prêt gratuit via les communes, etc).

7.2.3.11 | Prestations de tiers pour les bâtiments : art 125-06

Cet article inclut une augmentation de la dépense relative au nettoyage du commissariat 5 (il comprend une superficie plus grande à nettoyer que l'ancien commissariat).

7.2.3.12 | Electricité pour les bâtiments : 330/125-12

Cet article diminue légèrement. Il prend en compte, d'une part, une estimation des charges pour le nouveau commissariat 5 (ces compteurs ne font plus partie des charges locatives du code 126-01 et, d'autre part, une économie résultant du passage au tarif haute tension pour le Centre d'Appui Policier.

7.2.3.13 | Loyers et charges locatives des immeubles loués : 330/126-01

Cet article diminue en raison du fait que le contrat de bail pour l'ancien commissariat 5 a pris fin au 31 mars 2018.

7.2.4 | Les dépenses de transferts

Pour mémoire, la zone de police ne doit plus de dotation annuelle à l'ERIP depuis 2016.

Comme la zone de police ne finance plus l'ERIP, les dépenses de transfert ne représentent que 0,15 % des dépenses ordinaires.

7.2.5 | Les dépenses de dette

Les dépenses de dette sont en légère diminution. Plusieurs emprunts chez Belfius et BNP Paribas se terminaient en 2018. A moins d'un important relèvement des taux d'intérêt (pour rappel, l'emprunt pour le commissariat 5 est à taux variable et la zone n'a pas de couverture), les dépenses de dette devraient être relativement stables.

7.3 | Budget des recettes ordinaires :

Les recettes hors dotations communales s'élèvent à € 30.016.964,39 en 2019 contre € 28.134.769,00 en 2018 (y compris les subventions accordées aux communes de Schaerbeek et Saint Josse dans le cadre des contrats de sécurité).

Ceci représente une augmentation de 6,69 % (ou € 1.882.195,39) par rapport à 2018.

7.3.1 | Résultat des exercices précédents :

Par la modification budgétaire 2018 n°1, le résultat du compte 2017 (soit € 3.922.185,25) a reçu deux affectations :

- ① une partie (soit € 1.922.185,25) a été restituée aux communes via une diminution des dotations communales 2018 ;
- ① et l'autre partie (soit € 2.000.000,00) a été mise en fonds de réserve afin de lisser l'augmentation de la dotation communale les années prochaines.

Etant donné que cette modification budgétaire a eu pour conséquence un équilibre global, le résultat reporté au budget 2019 est égal à € 0,00.

7.3.2 | Prélèvement sur le fonds de réserve :

Nous prévoyons le prélèvement de € 537.272,29 sur le fonds de réserve suite au boni du compte 2015 et créé par la modification budgétaire 2016/2.

Nous prévoyons le prélèvement de € 469.169,92 sur le fonds de réserve créé grâce aux recettes 2018 supplémentaires du Fonds de Sécurité routière et qui a été créé par la modification budgétaire 2018/1.

Nous prévoyons le prélèvement d'environ € 352.069,37 sur le fonds de réserve (montant total de € 1.600.000,00) suite au boni du compte 2016 et créé par la modification budgétaire 2017/1.

7.3.3 | Dotations fédérales :

Habituellement, les dotations fédérales sont fixées conformément à la circulaire ministérielle PLP 57 traitant des directives pour l'établissement du budget de police. La dotation fédérales de base s'élève à € 16.387.455,42 ; ce qui nous amène à une augmentation de € 367.832,3781 ou 2,30 % par rapport à 2018. Une grande nouveauté de la circulaire budgétaire PLP 57 concerne les arriérés de la subvention fédérale complémentaire financée par " les plans de sécurité routière". En effet contrairement aux années précédentes la circulaire PLP 57 permet d'inscrire la deuxième tranche dans le budget initial et en détermine le montant: la zone percevra, en 2019, un arriérés de € 975.631,08 qui correspondent aux recettes supplémentaires de l'année 2014.

7.3.4 | Fonds « Eurotops » classiques -dotation de soutien:

Pour rappel, depuis l'année 2013, les Fonds Sommets Européens prennent la forme d'une dotation à la place du mécanisme de subsides qui était complexe et ne permettait pas une utilisation de l'entièreté des montants octroyés par le fédéral.

Au moment de la préparation du budget 2019, ni le montant 2018 ni le montant 2019 ne sont encore connus.

Nous reprenons, par conséquent, les montants de 2017.

De l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux modalités d'octroi en 2017 de cette intervention financière, il ressort que la zone de police ne perçoit plus que € 2.416.259,00 au titre de dotation de soutien (au lieu de € 2.458.899,00 jusqu'en 2015).

Ainsi, en ce qui concerne ces fonds Sommets Européens classiques, pour 2019, la zone a inscrit les montants suivants :

- ① Au service ordinaire : € 1.611.259,00 inscrit à l'article 33004/485-48 (aide financière pour couvrir certaines dépenses liées à la sécurité et résultant de l'organisation des sommets européens à Bruxelles et de la fonction de capitale nationale et internationale de Bruxelles).
- ① Au service extraordinaire : € 805.000,00 (voir infra) inscrit aux articles 33010/665-52 et 33015/665-52.

Soit un montant total de € 2.416.259,00.

Ces articles budgétaires feront l'objet d'une modification budgétaire dès la confirmation des montants exacts pour 2019.

7.3.5 | Recette « B.S.T. »:

Pour rappel, la « recette B.S.T. » est la dotation destinée à couvrir les dépenses liées à la sécurisation des transports en commun. Il s'agira d'un financement récurrent de € 60.000,00 par année pleine par ETP. En contrepartie, la zone de police sera soumise à l'obligation que chacun des 46 inspecteurs concernés consacre annuellement 1.520 heures à la sécurisation des transports en commun (y compris la formation, le travail de rédaction, l'administration,...). Nous sommes la seule zone bruxelloise à disposer d'une Brigade de Sécurisation des Transports en commun. De cette manière, nous pouvons sans difficulté rendre compte de l'utilisation de cette dotation auprès de l'autorité régionale. Toutefois, l'intérêt d'avoir une unité spécifiquement dédiée au transport en commun permet de développer des partenariats structurés avec les sociétés de transport en commun et d'assurer un suivi et un pilotage de la criminalité sur chaque partie du réseau de surface et ainsi y développer les approches adhoc.

De l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux modalités d'octroi en 2016 et en 2017 de cette intervention financière, il appert que contrairement à ce qui avait été annoncé, la dotation pour le financement des 250 inspecteurs pour la sécurisation des transports en commun n'évolue pas en fonction de l'index et est restée fixée à € 60.000,00 x 46 inspecteurs = € 2.760.000,00.

Pour 2019, la recette est aussi estimée à € 2.760.000,00.

La recette « B.S.T. » est également inscrite à l'article 33004/485-48.

7.3.6 | Recettes ne pouvant être inscrites :

Certaines recettes ordinaires ne peuvent pas être inscrites au budget 2019 car, bien que le principe de leur octroi existe, le Conseil des Ministres doit encore confirmer les montants à répartir entre toutes les zones de police et déterminer les modalités de répartition entre les zones de police.

Il s'agit de :

- ① de la dotation SALDUZ (à titre informatif cela représentait € 26.687,99 pour l'année 2017) ;
- ① de la dotation fédérale destinée à stimuler certaines initiatives » (à titre informatif, cela représentait € 274.039,30 pour l'année 2018) ;
- ① et l'indexation de l'allocation de base 2018.

7.3.7 | Dotations communales :

Pour 2019, le montant des dotations communales augmente de 2 % par rapport à celui de 2018 et s'élève donc à € 64.913.035,61 globalement.

En séance du 20 septembre 2018, le Collège a fixé la clé de répartition 2019 entre les communes comme suit :

- ① Schaerbeek : 60 %
- ① St-Josse-ten-Noode : 20 %
- ① Evere : 20 %

Les montants pour les dotations communales pour l'année 2019 sont donc les suivants :

- ① Schaarbeek : € 64.913.035,61 x 60 % = € 38.947.821,37 (Hors subsides du volet policier des contrats de sécurité € 503.748,40)
- ① Saint-Josse-ten-Noode : € 64.913.035,61 x 20 % = € 12.982.607,12 (Hors subsides du volet policier des contrats de sécurité € 194.476,05)
- ① Evere : € 64.913.035,61 x 20 % = € 12.982.607,12

Les autres recettes communales hors dotations sont relatives aux contrats de sécurité (la commune d'Evere n'est pas concernée par cela), par la part des communes dans les frais d'entretien des caméras sur la voie publique et par la dotation spéciale de la commune de Schaerbeek pour l'opération de lutte contre la fraude sociale (financement par la commune de Schaerbeek de 2 policiers supplémentaires dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale : contrat de quartier Pogge).

7.4 | Budget des dépenses extraordinaires – Investissements

Le programme d'investissements prévoit des dépenses pour un montant de € 4.280.500,00 en 2019, comparé à € 4.635.000,00 en 2018.

Quelques remarques :

-A l'article 330/723-51 :

Cet article prévoit notamment des travaux pour la mise en norme des cellules suite à l'allongement des durées des gardes à vue de 24 à 48 heures, l'installation de systèmes de contrôles d'accès au CAP et au Koban, ainsi que la dépense liée à l'installation d'une solution de contrôle d'accès et de gestion des prestations qui n'a pas été réalisée en 2018 et dont la réalisation implique l'adaptation du règlement de travail.

-A l'article 330/724-51 :

Cet article prévoit la dépense relative au réaménagement de l'accueil du COM 1. Le cahier des charges doit être adapté suite à une circulaire du ministre de l'intérieur qui est parue en 2018 et qui détaille les mesures à prendre pour sécuriser les accueils et les normes techniques auxquelles devront répondre les nouvelles installations.

-A l'article 330/733-60 (Honoraires plans d'aménagements et d'urbanisme et d'autres études en cours d'exécution) :

Sont reprises différentes études pour le réaménagement du DPZ ou pour le réaménagement des accueils du COM 2 et 3 dont la sécurisation doit être augmentée. Ces études n'ont pas été réalisées en 2018.

-A l'article 330/742-53 (Achat de matériel informatique) :

Sont prévus, à côté du renouvellement classique des ordinateurs, écrans et imprimantes, d'importants investissements pour assurer la redondance du réseau ainsi que l'achat de 40 tablettes dans le cadre du programme « enquête de résidence » pour les agents de quartier.

-A l'article 743-51 (Achat de vélos, cyclomoteurs et motocyclettes) :

Cet article reprend l'achat de 30 vélos électriques financés par les recettes supplémentaires 2018 du Fonds de sécurité routière.

-A l'article 743-52 (Achat d'autos et de camionnettes) :

Le plan quinquennal prévoit l'acquisition de 22 véhicules en remplacement d'anciens véhicules qui seront déclassés en 2019 pour un montant total de € 1.296.000,00.

-A l'article 330/744-51 (Achat de matériel d'équipement et d'exploitation) :

Dans cet article, nous prévoyons notamment l'achat de matériel de protection pour les membres du personnel dans le cadre du GNEP (armes, gilets pare-balles, boucliers, carapaces, etc).

Cet article prévoit aussi des investissements en matière de matériel Astrid (pour rappel, ces investissements sont en partie subsidiés par les Fonds Sommets Européens)

Cet article inclut également des investissements en caméras pour un montant total de € 256.000,00, dont le projet de body-cams pour venir en soutien concret des unités de terrain.

Cet article reprend également divers investissements en matière de circulation (acquisition de 20 éthylomètres-kits complets et de 20 appareils de mesure d'haleine complémentaires; acquisition de 7 terminaux de paiement portables; acquisition de 20 gilets pare-balles cycliste/motard ou encore le remplacement de 6 radios de bord pour les motos).

Enfin, cet article reprend les différents petits investissements tels que frigos, fax, outillages pour le service garage et le service infra de la zone de police, etc.

7.5 | Budget des recettes extraordinaires

7.5.1 | Recettes de prélèvements :

A l'article 060/995-51 (Prélèvements sur le fonds de réserves extraordinaires), nous utilisons € 689.200,00 du fonds de réserve extraordinaire pour financer, sur fonds propres, certains investissements (acquisition de chiens policiers, études et réalisation de travaux dans les bâtiments de la zone de police, achat des vélos électriques et des 20 gilets pare-balles cyclistes/motards financés par la réserve créée grâce aux recettes supplémentaires 2018 du Fonds de Sécurité Routière.).

7.5.2 | Recettes de transfert :

Comme déjà mentionné ci-dessus, deux recettes dans le cadre des Fonds Sommet Européens sont prévues dans les recettes extraordinaires :

L'article 33010/665-52 pour le financement des investissements en matière d'infrastructures et de matériel de sécurité) : € 657.500,00.

L'article 33015/665-52 pour le financement des investissements ASTRID : € 147.500,00.

À ce stade, nous n'inscrivons aucune recette dans le cadre de la subvention 2019 accordée par la région de Bruxelles Capitale pour l'amélioration de la sécurité routière n'ayant reçu ni confirmation des montants pour 2019, ni d'accord sur un quelconque plan d'affectation.



police
politie