



CONSEIL DE POLICE DU 29 JUIN 2020
POLITIERAAD VAN 29 JUNI 2020

PROCÈS VERBAL
PROCES-VERBAAL

Présents	Boris Dilliès, <i>Président f.f.</i> , <i>Bourgmestre/Voorzitter d.d.</i> , <i>Burgemeester</i> ;
Aanwezig	Olivier Deleuze, <i>Président</i> , <i>Bourgmestre/Voorzitter</i> , <i>Burgemeester</i> ; Didier Gosuin, <i>Bourgmestre/Burgemeester</i> ; Félix Boudru, Michel Cohen, Marc Cools, Aurélie Czekalski, Isabelle Desir, Pierre Desmet, Christian Grétry, Bernard Hayette, Daniel Hublet, Martine Maelschalck, Joëlle Maison, Didier Molders, Christine Roisin, Eric Sax, Jérôme Toussaint, Laurent Van Der Elst, Marion Van Offelen, Marc Vandame, Laurence Vandeputte, Patrick Wauters, <i>Conseillers de police/Politieraadsleden</i> ; Michel Deraemaeker, <i>Chef de Corps/Korpschef</i> ; Géraldine Noël, <i>Secrétaire/Secretaris</i> .
Excusés	Jasmine Boumraya, Odile Bury, Lise Goetghebuer, Serge Minet, Cécile Van Hecke, <i>Conseillers de</i>
Verontschuldigd	<i>police/Politieraadsleden</i> .

Ouverture de la séance à 18:04
Opening van de zitting om 18:04

SÉANCE PUBLIQUE - OPENBARE ZITTING

CABINET DU CHEF DE CORPS - KABINET VAN DE KORPSCHEF

1 Approbation du procès-verbal de la séance du Conseil de police du 17 février 2020.

Le Conseil approuve le point.
21 votants : 21 votes positifs.

Goedkeuring van het proces-verbaal van de zitting van de Politieraad van 17 februari 2020.

De Raad keurt het punt goed.
21 stemmers : 21 positieve stemmen.

2 Démission de Madame Laurence DEHAUT de son mandat de membre effectif du Conseil communal de Watermael-Boitsfort - Prestation de serment et installation d'un nouveau membre du Conseil de police, Monsieur Félix BOUDRU.

Le Conseil de police,

Vu la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, et notamment ses articles 12 à 24;

Attendu que Madame Laurence DEHAUT a démissionné de son mandat de conseiller effectif au Conseil communal de Watermael-Boitsfort, qui en a pris acte en date du 17 décembre 2019;

Attendu que, en vertu de l'article 21 de la loi du 7 décembre 1998 précitée, « *la perte de la qualité de conseiller communal met fin de plein droit au mandat de membre du conseil de police* »;

Considérant que le Conseil communal de Watermael-Boitsfort, en sa séance du 17 décembre 2019, a élu Monsieur Félix BOUDRU en tant que membre effectif du Conseil de police;

Considérant que Monsieur Félix BOUDRU a été régulièrement convoqué à la séance du 27 avril 2020 du Conseil de police, que sa prestation de serment et son installation sont inscrites à l'ordre du jour de cette séance;

Considérant que Monsieur Félix BOUDRU a prêté entre les mains du Président du Conseil, en français le serment suivant visé à l'article 20bis de la loi du 7 décembre 1998 précitée, « *Je jure fidélité au Roi, obéissance à la Constitution et aux lois du peuple belge* » :

Considérant que suite à la prestation de serment de ce membre entre les mains du Président, il est installé en tant que conseiller de police;

Par ces motifs,

Sur proposition du Collège de police,

PREND ACTE :

- de la démission de Madame Laurence DEHAUT en qualité de membre effectif du Conseil communal de Watermael-Boitsfort;
- de la prestation de serment de Monsieur Félix BOUDRU entre les mains du Président;
- de l'installation de Monsieur Félix BOUDRU en tant que membre du Conseil de police.

La présente délibération sera transmise à Monsieur le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et à Madame le Haut fonctionnaire de l'agglomération bruxelloise.

Le Conseil approuve le point.

21 votants : 21 votes positifs.

Ontslag van Mevrouw Laurence DEHAUT uit haar mandaat van effectief gemeenteraadslid van Watermaal-Bosvoorde - Eedaflegging en installatie van een nieuw lid van de Politieraad, Mijnheer Félix BOUDRU.

De Politieraad,

Gelet op de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, en meer bepaald haar artikelen 12 tot 24;

Overwegende dat Mevrouw Laurence DEHAUT ontslag neemt uit haar mandaat van effectief Gemeenteraadslid van Watermaal-Bosvoorde; die op de zitting van 17 december 2019 hier akte van heeft genomen;

Overwegende dat, krachtens het artikel 21 van de voornoemde wet van 7 december 1998, « *het verlies van de hoedanigheid van gemeenteraadslid leidt van rechtswege tot het beëindigen van het mandaat van politieraadslid* »;

Overwegende dat de Gemeenteraad van Watermaal-Bosvoorde, bij zijn zitting van 17 december 2019, Mijnheer Félix BOUDRU als effectief lid van de Politieraad heeft verkozen;

Overwegende dat Mijnheer Félix BOUDRU reglementair werd opgeroepen op de zitting van 27 april 2020 van de Politieraad, dat haar eedaflegging en aanstelling staan ingeschreven op de agenda van deze zitting;

Aangezien Mijnheer Félix BOUDRU in de handen van de Voorzitter, in het Frans de volgende eed heeft afgelegd gericht op het artikel 20bis van de voornoemde wet van 7 december 1998, « *Je jure fidélité au Roi, obéissance à la Constitution et aux lois du peuple belge* »;

Aangezien, na de eedaflegging van dit lid in de handen van de Voorzitter, ze is geïnstalleerd als lid van Politieraad;

Om deze redenen,

Op voorstel van het Politiecollege,

NEEMT AKTE :

- van het ontslag van Mevrouw Laurence DEHAUT als effectief Gemeenteraadslid van Watermaal-Bosvoorde;
- van de eedaflegging van Mijnheer Félix BOUDRU in de handen van de Voorzitter;
- van de installatie van Mijnheer Félix BOUDRU als lid van de Politieraad.

De onderhavige beraadslaging zal overgemaakt worden aan Mijnheer de Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en Mevrouw de Hoge ambtenaar van de Brusselse agglomeratie.

De Raad keurt het punt goed.

21 stemmers : 21 positieve stemmen.

18h07 : Aurélie Czekalski entre en séance / treedt in zitting.

DIRECTION DES FINANCES - DIRECTIE FINANCIËN

3 Provisions pour menues dépenses - Utilisation de cartes "Belfius EasyCard" et octroi de trois provisions supplémentaires.

Le Conseil de police,

Vu l'article 34 ter de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux qui prévoit que :

§ 1er. Le paiement de dépenses strictement nécessaires pour le bon fonctionnement de la police locale peut être effectué par des membres du personnel de la zone désignés par le conseil.

Le conseil détermine le montant de la provision attribuée auxdits membres du personnel et le montant maximal par dépense.

Le comptable spécial remet la provision contre accusé de réception aux membres du personnel désignés qui en sont responsables personnellement.

§ 2. Les dépenses régulières effectuées grâce aux provisions visées au § 1er sont remboursées au membre du personnel chargé de la gestion de la provision, sur présentation d'une demande de paiement introduite auprès du collège, périodiquement et au plus tard le 31 décembre de l'année à laquelle les paiements effectués ont trait.

Une demande particulière est faite pour chaque crédit budgétaire.

Ces demandes sont transmises au comptable spécial en vue du contrôle de leur régularité. Elles sont étayées par des factures signées pour acquit, quittances ou accusés de réception rédigés par les créanciers.

Les demandes font l'objet d'un enregistrement et d'une imputation au crédit budgétaire approprié et sont jointes à l'ordre de paiement qui doit être établi en vue de l'alimentation de la provision.

Le détenteur d'une provision la rembourse au comptable spécial lorsqu'il en est déchargé ;

Vu l'arrêté royal du 5 septembre 2001 portant le règlement général de la comptabilité de la zone de police ;

Considérant que les provisions pour menues dépenses actuellement attribuées au Chef de Corps et à DMM se présentent sous la forme d'espèces ; que cette forme n'est pas sécurisée (risque de perte/vol), nécessite de gérer la monnaie et ne permet pas de payer là où seul le bancontact est disponible ;

Considérant que, dans le cadre de ces provisions, la Belfius EasyCard est une solution afin de mettre une carte de paiement à disposition des membres du personnel qui n'ont pas de mandat sur le compte de l'entité, tout en ayant un contrôle strict du budget alloué à ces dépenses grâce à la possibilité de charger/décharger la carte ; que l'argent versé sur la carte appartient à la zone de police et il est mis à disposition du collaborateur titulaire de la carte afin d'effectuer des dépenses pour le compte de celle-ci ; qu'il est possible de récupérer totalement ou partiellement les montants versés ; que l'annexe 1 détaille le fonctionnement de la Belfius EasyCard ;

Considérant que la carte Belfius EasyCard permet également de prévoir le paiement au comptant pour certains marchés (marchés de faibles montants) en autorisant un membre du personnel à effectuer le paiement sur place à l'aide d'une carte spécialement chargée à cet effet;

Considérant que le coût est de 2,00 € TVAC par carte commandée et 10,00 € TVAC par carte et par an à titre de forfait de gestion des cartes;

Considérant que ces frais sont à prévoir pour chaque provision pour menues dépenses octroyées par le Conseil de police;

Considérant qu'il est proposé de commencer par une phase test pour avec les membres du personnel suivants :

- Alain VAN GOETHEM,
- Omar MASLOUHI,
- Jean-Pierre WARNIER,

Considérant qu'il y a donc lieu de leur octroyer une provision de 250,00 € pour menues dépenses dans le cadre de leurs fonction au sein de la zone de police, notamment pour payer le passage des véhicules de la zone de police au contrôle technique;

Sur proposition du Collège de police,

DECIDE :

- d'adhérer au contrat Belfius EasyCard qui décrit les caractéristiques du produit, ses conditions d'utilisation et les obligations de chaque partie en signant la convention en annexe 2 afin de commander le nombre de carte Belfius EasyCard nécessaires;
- d'octroyer une provision de 250,00 € à l'INPP Alain VAN GOETHEM en sa qualité de membre du service DMM pour des menues dépenses en vue du paiement au comptant des dépenses effectuées pour des besoins de service, dûment justifiées tel que prévu à l'article 34 Ter de la loi du 7 décembre 1998;
- d'octroyer une provision de 250,00 € au Calog D Omar MASLOUHI en sa qualité de membre du service DMM pour des menues dépenses en vue du paiement au comptant des dépenses effectuées pour des besoins de service, dûment justifiées tel que prévu à l'article 34 Ter de la loi du 7 décembre 1998;
- d'octroyer une provision de 250,00 € au Calog D Jean-Pierre WARNIER en sa qualité de membre du service DMM pour des menues dépenses en vue du paiement au comptant des dépenses effectuées pour des besoins de service, dûment justifiées tel que prévu à l'article 34 Ter de la loi du 7 décembre 1998.

Le Conseil approuve le point.

22 votants : 22 votes positifs.

Provisies voor geringe uitgaven - Gebruiking van "Belfius EasyCard" kaarten en toekenning van drie aanvullende provisies.

De Politieraad,

Gelet op het artikel 34 ter van de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus die voorziet :

§ 1. De betaling van uitgaven die strikt noodzakelijk zijn voor de goede werking van de lokale politie mag worden verricht door personeelsleden van de zone die de raad daartoe aanstelt. De raad bepaalt het bedrag van de provisie die aan bedoelde personeelsleden wordt toegekend en het maximale bedrag per uitgave. De bijzondere rekenplichtige overhandigt de provisie tegen ontvangstbewijs aan de aangestelde personeelsleden, die hiervoor persoonlijk verantwoordelijk zijn.

§ 2. De regelmatige uitgaven, verricht met de overeenkomstig § 1 toegekende provisie, worden aan het personeelslid belast met het beheer van de provisie terugbetaald na voorlegging van een uitbetalingsaanvraag, die periodiek en uiterlijk op 31 december van het jaar waarop de gedane betalingen betrekking hebben, bij het college ingediend wordt.

Voor elk begrotingskrediet wordt een afzonderlijke aanvraag opgemaakt.

Deze aanvragen worden met het oog op de controle van hun regelmatigheid aan de bijzondere rekenplichtige overhandigd. Zij zijn gestaafd door voor voldaan ondertekende facturen, kwitanties of ontvangstbewijzen, opgesteld door de schuldeisers. De aanvragen maken het voorwerp uit van een vastlegging en aanrekening op het passende begrotingskrediet en worden gevoegd bij het betalingsbevel dat met het oog op de aanvulling van de provisie moet opgemaakt worden. Wanneer de houder van een provisie hiervan ontlast wordt, betaalt hij de provisie terug aan de bijzondere rekenplichtige ;

Gelet op het Koninklijk Besluit van 5 september 2001 houdende het algemeen reglement op de boekhouding van de politiezone;

Overwegende dat de provisie voor geringe uitgaven momenteel toegekend zijn aan de Korpschef en DMM in de vorm van contant geld ; dat

deze vorm niet beveiligd is (risico op verlies / diefstal), geldbeheer vereist en niet toelaat te betalen daar waar alleen bancontact beschikbaar is ;

Overwegende dat, in het kader van deze provisie, de Belfius EasyCard een oplossing is om een betaalkaart ter beschikking te stellen van de personeelsleden die geen volmacht hebben op de rekening van de organisatie, en dit met een strikte controle van het budget toegekend aan deze uitgaven dankzij de mogelijkheid om de kaart te laden / ontladen; dat het geld gestort op de kaart eigendom is van de politiezone en ter beschikking wordt gesteld van de medewerker die houder is van de kaart teneinde uitgaven te doen voor rekening van deze laatste; dat het mogelijk is om de gestorte bedragen volledig of gedeeltelijk terug te vorderen ; dat bijlage 1 de werking omschrijft van de Belfius EasyCard ;

Overwegende dat de Belfius EasyCard tevens toelaat de cash betaling te voorzien voor bepaalde opdrachten (opdrachten van lage bedragen) door een personeelslid de toelating te geven om het bedrag ter plaatse te betalen met behulp van een daartoe bijzonder opgeladen kaart;

Overwegende dat de kost 2,00 € inclusief BTW bedraagt per bestelde kaart en 10,00 € inclusief BTW per kaart en per jaar voor het beheer van de kaarten;

Overwegende dat deze kosten te voorzien zijn voor elke provisie voor kleine uitgaven toegekend door de Politieraad;

Overwegende dat wordt voorgesteld om te beginnen met een testfase voor de volgende medewerkers:

- Alain VAN GOETHEM,
- Omar MASLOUHI,
- Jean-Pierre WARNIER,

Overwegende dat er dus hen een provisie voor kleine uitgaven moet toegekend worden van 250,00 € in het kader van hun functies binnen de politiezone, met name om te betalen voor de doorgang van voertuigen van de politiezone naar technische controle;

Op voorstel van het Politiecollege,

BESLIST:

- om zich aan te sluiten bij de Belfius EasyCard-overeenkomst die de kenmerken van het product, de gebruiksvoorwaarden en de verplichtingen van elke partij beschrijft door ondertekening van de overeenkomst in bijlage 2 teneinde het vereiste aantal Belfius EasyCard-kaarten te bestellen;
- een provisie toe te kennen van 250,00 € aan de HINP Alain VAN GOETHEM in zijn hoedanigheid van

personeelslid van de dienst DMM voor kleine uitgaven met het oog op de betaling van de uitgaven uitgevoerd voor dienstbehoeftes, naar behoren gerechtvaardigd zoals voorzien in het artikel 34 Ter van de wet van 7 december 1998;

- een provisie toe te kennen van 250,00 € aan de Calog D Omar MASLOUHI in zijn hoedanigheid van personeelslid van de dienst DMM voor kleine uitgaven met het oog op de cash betaling van de uitgaven uitgevoerd voor dienstbehoeftes, gerechtvaardigd zoals voorzien in het artikel 34 Ter van de wet van 7 december 1998;

- een provisie toe te kennen van 250,00 € aan de Calog D Jean-Pierre WARNIER in zijn hoedanigheid van personeelslid van de dienst DMM voor kleine uitgaven met het oog op de cash betaling van de uitgaven uitgevoerd voor dienstbehoeftes, gerechtvaardigd zoals voorzien in het artikel 34 Ter van de wet van 7 december 1998.

De Raad keurt het punt goed.

22 stemmers : 22 positieve stemmen.

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES - DIRECTIE HUMAN RESSOURCES

4 Effectif minimal du personnel opérationnel et CALog de la police locale -Déclaration de vacances d'emploi - Cycle de mobilité 2020-02.

Le Conseil de police,

Vu la loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, et notamment les articles 3, 38 et 47;

Vu l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police et notamment les articles II.II.1e, IV.I.15 au IV.I.17, IV.I.37 au IV.I.39, IV.I.60, IV.II.47, V.III.13 au V.III.24, VI.II.8 au VI.II.26, VII.II.16 au VII.II.19;

Vu l'arrêté royal du 05 septembre 2001 déterminant l'effectif minimal du personnel opérationnel et du personnel administratif et logistique de la police locale;

Vu l'arrêté royal du 20 novembre 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police;

Vu l'arrêté royal du 9 novembre 2015 portant dispositions relatives au régime de fin de carrière pour des membres du personnel du cadre opérationnel de la police intégrée;

Vu la délibération du Conseil de police du 04 décembre 2001, fixant le cadre administratif et logistique de la zone de police locale d'Uccle/ Watermael-Boitsfort/ Auderghem;

Vu la délibération du Conseil de police du 28 janvier 2002, fixant le cadre opérationnel de la zone de police locale d'Uccle/ Watermael-Boitsfort/ Auderghem;

Vu la délibération du Conseil de police du 21 juin 2004 autorisant l'élargissement du cadre organique administratif et logistique et du cadre opérationnel de la zone de police locale d'Uccle/ Watermael-Boitsfort/ Auderghem;

Vu la délibération du Conseil de police du 12 mars 2007, de déclarer vacants les emplois dont les détachés de la zone vers une autre entité sont titulaires;

Vu la délibération du Conseil de police du 10 décembre 2007 autorisant l'élargissement du cadre organique de la zone de police locale d'Uccle/ Watermael-Boitsfort/ Auderghem;

Vu la délibération du Conseil de police du 14 décembre 2009 autorisant l'élargissement du cadre administratif et logistique de la zone de police locale d'Uccle/ Watermael-Boitsfort/ Auderghem;

Vu la délibération du Conseil de police du 01 octobre 2012 créant dans le cadre administratif et logistique de niveau A la fonction de Directeur des Ressources Humaines – Conseiller et lui attribuant la classe 3;
 Vu la délibération du Conseil de police du 09 septembre 2013 autorisant l'élargissement du cadre opérationnel de la zone de police locale d'Uccle/ Watermael-Boitsfort/ Auderghem;
 Vu la délibération du Conseil de police du 19 décembre 2016 autorisant l'élargissement du cadre administratif et logistique de la zone de police locale d'Uccle/ Watermael-Boitsfort/ Auderghem;
 Vu la délibération du Conseil de police du 02 septembre 2019 autorisant l'élargissement du cadre opérationnel de la zone de police locale d'Uccle/ Watermael-Boitsfort/ Auderghem;
 Considérant la publication de l'appel 2020 02 planifiée pour le 30 avril 2020;
 Considérant que la situation du cadre réel en date du 01/04/2020 est la suivante :

Effectif ZP 5342 Uccle/ W-B/ Aud 01/04/2020

Grade	Cadre	Grade Effectif	Cadre Effectif	FTEQ
OPS				
Officier	29		20	20
CDP	3	1		
CP	26	19		
ACP		0		
Cadre Moyen	90		86	81,2
CP Tapis Rouge		10		9,8
INPP/AP	9	7		7
INPP	81	60		59,4
AINPP		5		5
NAPAP		4		0
Cadre de Base	341		320	307,4
INP		314		305,4
AINP		2		2
NAPAP		4		0
Cadre Agent	30		22	21,6
AGT		22		
AAGT				
TOTAL OPS	490		448	430,2
CALOG				
Niveau A	8		7	6,5
Niveau B	23		17	14,4
Niveau C	78		32	30,1
Niveau D	39		24	21,9
TOTAL CALOG	148		80	72,9
TOTAL ZONE	638		528	503,1

Considérant que la zone de police locale Uccle / Watermael-Boitsfort / Auderghem compte **6 détachés** vers une autre unité dans le cadre opérationnel, à savoir 2 CP, 1 INPP et 3 INP.

Considérant les différents cycles de mobilité en cours, des départs à la pension ou NAPAP prévus ainsi que des surplus dans le cadre officier, il convient donc de procéder à la déclaration de vacances d'emplois pour les cadres suivants :

Cadre Officier:

- 1 Commissaire Directeur Direction de l'Appui Policier
- 1 Commissaire membre Cabinet du Chef de Corps
- 1 Commissaire Directeur Adjoint Direction Locale de Recherche

Cadre Moyen :

- 2 Inspecteurs principaux OPJ membres Dispatching Zonal (DPZ)
- 1 Inspecteur Principal OPJ membre Apostilles Uccle
- 1 Inspecteur Principal OPJ membre Service du Contrôle Interne (DCI)
- 1 Inspecteur Principal OPJ membre Direction de la Proximité secteur Watermael-Boitsfort/ Auderghem
- 1 Inspecteur Principal OPJ membre Quartier secteur Watermael-Boitsfort/ Auderghem
- 1 Inspecteur Principal Spécialisé Assistant de Police
- 1 Inspecteur Principal membre CO/ Gestion Négociée de l'Espace Public (HYCAP)

Cadre de base :

- 5 Inspecteurs membres Intervention
- 1 Inspecteur membre Apostilles Uccle
- 1 Inspecteur membre Service Circulation et Mobilité

Cadre Agent :

- 5 Agents membres Service Circulation et Mobilité

Cadre CALog

- 1 Consultant Niveau B membre Communication

TOTAL : 24 places

Par ces motifs,

Sur proposition du Collège de police,

DECIDE :

- d'approuver la déclaration de vacance d'emploi suivante à l'occasion du cycle de mobilité 2020-02:

Cadre Officier:

- 1 Commissaire Directeur Direction de l'Appui Policier
- 1 Commissaire membre Cabinet du Chef de Corps

- 1 Commissaire Directeur Adjoint Direction Locale de Recherche

Cadre Moyen :

- 2 Inspecteurs principaux OPJ membres Dispatching Zonal (DPZ)
- 1 Inspecteur Principal OPJ membre Apostilles Uccle
- 1 Inspecteur Principal OPJ membre Service du Contrôle Interne (DCI)
- 1 Inspecteur Principal OPJ membre Direction de la Proximité secteur Watermael-Boitsfort/Auderghem
- 1 Inspecteur Principal OPJ membre Quartier secteur Watermael-Boitsfort/ Auderghem
- 1 Inspecteur Principal Spécialisé Assistant de Police
- 1 Inspecteur Principal membre CO/ Gestion Négociée de l'Espace Public (HYCAP)

Cadre de base :

- 5 Inspecteurs membres Intervention
- 1 Inspecteur membre Apostilles Uccle
- 1 Inspecteur membre Service Circulation et Mobilité

Cadre Agent :

- 5 Agents membres Service Circulation et Mobilité

Cadre CALog

- 1 Consultant Niveau B membre Communication

TOTAL : 24 places

La présente délibération sera transmise à Monsieur le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, ainsi qu'à la Direction de la Mobilité et de la Gestion du personnel.

Le Conseil approuve le point.
22 votants : 22 votes positifs.

Minimaal effectief van het operationeel en het administratief en logistiek personeel van de lokale politie - Mededeling van de vacatures – Mobiliteitscyclus 2020 02.

De Politieraad,

Gezien de wet van 07 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, en inzonderheid op de artikels 3, 38 en 47;

Gezien het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten en in het bijzonder zijn artikel II.II.1 ste, IV.II.15 tot IV.I.17, IV.I.37 to IV.I.39, IV.I.60, IV.II.47, V.III.13 tot V.III.24, VI.II.8 tot VI.II.26, VII.II.16 tot VII.II.19;

Gezien het koninklijk besluit van 05 september 2001 houdende het minimaal effectief van het operationeel en van het administratief en logistiek personeel van de lokale politie;

Gezien het koninklijk besluit van 20 november 2001 tot vaststelling van de nadere regels inzake de mobiliteit van het personeel van de politiediensten;

Gezien het koninklijk besluit van 9 november 2015 houdende bepalingen inzake het eindeloopbaanregime voor personeelsleden van het operationeel kader van de geïntegreerde politie;

Gezien de beraadslaging van de Politieraad van 04 december 2001 tot vaststelling van het administratief en logistiek kader van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem;

Gezien de beraadslaging van de Politieraad van 28 januari 2002 tot vaststelling van het operationeel kader van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem;

Gezien de beraadslaging van de Politieraad van 21 juni 2004, tot uitbreiding van het administratief en logistiek kader alsook het operationeel kader;

Gezien de beraadslaging van de Politieraad van 12 maart 2007, om de betrekkingen waarvan de afgedeelten (gedetacheerden) van de zone titularis waren vacant te verklaren;

Gelet op de beraadslaging van de Politieraad van 10 december 2007 tot uitbreiding van het organiek kader van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem;

Gezien de beraadslaging van de Politieraad van 14 december 2009 tot uitbreiding van het administratief en logistiek kader van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem ;

Gezien de beraadslaging van de Politieraad van 01 oktober 2012 die in het administratief en logistiek kader van niveau A de functie van Adviseur – Directeur van de Personeelsdienst te creëert en haar de klasse 3 toekent;

Gezien de beraadslaging van de Politieraad van 09 september 2013 tot uitbreiding van het operationeel kader van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem;

Gezien de beraadslaging van de Politieraad van 19 december 2016 tot uitbreiding van het administratief en logistiek kader van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem ;

Gezien de beraadslaging van de Politieraad van 02 september 2019 tot uitbreiding van het operationele kader van de politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem;

Gezien de publicatie van de mobiliteitscyclus 2020 02 voorzien is op 30 april 2020;

Overwegende dat de situatie van het kader op datum van 01/04/2020 er als volgt uitziet:

Aantal ZPZ 5342 op 01/04/2020				
Graad	Kader	Effectief Graad	Effectief Kader	FTEQ
OPS				
Officier	29		20	20
HCP	3	1		
CP	26	19		
ACP		0		
Middenkader	90		86	81,2
CP Rode Loper		10		9,8
HINP/AP	9	7		7
HINP	81	60		59,4
AHINP		5		5
NAVAP		4		0
Basiskader	341		320	307,4
INP		314		305,4
AINP		2		2
NAVAP		4		0

Hulpkader	30		22	21,6
AGT		22		
AAGT				
TOTAAL OPS	490		448	430,2
CALOG				
Niveau A	8		7	6,5
Niveau B	23		17	14,4
Niveau C	78		32	30,1
Niveau D	39		24	21,9
TOTAAL CALOG	148		80	72,9
TOTAAL ZONE	638		528	503,1

Overwegende dat de zone **6 leden** van het operationele kader naar een andere eenheid **afgedeeld** heeft, te weten 2 PC, 1 HINP en 3 INP.

Overwegende de verschillende lopende mobiliteitscyclussen alsook het voorziene vertrek via pensioen of NAVAP, dienen de volgende bijkomende vacatures gepubliceerd te worden:

Officierenkader:

- 1 Commissaris Directeur - Directie Administratieve Ondersteuning
- 1 Commissaris lid van het Kabinet van de Korpschef
- 1 Commissaris Adjunct-Directeur - Directie Lokale Recherche

Middenkader

- 2 Hoofdinspecteurs OGP leden Zonale Dispatching (DPZ)
- 1 Hoofdinspecteur OGP lid Kantschriften Ukkel
- 1 Hoofdinspecteur OGP lid Dienst Interne Controle (DCI)
- 1 Hoofdinspecteur OGP Beheer Nabijheidspolitie sector Watermaal-Bosvoorde/ Oudergem
- 1 Hoofdinspecteur OGP lid Wijk sector Watermaal-Bosvoorde/ Oudergem
- 1 Hoofdinspecteur OGP met Bijzondere Specialisatie Politie-assistente
- 1 Hoofdinspecteur OGP lid CO/Genegotieerd Beheer van de Publieke Ruimte (HYCAP)

Basiskader:

- 5 Inspecteurs leden Interventie
- 1 Inspecteur lid Kantschriften Ukkel
- 1 Inspecteur lid Dienst Verkeer en Mobiliteit

Hulpkader

- 5 Agenten leden Dienst Verkeer en Mobiliteit

CALog kader :

- 1 Consulent Niveau B lid Communicatie

TOTAAL: 24 plaatsen

Om deze redenen,
Op voorstel van het politiecollege,

BESLIST :

- de volgende betrekkingen vacant te verklaren in het kader van de mobiliteitscyclus 2020 02:
Officierenkader:

- 1 Commissaris Directeur - Directie Administratieve Ondersteuning
- 1 Commissaris lid van het Kabinet van de Korpschef
- 1 Commissaris Adjunct-Directeur van de Directie Lokale Recherche

Middenkader

- 2 Hoofdinspecteurs OGP leden Zonale Dispatching (DPZ)
- 1 Hoofdinspecteur OGP lid Kantschriften Ukkel
- 1 Hoofdinspecteur OGP lid Dienst Interne Controle (DCI)
- 1 Hoofdinspecteur OGP Beheer Nabijheidspolitie sector Watermaal-Bosvoorde/ Oudergem
- 1 Hoofdinspecteur OGP lid Wijk sector Watermaal-Bosvoorde/ Oudergem
- 1 Hoofdinspecteur OGP met Bijzondere Specialisatie Politie-assistente
- 1 Hoofdinspecteur OGP CO/ Genegotieerd Beheer van de Publieke Ruimte (HYCAP)

Basiskader:

- 5 Inspecteurs leden Interventie
- 1 Inspecteur lid Kantschriften Ukkel
- 1 Inspecteur lid Dienst Verkeer en Mobiliteit

Hulpkader

- 5 Agenten leden Dienst Verkeer en Mobiliteit

CALog kader :

- 1 Consulent Niveau B lid Communicatie

TOTAAL: 24 plaatsen

De onderhavige beraadslaging zal aan Mijnheer de Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering alsook aan de Directie van de Mobiliteit en het Personeelsbeheer overgemaakt worden.

De Raad keurt het punt goed.
22 stemmers : 22 positieve stemmen.

**5 Recrutement et sélection des membres du personnel du cadre de base des services de police -
Déclaration de vacance d'emplois - Mobilité-aspirants cycle 2020 A2.**

Le Conseil de police,

Vu la loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux et notamment les articles 3, 38 et 47 ;

Vu l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police et notamment la partie VI Titre 11;

Vu l'arrêté royal du 05 septembre 2001 déterminant l'effectif minimal du personnel opérationnel et du personnel administratif et logistique de la police locale;

Vu l'arrêté royal du 20 novembre 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police;

Vu l'arrêté royal du 9 novembre 2015 portant dispositions relatives au régime de fin de carrière pour des membres du personnel du cadre opérationnel de la police intégrée;

Vu la Circulaire Ministérielle GPI 73 relative au recrutement, à la sélection et à la formation des membres du personnel du cadre de base des services de police;

Vu la délibération du Conseil de police du 16 décembre 2019 de procéder à la déclaration de vacance d'emplois suivante à l'occasion du cycle de mobilité 2019-05 dans le cadre de base : 1 Inspecteur membre Brigade cycliste ; 2 Inspecteurs membres Intervention ;

Considérant la publication du cycle de mobilité 2019 05 en date du 06 décembre 2019 et le résultat des entretiens de sélection pour le cadre de base en date du 06 février 2020,

Considérant que le seul candidat à l'emploi d'inspecteur membre intervention a été retenu conformément aux règles de mobilité telles que visées à la partie VI, titre II, chapitre II PJPol et que par conséquent, 1 emploi d'inspecteur membre intervention n'a pas été pourvu ;

Vu la délibération du Conseil de police du 29 juin 2019 de procéder à la déclaration de vacance d'emplois suivante à l'occasion du cycle de mobilité 2020 02 dans le cadre de base: 5 Inspecteurs membres Intervention ; 1 Inspecteur membre Apostilles Uccle ; 1 Inspecteur membre Service Circulation et Mobilité ;

Considérant la publication du cycle de mobilité 2020 02 en date du 30 avril 2020 se clôturant le 22 mai 2020 ;

Considérant que deux candidats ont postulé à l'emploi d'inspecteur membre intervention, conformément aux règles de mobilité telles que visées à la partie VI, titre II, chapitre II PJPol et que sous réserve des résultats des entretiens devant la commission de sélection à venir, au moins 3 emplois d'inspecteurs membres intervention ne seront pas pourvus ;

Considérant la publication du cycle de mobilité 2020 03 planifiée pour le 17 juillet 2020, lors duquel notre zone de police prévoit l'ouverture de'entre autres 10 emplois d'inspecteurs membres intervention et sous réserve des résultats des entretiens devant la commissions de sélection à venir ;

Par ces motifs,

Sur proposition du Collège de police,

DECIDE :

- de déclarer vacants dans le cadre de la mobilité-aspirants cycle 2020 A2, un maximum de 16 emplois d'inspecteurs membres Intervention. Ce nombre pourra être revu à la baisse en fonction des besoins zonaux et des résultats des entretiens devant la commission de sélection à venir.

La présente délibération sera transmise à Monsieur le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, ainsi qu'à la Direction de la Mobilité et de la Gestion du personnel.

Le Conseil approuve le point.
22 votants : 22 votes positifs.

Aanwerving en selectie van de personeelsleden van het basiskader van de politiediensten - Mededeling van de vacatures - Aspirantenmobiliteit 2020 A2.

De Politieraad,

Gezien de wet van 07 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, en inzonderheid op de artikels 3, 38 en 47;

Gezien het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten en in het bijzonder zijn deel VI „, Titel II;

Gezien het koninklijk besluit van 05 september 2001 houdende het minimaal effectief van het operationeel en van het administratief en logistiek personeel van de lokale politie;

Gezien het koninklijk besluit van 20 november 2001 tot vaststelling van de nadere regels inzake de mobiliteit van het personeel van de politiediensten;

Gezien het koninklijk besluit van 9 november 2015 houdende bepalingen inzake het eindeloopbaanregime voor personeelsleden van het operationeel kader van de geïntegreerde politie;

Gezien de Ministeriële omzendbrief GPI 73 betreffende de aanwerving, de selectie en de opleiding van de personeelsleden van het basiskader van de politiediensten;

Gezien de beraadslaging van de Politieraad van 16 december 2019 die de volgende betrekkingen basiskader vacant verklaart in het kader van de mobiliteitscyclus 2019 05 : 1 Inspecteur lid Fietsbrigade; 2 Inspecteurs leden Interventie;

Overwegende de publicatie van de mobiliteitscyclus 2019 05 op 06 december 2020 en de resultaten van de interviews met de kandidaten voor het basiskader op 06 december 2019;

Overwegende dat de enige kandidaat voor de betrekking van inspecteur lid interventie werd weerhouden overeenkomstig de wetgeving inzake de mobiliteit bedoeld in Deel VI, Titel II, Hoofdstuk II, RPPol en bijgevolg 1 betrekking van inspecteur lid interventie niet konden worden ingevuld;

Gezien de beraadslaging van de Politieraad van 29 juni 2020 die de volgende betrekkingen basiskader vacant verklaart in het kader van de mobiliteitscyclus 2020 02: 5 Inspecteurs leden Interventie ; 1 Inspecteur lid Kantschriften Ukkel; 1 Inspecteur lid Dienst Verkeer en Mobiliteit;

Overwegende de publicatie van de mobiliteitscyclus 2020 02 op 30 april 2020 , die op 22 mei 2020 werd afgesloten;

Overwegende dat twee kandidaten hebben gesolliciteerd voor de betrekking van inspecteur lid interventie overeenkomstig de wetgeving inzake de mobiliteit bedoeld in Deel VI, Titel II, Hoofdstuk II, RPPol, en dat onder voorbehoud van de resultaten van de gesprekken voor de selectiecommissie bijgevolg minstens 3 betrekkingen van inspecteur lid interventie niet zullen worden ingevuld;

Gezien de publicatie van de mobiliteitscyclus 2020 03 voorzien is op 17 juli 2020 en waarin onze politiezone voorziet om onder andere 10 betrekkingen inspecteur lid interventie open te stellen, en onder voorbehoud van de resultaten van de gesprekken voor de selectiecommissie;

Om deze redenen,

Op voorstel van het Politiecollege,

BESLIST :

- in het kader van de aspirantenmobiliteit 2020 A2, een maximum van 16 betrekkingen voor inspecteurs leden interventie vacant te verklaren. Dit aantal kan naar beneden worden bijgesteld, afhankelijk van de noden van de zone alsook de resultaten van de toekomstige gesprekken met de selectiecommissie(s).

De onderhavige beraadslaging zal aan Mijnheer de Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering alsook aan de Directie van de Mobiliteit en het Personeelsbeheer overgemaakt worden.

De Raad keurt het punt goed.
22 stemmers : 22 positieve stemmen.

6 Cycle de mobilité 2020-02 – Engagement d’un Commissaire de police Directeur Adjoint de la Direction Locale de Recherche et d’un Commissaire de police membre du Cabinet du Chef de Corps – Composition de la commission de sélection locale. (Ajouté en séance)

Le Conseil de police,

Vu la loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, et notamment les articles 3, 38 et 47;

Vu l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police et notamment les articles II.II.1e, IV.I.15 au IV.I.17, IV.I.37 au IV.I.39, IV.I.60, IV.II.47, V.III.13 au V.III.24, VI.II.8 au VI.II.26, VII.II.16 au VII.II.19;

Vu l'arrêté royal du 05 septembre 2001 déterminant l'effectif minimal du personnel opérationnel et du personnel administratif et logistique de la police locale;

Vu l'arrêté royal du 20 novembre 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police;

Vu la délibération du Conseil de police du 04 décembre 2001, fixant le cadre administratif et logistique de la zone de police locale d'Uccle/ Watermael-Boitsfort/ Auderghem;

Vu la délibération du Conseil de police du 28 janvier 2002, fixant le cadre opérationnel de la zone de police locale d'Uccle/ Watermael-Boitsfort/ Auderghem;

Vu la délibération du Conseil de police du 21 juin 2004 autorisant l'élargissement du cadre organique administratif et logistique et du cadre opérationnel de la zone de police locale d'Uccle/ Watermael-Boitsfort/ Auderghem;

Vu la délibération du Conseil de police du 12 mars 2007, de déclarer vacants les emplois dont les détachés de la zone vers une autre entité sont titulaires;

Vu la délibération du Conseil de police du 10 décembre 2007 autorisant l'élargissement du cadre organique de la zone de police locale d'Uccle/ Watermael-Boitsfort/ Auderghem;

Vu la délibération du Conseil de police du 14 décembre 2009 autorisant l'élargissement du cadre administratif et logistique de la zone de police locale d'Uccle/ Watermael-Boitsfort/ Auderghem;

Vu la délibération du Conseil de police du 09 septembre 2013 autorisant l'élargissement du cadre opérationnel de la zone de police locale d'Uccle/ Watermael-Boitsfort/ Auderghem;

Vu la délibération du Conseil de police du 19 décembre 2016 autorisant l'élargissement du cadre administratif et logistique de la zone de police locale d'Uccle/ Watermael-Boitsfort/ Auderghem;

Vu la délibération du Conseil de police du 02 septembre 2019 autorisant l'élargissement du cadre opérationnel de la zone de police locale d'Uccle/ Watermael-Boitsfort/ Auderghem;

Vu la délibération du Conseil de Police du 29 juin 2020 ouvrant la mobilité et déterminant les modalités de sélection des candidats dans le cadre du cycle de mobilité 2020 02;

Considérant l'appel aux candidatures 2020 02 du 30 avril 2020 publié par la Police Fédérale (série L4252) ouvrant une place de Commissaire de police Directeur Adjoint Direction Locale de Recherche;

Considérant l'appel aux candidatures 2020 02 du 30 avril 2020 publié par la Police Fédérale (série L3742) ouvrant une place de Commissaire de police membre du Cabinet du Chef de Corps;

Attendu que l'installation d'une commission de sélection est imposée pour l'engagement via mobilité d'un officier de la police locale;

Par ces motifs,

Sur proposition du Collège de police,

DECIDE :

- d'approuver la composition suivante de la commission de sélection locale pour l'engagement d'un Commissaire de police Directeur Adjoint Direction Locale de Recherche et pour l'engagement d'un Commissaire de police membre du Cabinet du Chef de Corps :

1. Président : Monsieur le Chef de Corps, Michel DERAEMAER, 1^{er} Commissaire Divisionnaire de la zone de police Uccle / Watermael-Boitsfort / Auderghem ;
2. Assesneur : Monsieur Jeroen BEUSELINCK, Commissaire – Chef du Cabinet du Chef de Corps de la zone de police Uccle / Watermael-Boitsfort / Auderghem ;
3. Assesneur : Madame GAUTHEY Laurence, 1^{er} Commissaire – Directrice de la Direction de la Recherche Locale de la zone de police Uccle / Watermael-Boitsfort / Auderghem;
4. Assesneur : Madame Daphné WYNS, Conseiller Niveau A Classe 3 – Directrice de la Direction des Ressources Humaines de la zone de police Uccle / Watermael-Boitsfort / Auderghem ;
5. Assesneur: Monsieur Jacques BRUYNINX, 1^{er} Commissaire - Directeur du Département Recherche Locale de la zone de police Montgomery

En cas d'absence d'un des assesseurs désignés, lors de la commission de sélection, il/elle sera remplacé par Madame Viviane DEGREEF, Commissaire - Directrice de la Direction Police de Proximité secteur Watermael-Boitsfort/ Auderghem de la zone de police Uccle / Watermael-Boitsfort / Auderghem ou par Madame Manuella WEYMAERE, 1^{er} Commissaire - Directrice de la Direction Police de Proximité secteur Uccle de la zone de police Uccle / Watermael-Boitsfort / Auderghem

Secrétaire Membre des Ressources Humaines : Monsieur Gino ELIANO, 1^{er} Commissaire – membre de la Direction des Ressources Humaines de la zone de police Uccle / Watermael-Boitsfort / Auderghem ;

En cas d'absence du secrétaire désigné, Monsieur Gino ELIANO, 1^{er} Commissaire, lors de la commission de sélection, il sera remplacé par Madame Kinga MIARCZYNSKA, 1^{er} Assistante membre de la Direction des Ressources Humaines de la zone de police Uccle / Watermael-Boitsfort / Auderghem.

La présente délibération sera transmise à Monsieur le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, ainsi qu'à la Direction de la Mobilité et de la Gestion du personnel.

Le Conseil approuve le point.

22 votants : 22 votes positifs.

Mobiliteitscyclus 2020-02 – Aanwerving van een Politiecommissaris Adjunct Directeur van de Directie Lokale Recherche en een Politiecommissaris lid van het Kabinet van de Korpschef – Samenstelling van de lokale selectiecommissie. (Toegevoegd tijdens de zitting)

De Politieraad,

Gezien de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, en inzonderheid op de artikels 3, 38 en 47;

Gezien het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten en in het bijzonder zijn artikel II.II.1 ste, IV.II.15 tot IV.I.17, IV.I.37 to IV.I.39, IV.I.60, IV.II.47, V.III.9 tot V.III.25, VI.II.8 tot VI.II.26, VII.II.16 tot VII.II.19;

Gezien het koninklijk besluit van 5 september 2001 houdende het minimaal effectief van het operationeel en van het administratief en logistiek personeel van de lokale politie;

Gezien het koninklijk besluit van 20 november 2001 tot vaststelling van de nadere regels inzake de

mobiliteit van het personeel van de politiediensten;

Gezien de beraadslaging van de Politieraad van 04 december 2001 tot vaststelling van het administratief en logistiek kader van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem;

Gezien de beraadslaging van de Politieraad van 28 januari 2002 tot vaststelling van het operationeel kader van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem;

Gezien de beraadslaging van de Politieraad van 21 juni 2004, tot uitbreiding van het administratief en logistiek kader alsook het operationeel kader;

Gezien de beraadslaging van de Politieraad van 12 maart 2007, om de betrekkingen waarvan de afgedeelten (gedetacheerden) van de zone titularis waren vacant te verklaren;

Gelet op de beraadslaging van de Politieraad van 10 december 2007 tot uitbreiding van het organiek kader van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem;

Gezien de beraadslaging van de Politieraad van 14 december 2009, tot uitbreiding van het administratief en logistiek kader van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem;

Gezien de beraadslaging van de Politieraad van 9 september 2013 tot uitbreiding van het operationeel kader van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem;

Gezien de beraadslaging van de Politieraad van 19 december 2016, tot uitbreiding van het administratief en logistiek kader van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem;

Gezien de beraadslaging van de Politieraad van 02 september 2019 tot uitbreiding van het operationeel kader van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem;

Gezien de beraadslaging van de Politieraad van 29 juni 2020 waarbij betrekkingen in het kader van de mobiliteit vacant werden verklaard en de selectiemodaliteiten werden vastgelegd in het kader van de mobiliteitscyclus 2020 02;

Gezien de door de Federale Politie gepubliceerde oproep tot kandidaatstelling nr 2020 02 van 30 april 2020 (reeks L4252) voor een Politiecommissaris Adjunct-Directeur van de Directie Lokale Recherche;

Gezien de door de Federale Politie gepubliceerde oproep tot kandidaatstelling nr 2020 02 van 30 april 2020 (reeks L3742) voor een Politiecommissaris Politiecommissaris lid van het Kabinet van de Korpschef;

Gezien de oprichting van een selectiecommissie bij de lokale politie opgelegd wordt voor de aanwerving via mobiliteit van een officier;

Om deze redenen,

Op voorstel van het politiecollege,

BESLIST :

- de volgende samenstelling van de lokale selectiecommissie voor de aanwerving via mobiliteit van een Politiecommissaris Adjunct Directeur van de Directie Lokale Recherche en voor de aanwerving via mobiliteit van een Politiecommissaris lid van het Kabinet van de Korpschef goed te keuren:

1. Voorzitter : Mijnheer de Korpschef, Michel DERAEMAERKER, 1^{ste} Hoofdcommissaris van politie van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem;
2. Bijzitter : Mijnheer Jeroen BEUSELINCK, Commissaris - Kabinetschef van de Korpschef van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem;
3. Bijzitter : Mevrouw Laurence GAUTHEY, 1^{ste} Commissaris - Directrice van de Directie Lokale Recherche van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem;
4. Bijzitter : Mevrouw Daphné WYNS, Adviseur – Directrice van de Directie Human Resources van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem;
5. Bijzitter: Mijnheer Jacques BRUYNINX, 1^{ste} Commissaris - Directeur van het Departement Lokale Recherche van de lokale politiezone Montgomery;

Bij afwezigheid van één van de aangestelde bijzitters tijdens de selectiecommissie, zal deze persoon vervangen worden door Mevrouw Viviane DEGREEF, Commissaris - Directrice van de Nabijheidspolitie sector Watermaal-Bosvoorde/ Oudergem van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde /

Oudergem of door Mevrouw Manuelle WEYMAERE - 1^{ste} Commissaris - Directrice van de Nabijheidspolitie sector Ukkel van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem
Secretaris Lid van Personeelsdienst: Mijnheer Gino ELIANO, 1^{ste} Commissaris – lid van de Directie Human Resources van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem.
Bij afwezigheid van de aangestelde secretaris tijdens de selectiecommissie, zal de heer Gino ELIANO, 1^{ste} Politiecommissaris worden vervangen door Mevrouw Kinga MIARCZYNSKA, 1^{ste} Assistent - lid van de Directie Human Resources van de lokale politiezone Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem.

De onderhavige beraadslaging zal aan Mijnheer de Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering overgemaakt worden alsook aan de Directie van de Mobiliteit en het Personeelsbeheer.

De Raad keurt het punt goed.
22 stemmers : 22 positieve stemmen.

CABINET DU CHEF DE CORPS - KABINET VAN DE KORPSCHEF

7 Question écrite de Monsieur TOUSSAINT concernant la brigade flagrant délit.

La question écrite de Monsieur Toussaint est la suivante :

Après quasi 10 ans d'existence, quel bilan tirez-vous de cette brigade spéciale (destinée à l'origine à traquer/chasser proactivement les criminels au sein de notre zone de police) ?

En outre, je souhaiterais avoir les précisions suivantes :

- qui compose cette brigade ?
- combien de personnes sont affectées à celle-ci (+ répartition H-F) ?
- de combien de véhicules dispose-t-elle aujourd'hui ?
- quelles sont ses missions ? Celles-ci ont-elles évoluées au fil des ans ?
- enfin, est-t-il question d'étoffer/renforcer cette unité prochainement ?

La réponse est la suivante :

- qui compose cette brigade ? 14 membres

12 membres INT (= Intervention),
1 membre Formation spécialiste armement
1 membre SLR (=service local de recherche)

- combien de personnes sont affectées à celle-ci (+ répartition H-F) ?

14 Hommes

- de combien de véhicules dispose-t-elle aujourd'hui ?

2 véhicules semi banalisés (Volvos noirs avec rampe/logo police) qui seront remplacés très prochainement

par 2 SKODA Kodiaq

- quelles sont ses missions ? Celles-ci ont-elles évoluées au fil des ans ?

”Le concept de “flagrant délit” doit se concevoir dans sa forme la plus stricte (auteurs à l’œuvre ou en fuite) et sert de fil conducteur à l’assistance fournie aux équipes. Il est donc, p.e., exclu que ces équipes soient envoyées pour la constatation d’un cambriolage (hors flagrant délit).

Dans le souci général d’assurer un service de qualité, il est cependant évident qu’une équipe peut être amenée à se libérer pour prendre les premières mesures urgentes lors d’interventions qui ne relèvent pas stricto sensu de ses tâches.

Cette unité, qui doit avoir l’ambition d’être une émanation du concept de “police guidée par l’information.

4.1. A côté des patrouilles proactives et des contrôles, cette unité doit apporter une plus-value notable : elle doit veiller à la recherche de l’information et à sa diffusion. Cela peut passer par la reconnaissance du terrain (chemin de fuite, cachettes potentielles,...) jusqu’à la mise en place de contrôle ciblés sur certains groupes d’auteurs. On peut aussi envisager ici de faire une observation préalable des suspects avant de procéder à leur contrôle. Les membres devront activement chercher des personnes ou des véhicules signalés : il est évident que cela nécessite une synergie parfaite avec les partenaires externes et internes conformément à la MFO-3 (= DIR MIN MFO3 14/06/2002 - Gestion de l’information de police judiciaire et de police administrative) qui comportent toutes les informations qui y affèrent.

4.2. Dans le cadre de leurs missions ils offrent une assistance aux autres services. On pense ici aux vols à main armée, aux personnes violentes ou aux autres situations qui nécessitent rapidement des renforts.

4.3. L’unité peut être engagée dans des missions de police administrative. Elle peut ainsi être appelée pour des problèmes ponctuels de nuisances causées p.e. par des bandes de jeunes.

4.4. Enfin, les membres doivent être capables de gérer des situations à risques, sans pour autant empiéter sur les prérogatives d’unités spécialisées comme CGSU ou DAR/GIS. On pense ici à l’occupation de postes d’observation et d’interception après une attaque à main armée ou à la fourniture d’un appui dans les cas de perquisitions « renforcées».

Evaluation via rapport à l’AIG (=Algemene Inspectie/Inspection générale = organe de contrôle des services de police).

- enfin, est-t-il question d’étoffer/renforcer cette unité prochainement ?

Non.

Le Conseil est informé.

Schriftelijke vraag van Mijnheer TOUSSAINT betreffende de heterdaadbrigade.

De schriftelijke vraag van Mijnheer Toussaint luidt als volgt:

Na 10 jaar van bestaan, welke balans kan men opmaken betreffende deze speciale brigade (oorspronkelijk bedoeld om de criminelen binnen onze politiezone proactief op te sporen en op te jagen) ?

Bovendien zou ik graag de volgende verduidelijkingen krijgen:

- wie maakt deel uit van deze brigade?
- hoeveel personen zijn er hier tewerkgesteld (+ verdeling M-V)?

- over hoeveel voertuigen beschikt die vandaag?
- wat zijn de missies ? Zijn die geëvolueerd in de loop der jaren?
- moet die eenheid uiteindelijk binnenkort uitgebreid of versterkt worden?

Het antwoord luidt als volgt:

- wie maakt deel uit van deze brigade? 14 leden

12 leden INT,
1 lid Opleiding specialist bewapening
1 lid SLR

- hoeveel personen zijn er hier tewerkgesteld (+ verdeling M-V)?

14 Mannen

- over hoeveel voertuigen beschikt die vandaag?

2 voertuigen half gebanaliseerd (zwarte Volvo's met lichtbalk/politie logo) die zeer binnenkort zullen vervangen worden door 2 SKODA's Kodiaq

- wat zijn de missies ? Zijn die geëvolueerd in de loop der jaren?

”Het concept van “heterdaad” moet worden geïnterpreteerd in de meest strikte vorm (daders aan het werk of op de vlucht) en dient als leidraad voor de bijstand geleverd aan de ploegen. Er wordt dus bijvoorbeeld uitgesloten dat deze ploegen zouden worden gebruikt voor de vaststelling van een inbraak (buiten heterdaad).

Met het oog op het verzekeren van een kwaliteitsvolle dienstverlening, is het echter vanzelfsprekend dat een ploeg ertoe aangezet kan worden om zich vrij te maken om dringende eerste maatregelen te nemen tijdens interventies die niet strikt genomen vallen onder hun taken.

De bedoeling van deze eenheid is om de belichaming te zijn van het concept “informatiegestuurde politie”.

4.1. Naast de proactieve patrouilles en controles, moet deze eenheid een belangrijke meerwaarde betekenen : deze moet actief informatie opzoeken en ze verspreiden. Dat kan gebeuren via de terreinverkenning (vluchtwegen, potentiële schuilplaatsen,...) tot het uitvoeren van gerichte controles op bepaalde dadergroepen. Men kan hier ook overwegen om een voorafgaande observatie van de verdachten te doen alvorens over te gaan tot hun controle. De leden moeten actief op zoek gaan naar geseinde personen of voertuigen opsporen: het is evident dat dit een perfecte synergie vereist met de externe en interne partners conform de MFO-3 die alle inlichtingen hieromtrent omvat.

4.2. In het kader van hun missies, verlenen zij bijstand aan de andere diensten. Men denkt hier bijvoorbeeld aan de diefstallen gewapenderhand, aan gewelddadige personen of andere situaties die snel versterkingen vereisen.

4.3. De eenheid kan ingezet worden voor administratieve missies. Zo kan zij worden opgeroepen voor specifieke overlastproblemen veroorzaakt bijvoorbeeld door jongerenbendes.

4.4. Tot slot moeten de leden in staat zijn om risicosituaties te beheren, zonder evenwel in het vaarwater te komen van en/of afbreuk te doen aan de prerogatieven van gespecialiseerde eenheden zoals de CGSU of DAR/GIS. Men denkt hier aan de bezetting van observatie- en interventieposten na een aanval gewapenderhand of aan het verlenen van steun in gevallen van “versterkte” huiszoekingen.

Evaluatie via verslag aan de AIG.

- moet die eenheid uiteindelijk uitgebreid of versterkt worden binnenkort?

Neen.

De Raad heeft kennis gekregen.

8 **Question écrite de Madame BOUMRAYA concernant le confinement et les violences conjugales.**

La question écrite de Madame Boumraya est la suivante :

En cette période particulière, certaines personnes déjà fragilisées en temps normal se retrouvent dans une situation dramatique en raison de l'obligation de confinement.

Je pense notamment aux victimes de violences conjugales.

J'apprends par la presse que la Zone de police de Bruxelles Nord annonçait son intention de reprendre contact par téléphone avec toutes les personnes qui avaient déposé plainte pour des actes de violence familiale, au cours des 3 derniers mois. Une initiative pour rappeler que si le confinement oblige chacun et chacune à rester chez soi, les victimes ne sont toutefois pas privées de leur droit de fuir... Tout ce qui permet aux victimes de ne pas se sentir isolées, seules et impuissantes doit, me semble-t-il, être encouragé. Une telle initiative a-t-elle / pourrait-elle avoir lieu au sein de notre zone?

La réponse est la suivante :

Notre zone de police suit cette proposition et notre SAPV (service d'aide policière aux victimes) a recontacté toutes les victimes de VIF (violence intra-familiale) pour des faits commis depuis janvier 2020. Il s'agit d'un contact supplémentaire avec les victimes par rapport à la procédure normale qui prévoit déjà un contact et un suivi de toutes les victimes de faits de violences.

Cela concerne **107 faits (coups blessures, violences psychiques, violences sexuelles,...)** :

- **50 victimes** ont répondu à l'appel du SAPV.

Bien que remerciée pour sa démarche, aucune personne n'a fait part de nouveaux faits, liés au confinement.

- Concernant les **57 victimes** restantes:

Certains n° n'étant plus attribués, le contact n'a pas pu se faire.

Pour les autres, un message avec une proposition de service, les coordonnées du SAPV ainsi que le N° des urgences a été laissé sur la boîte vocale. Au jour d'aujourd'hui, personne n'a repris contact avec le SAPV, dans ce cadre.

Précision : dans les 107 faits se retrouvent les VIFS, actées comme telles mais aussi tous les autres faits (harcèlements, menaces, viols, coups et blessures, ...). Le rappel concernait tant les victimes qui vivent encore avec le suspect que les couples séparés.

Le Conseil est informé.

Schriftelijke vraag van Mevrouw BOUMRAYA betreffende de lockdown en het huiselijk geweld.

De schriftelijke vraag van Mevrouw Boumraya uidt als volgt :

In deze bijzondere periode, bevinden bepaalde personen die zich normaal gezien al verzwakt voelen in een dramatische situatie omwille van de verplichting van de lockdown.

Ik denk met name aan de slachtoffers van huiselijk geweld.

Ik verneem via de pers dat de Politiezone Brussel-Noord de intentie had om terug telefonisch contact op te nemen met alle personen die klacht hadden ingediend omwille van daden van familiaal geweld, in de loop van de voorbije drie maanden. Een initiatief om eraan te herinneren dat indien de quarantaine elkeen verplicht om thuis te blijven, de slachtoffers echter niet beroofd zijn van hun recht om te vluchten... Alles wat slachtoffers toelaat om zich niet alleen te voelen, eenzaam of machteloos moet, lijkt mij, moet aangemoedigd worden.

Zou een dergelijk initiatief kunnen plaatsvinden binnen onze zone?

Het antwoordt luidt als volgt :

Onze politiezone volgt dit voorstel en onze dienst Slachtofferbejegening heeft alle slachtoffers van Intrafamiliaal geweld terug gecontacteerd voor feiten gepleegd sedert januari 2020. Het gaat om een bijkomend contact met de slachtoffers tegenover de normale procedure die al een contactopname voorziet en een opvolging van alle slachtoffers van geweldsfeiten.

Dat betreft **107 feiten (slagen verwondingen, psychisch geweld, seksueel geweld,...)** :

- **50 slachtoffers** hebben de oproep van de dienst Slachtofferbejegening beantwoord.

Men bedankte voor de oproep, maar geen enkele persoon heeft melding gemaakt van nieuwe feiten te wijten aan de quarantaine.

- Betreffende de **57 resterende slachtoffers**:

Bepaalde nummers waren niet meer toegekend, het contact kon niet meer gemaakt worden.

Voor de anderen, werd een boodschap achtergelaten met een voorstel tot dienstverlening, de gegevens van de dienst Slachtofferbejegening en het nummer van de hulpdiensten werd achtergelaten op de voicemail. Tot op vandaag heeft niemand terug contact opgenomen.

Verduidelijking : onder de 107 feiten bevinden zich de feiten van huiselijk geweld, opgetekend als dusdanig maar ook alle andere feiten (stalking, pesterijen, bedreigingen, verkrachtingen, slagen en verwondingen, ...). De herinnering betrof zowel de slachtoffers die nog samenwonen met de verdachten als de gescheiden koppels.

De Raad heeft kennis gekregen.

9 Question écrite de Monsieur SAX concernant le port du masque.

La question écrite de Monsieur Sax est la suivante :

Ce matin, 17 avril vers 11h30 j'ai croisé rue Vanderkindere-Cavell un policier au volant de sa camionnette à l'arrêt au feu rouge.

Comme sa vitre était ouverte et le voyant sans masque je me suis permis de le saluer de loin et de lui demander « avez-vous reçu vos masques, portez-vous le masque » ?

Il m'a répondu ennuyé qu'il leur était demandé de ne pas en porter sauf si ils étaient en présence d'un cas suspect au Corona et de conclure qu'il aimerait pouvoir le porter.

Le feu étant passé au vert, ma conversation s'est terminée.

Restant sur ma fin, je désire connaître les instructions qui ont été données aux agents et vous prie d'avoir l'obligeance de répondre aux différentes questions ci-dessous :

1) - l'ensemble des policiers a t'il bien reçu des masques?

- à quelle date?

2) -la zone avait-elle des masques en réserve, et dans l'affirmative combien de pièces?

3) - de quand datent les deux dernières commandes de masques?

a) combien pour l'ensemble de la zone?

b) combien pour Uccle, Auderghem, Watermael?

- combien par agent et par jour?

4) - avez-vous rendu le port du masque obligatoire ?

Dans l'affirmative, depuis quand:

A) en voiture-camionnette?

B) sur la voie publique?

C) au bureau quand une distance de plus de 1.5 mètre ne peut être respectée?

La réponse est la suivante :

Des masques de protections sont disponibles pour l'ensemble des membres du personnel de la zone de police. Cette mesure n'est pas née avec la crise Covid-19. Nous disposons en permanence de stocks de masques FFP1 et FFP2. Le stock ordinaire oscille entre 150 et 200 masques de type FFP2, et plus de 2000 concernant les FFP1.

Les dernières commandes de masques datent du 20/01/2020 (400 pièces) et février 2020 (2000 pièces). La commande de janvier concerne des masques FFP2, car anticipant la crise qui se profilait à l'horizon, j'ai décidé d'augmenter notre stock. La répartition des masques est équitable entre les secteurs de la zone.

Au vu des recommandations le port du masque n'est pas obligatoire. Nous rappelons que la directive relative au port de masques a été rédigée sur la base de l'avis recueilli auprès de Sciensano et de les médecins du travail de CGWB (SIPPT). Depuis le 13 mars, les scientifiques de Sciensano siègent au sein du comité scientifique qui conseille le Comité de coordination fédéral.

Nous basant sur ces recommandations le policier sur le terrain :

Doit porter un masque chirurgicaux ou FFP1 pour:

- fouille et menottage d'une personne ;
- transfert et prise d'empreintes ;
- contact avec une personne décédée.

Le masque n'est donc pas porté durant toute la durée d'une patrouille.

Quant aux masques FFP2 dans notre cadre policier, ils ne s'utilisent qu'en cas de transfert d'une personne privée de liberté, si cette personne tousse et/ou présente d'autres symptômes et si ce transfert n'est possible que dans un véhicule non compartimenté.

Compte tenu des circonstances, certains de équipements se font parfois rares. C'est actuellement le cas des masques.

Il appartient donc à chacun d'utiliser judicieusement les masques mis à disposition.

Le Conseil est informé.

Schriftelijke vraag van Mijnheer SAX betreffende de dracht van het masker.

De schriftelijke vraag van Mijnheer Sax luidt als volgt :

Deze ochtend op 17 april omstreeks 11u30 heb ik een politieambtenaar gekruist aan de Vanderkinderestraat-Cavellstraat aan het stuur van zijn bestelwagen stilstaand voor een roodlicht.

Aangezien zijn raam openstond en ik hem kon zien zitten zonder masker, heb ik mij veroorloofd hem te begroeten en hem te vragen « heeft u uw maskers ontvangen, draagt u het masker »?

Hij antwoordde mij geïrriteerd dat hen was gevraagd er geen te dragen behalve wanneer zij in aanwezigheid waren van een Corona verdachte en besloot met de mededeling dat hij hem graag zou dragen.

Toen het licht op groen sprong, was mijn gesprek ten einde.

Op mijn honger blijven zittend, wens ik de richtlijnen te kennen die werden verstrekt aan de agenten en vraag u vriendelijk de verschillende vragen hieronder te beantwoorden:

- 1) – hebben alle politieambtenaren maskers ontvangen?
- wanneer precies?
- 2) -had de zone maskers in reserve, en zo ja hoeveel stukken?
- 3) – van wanneer dateren de twee laatste bestellingen van maskers?
 - a) hoeveel voor de ganse zone?
 - b) hoeveel voor Ukkel, Oudergem, Watermaal?
- hoeveel per agent en per dag?
- 4) – heeft u de dracht van het masker verplicht gesteld?
Zo ja, sedert wanneer:

- A) in wagen-combi ?
- B) op de openbare weg?
- C) op kantoor wanneer een afstand van ruim 1,5 meter niet kan gerespecteerd worden?

Het antwoord luidt als volgt:

Beschermingsmaskers zijn beschikbaar voor alle personeelsleden van de politiezone. Deze maatregel is er niet gekomen met de Covid-19 crisis. Wij beschikken permanent over voorraden maskers FFP1 en FFP2. De gewone stock schommelt tussen 150 en 200 maskers van het type FFP2, en ruim 2000 betreffende de FFP1.

De laatste bestellingen van maskers dateren van 20/01/2020 (400 stukken) en februari 2020 (2000 stukken). De bestelling van januari betreft FFP2 maskers, want anticiperend op de crisis die ons te wachten stond, heb ik beslist onze voorraad te verhogen. De verdeling van de maskers is gelijk tussen de sectoren van de zone.

In het licht van de aanbevelingen, is de dracht van het masker niet verplicht. Wij herinneren eraan dat de richtlijn betreffende de dracht van maskers werd opgesteld op basis van het advies ingewonnen bij Sciensano en bij de arbeidsgeneesheren van CGWB (IDPBW). Sedert 13 maart, zetelen de wetenschappers van Sciensano in het wetenschappelijk comité dat het federaal Coördinatiecomité advies verstrekt.

Ons baserend op deze aanbevelingen moet de politieambtenaar op het terrein:

Een chirurgisch masker dragen of FFP1 voor:

- Fouillering en het boeien van een persoon;
- Vervoer en het afnemen van vingerafdrukken;
- contact met een overleden persoon.

Het masker wordt dus niet gedragen tijdens de duur van een patrouille.

Aangaande de FFP2 maskers binnen in het kader van onze politie activiteiten, worden ze enkel gebruikt in geval van overbrenging van een persoon die van zijn of haar vrijheid beroofd is, indien deze persoon hoest en/of andere symptomen vertoont en indien deze overbrenging slechts mogelijk is in een niet gecompartmenteerd voertuig.

Rekening houdend met de omstandigheden, gebeurt de dracht van deze uitrustingen vaak heel zelden. Het is dus de willekeur van elkeen om de ter beschikking gestelde maskers oordeelkundig te gebruiken.

De Raad heeft kennis gekregen.

10 **Question écrite de Monsieur TOUSSAINT concernant le bien-être de nos agents.**

La question écrite de Monsieur Toussaint est la suivante :

Au vu des chiffres pour le moins interpellants (pour ne pas dire choquants) d'une étude interne sur le bien-être au travail menée au sein de la police fédérale et d'une dizaine de zones de police locale, je souhaiterais savoir ce que fait concrètement notre Zone pour favoriser le bien-être de nos agents.

En outre, est-ce que des mesures particulières sont prises pour prévenir les « *burn out* » (qui sont souvent liés à un manque d'effectifs) ou certaines formes d'harcèlement ?

Enfin, avons-nous une politique spécifique en matière de « *gender* » ?

La réponse est la suivante :

La lutte contre les violences et le harcèlement sur le milieu du travail est un enjeu majeur afin de garantir la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs. Il convient donc de bien cerner la problématique afin de proposer le meilleur accompagnement possible à chacun en fonction de son cadre de travail. De nombreuses initiatives ont ainsi été lancées dans notre zone de police au cours des dernières années depuis 2011, date de l'enquête interne menée dans la zone de police Uccle/W-B/Auderghem concernant l'analyse des risques psychosociaux. Ce processus n'est pas figé et évolue en fonction du vécu de nos collaborateurs, des changements sociétaux et des initiatives prises en place par nos partenaires dans le domaine du risque psychosocial.

Contexte et résultats de l'enquête de la police fédérale : de grandes disparités entre le niveau fédéral et le niveau local

En ce qui concerne l'étude citée par le reportage, il s'agit d'un document réalisé en 2018 (en annexe) qui concerne en premier lieu et surtout la police fédérale. Notre zone n'y a pas été associée. 12 zones de police locales ont participé à cette enquête pour déterminer une éventuelle différence entre services de police.

Il en ressort :

- Qu'il y a significativement plus d'hommes, moins de travailleurs de 45 ans et plus ainsi que d'avantage de travailleurs avec un niveau d'études plus élevé à la Police fédérale.
- Que les résultats de la Police locale sont plus proches de ceux du travailleur belge moyen que ceux de la police Fédérale
- Hormis la différenciation de sexe, les items Harcèlement moral, violence avec auteur interne, Harcèlement sexuel et discrimination sont sensiblement identiques à la police fédérale et locale que dans la population générale.
- En isolant les travailleuses de la police fédérale par rapport aux femmes de la population générale, deux items sont plus importants, le harcèlement sexuel (2x plus de cas) et la discrimination (2,3x plus de cas)

On constate également que les collaborateurs de la police locale subissent 50% d'agressions verbales et 70% d'agressions physiques en plus émanant de tiers (citoyens) que leurs collègues de la police fédérale.

Réponses aux questions

Notre zone de police dispose de différentes structures pour favoriser le bien-être des membres du personnel :

Une cellule d'appui psychosocial est intégrée à notre service interne de prévention et de protection au travail. Elle offre un soutien aux membres du personnel présentant des difficultés psychosociales ayant un impact au travail, comme par exemple stress, burn out, problèmes avec l'alcool, ...

Elle contacte systématiquement tout collègue ayant une absence de longue durée pour raison de maladie.

Notre cellule d'appui psychosocial gère aussi le Helpteam et les personnes de confiance.

Le helpteam est composée de policiers volontaires. Leur principale mission consiste à intervenir suite à un événement potentiellement traumatisant, afin d'apporter un accueil et un soutien immédiat aux collègues. Le relais est ensuite assuré par la cellule d'appui psychosocial.

Quant aux personnes de confiance, elles sont présentes pour répondre aux obligations du Code du bien-être. Ils écoutent, conseillent et interviennent dans le cadre de situations indésirables sur le lieu de travail comme par exemple des conflits entre collègues avec la ligne hiérarchique, des comportements inappropriés en ce compris le harcèlement moral ou sexuel, la violence au travail,...

Toute personne qui estime subir un risque psychosocial peut s'adresser en toute confidentialité à une personne de confiance.

Différentes sensibilisations ont également été organisées ces dernières années au sein de la zone.

D'une part, nous avons organisé en collaboration avec notre service externe de prévention et de protection au travail, une **sensibilisation de la ligne hiérarchique au bien-être au travail**. Cette sensibilisation avait pour objectif de les informer de leurs obligations en tant que membre de la ligne hiérarchique.

D'autre part, nous avons organisé en collaboration avec le Stressteam de la Police Fédérale, une **sensibilisation de la ligne hiérarchique au Helpteam** afin de rappeler aux superviseurs et aux teammanagers l'existence du Helpteam et sa plus-value pour le personnel opérationnel.

Ces sensibilisations ont permis de rappeler à la ligne hiérarchique l'importance d'être attentif aux collègues, d'être bienveillants les uns envers les autres et de relayer les personnes qui se trouvent en difficultés vers les services compétents afin de prévenir les risques psychosociaux, dont notamment le burn-out.

Pour répondre à la partie de la question relative à la politique « gender », la zone de police a désigné il y a quelques années deux policières de référence en charge de la lutte contre les discriminations.

Une réflexion dans cette matière et notamment au niveau de l'égalité hommes-femmes dans notre zone de police a été initiée en ce début d'année. Elle devrait déboucher dans les mois à venir sur la mise en place d'un plan d'action diversité dans notre zone de police. Nous tiendrons au courant les membres du Conseil de police de l'évolution de ce dossier.

Le Conseil est informé.

Schriftelijke vraag van Mijnheer TOUSSAINT betreffende het welzijn van onze agenten.

De schriftelijke vraag van Mijnheer Toussaint luidt als volgt:

Gezien de op zijn minst opvallende cijfers (om niet te zeggen choquerend) van een interne studie over het welzijn op het werk gevoerd binnen de federale politie en een tiental lokale politiezones, wens ik te weten wat onze Zone concreet doet om het welzijn te stimuleren van onze agenten.

Worden er bovendien bijzondere maatregelen genomen om de « *burn outs* » te vermijden (die vaak te maken hebben met een tekort aan manschappen) of bepaalde vormen van stalking?

Tot slot hebben wij een specifiek « *gender* » beleid?

Het antwoord luidt als volgt :

De strijd tegen geweld en pesterijen op de werkplaats is een belangrijke uitdaging teneinde de veiligheid

en het welzijn van onze medewerkers te garanderen. Het is dus van belang de problematiek goed te omlijnen teneinde de best mogelijke begeleiding te kunnen aanbieden aan elkeen in functie van zijn werkkader. Talrijke initiatieven werden gelanceerd binnen onze politiezone in de loop van de voorbije jaren sedert 2011, datum van het intern onderzoek gevoerd binnen de politiezone Ukkel/W-B/Oudergem betreffende de analyse van de psychosociale risico's. Dit proces is geen vast gegeven en evolueert in functie van de ervaringen van onze medewerkers, maatschappelijke veranderingen en initiatieven genomen door onze partners op vlak van psychosociale risico's.

Context en resultaten van het onderzoek van de federale politie : grote verschillen tussen het federale en lokale niveau

Wat betreft de studie aangehaald door de reportage, gaat het om een document uitgevoerd in 2018 dat in eerste instantie de federale politie betreft. Onze zone had er niks mee te maken, 12 lokale politiezones hebben deelgenomen aan dit onderzoek om een mogelijk verschil te bepalen tussen politiediensten.

Hieruit blijkt :

- Dat er significant meer mannen, minder werknemers van 45 jaar en ouder zijn alsook meer werknemers met een hoger studieniveau bij de Federale politie.
- Dat de resultaten van de lokale politie meer gelijken op die van de gemiddelde Belgische werknemer vergeleken met die van de Federale politie
- Afgezien van de seksdifferentiatie, zijn de items pesterijen, geweld met interne dader, ongewenste intimiteiten en discriminatie gevoelig identiek zowel bij de federale en lokale politie als de algemene bevolking.
- Op de vrouwelijke werknemers van de federale politie na tegenover de vrouwen van de algemene bevolking, zijn twee items belangrijker, seksuele intimidatie (2x meer gevallen) en discriminatie (2,3x meer gevallen)

Men stelt tevens vast dat de medewerkers van de lokale politie 50% meer verbale agressies ondergaan en 70% fysieke agressies afkomstig van derden (burgers) dan hun collega's van de federale politie.

Antwoorden op de vragen

Onze politiezone beschikt over verschillende structuren om het welzijn te stimuleren van de personeelsleden :

Een cel psychosociale ondersteuning wordt geïntegreerd binnen onze interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. De cel biedt ondersteuning aan de personeelsleden die psychosociale problemen ondervinden met een impact op het werk, zoals bijvoorbeeld stress, burnout, alcoholproblemen, ...
Men contacteert systematisch elke collega die lange tijd afwezig is wegens ziekte.

Onze cel psychosociale ondersteuning beheert ook het Helpteam en de vertrouwenspersonen.
Het helpteam bestaat uit politievrijwilligers. Hun hoofdmissie is tussenbeide komen naar aanleiding van een potentieel traumatiserende gebeurtenis, teneinde onmiddellijke opvang en ondersteuning te verlenen aan collega's. De aflossing gebeurt door de cel psychosociale ondersteuning.
Wat betreft de vertrouwenspersonen, zijn zij aanwezig om te beantwoorden aan de verplichtingen van de welzijnscode. Zij bieden een luisterend oor, geven raad en komen tussenbeide in het kader van ongewenste situaties op de werkplaats zoals bijvoorbeeld conflicten tussen collega's met de hiërarchische

lijn, ongewenste gedragingen met inbegrip van pesten of seksueel gedrag, geweld op het werk, ...
Elke persoon die meent een psychosociaal risico te lopen kan zich in alle vertrouwelijkheid richten tot een vertrouwenspersoon.

Verschillende sensibiliseringsacties werden tevens georganiseerd de voorbije jaren binnen de zone.
Enerzijds, hebben wij in overleg met onze externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, een **sensibilisering van de hiërarchische lijn georganiseerd aangaande het welzijn op het werk**. Deze sensibilisering had als doel hen te informeren over hun verplichtingen als lid van de hiërarchische lijn.

Anderzijds, hebben wij in samenwerking met het Stressteam van de Federale politie, een **sensibilisering van de hiërarchische lijn omtrent het Helpteam** georganiseerd teneinde de supervisors en team managers te herinneren over het bestaan van het Helpteam en de meerwaarde hiervan voor het operationeel personeel.

Dankzij deze sensibiliseringsacties kon de hiërarchische lijn herinnerd worden aan het belang om waakzaam te zijn voor collega's, zorg te dragen voor elkaar en de personen die in moeilijkheden verkeren door te verwijzen naar de bevoegde diensten teneinde psychosociale risico's te vermijden, met name de burn-out.

Om te antwoorden op het deel van de vraag betreffende het « gender » beleid, heeft de politiezone enkele jaren geleden twee referentie politieambtenaren aangewezen belast met de strijd tegen discriminatie.

Een denkoefening terzake en met name op vlak van de gelijkheid mannen-vrouwen binnen onze politiezone werd aangevat begin dit jaar. Deze zou de komende maanden moeten leiden tot de totstandkoming van een antidiscriminatiebeleid binnen onze politiezone. Het moet in de komende maanden leiden tot de uitvoering van een diversiteitsactieplan in onze politiezone. Wij zullen de leden van de Politieraad op de hoogte houden van de ontwikkelingen in deze zaak.

De Raad heeft kennis gekregen.

11 **Question écrite de Madame BOUMRAYA concernant le bien-être au travail - Lutte contre les violences et le harcèlement au sein de notre zone de police.**

La question écrite de Madame Boumraya est la suivante :

Une récente étude menée en interne au sein de la police fédérale et dans douze zones de police locale à propos du bien-être au travail nous apprend qu'un.e policier.e sur trois déclare avoir été harcelé.e moralement sur son lieu de travail, qu'une policière sur quatre dit avoir été victime de harcèlement sexuel, et qu'un.e policier.e sur cinq estime que la vie n'a plus grand intérêt.

Si ce constat est extrêmement interpellant, s'ajoute à la détresse de bon nombre de ces agent.e.s – dont la majorité sont des femmes - la peur de passer pour un.e traître ou de subir des représailles en cas de dénonciation auprès de la hiérarchie. D'autre part, lorsque la victime porte plainte, le mécanisme de mutation presque systématique de la victime ou l'absence de sanction à l'encontre de l'auteur.e exacerbent le sentiment d'injustice et s'apparentent à une double peine pour la victime.

En sa qualité d'employeur, la police est tenue d'élaborer une politique de prévention sur base d'une analyse minutieuse des risques psychosociaux émanant de l'organisation du travail, des conditions de travail, mais aussi des relations interpersonnelles au travail.

A la suite de la diffusion du reportage de la RTBF intitulé « Harcèlement à la police, le grand malaise », aucune zone de police ne pourra faire l'économie de faire la lumière sur l'ensemble des faits évoqués (loi

du silence, racisme, sexisme et violences en général). Il est dès lors urgent d'analyser en profondeur les dysfonctionnements internes et de prendre les mesures adéquates afin de préserver non seulement le bien-être de nos agent.e.s, mais aussi la qualité de leur travail auprès de la population.

Le Groupe Ecolo-Groen pose dès lors les questions suivantes :

- Notre zone de police a-t-elle réalisé cette analyse : quel diagnostic en est ressorti et possède-t-elle un plan d'actions de prévention afin de lutter contre les dommages psychiques et physiques ? De quand datent ces deux initiatives ?
- Le cas échéant, une évaluation de ce plan d'actions a-t-elle été réalisée, si oui de quand date-t-elle et quelles en sont les différentes conclusions ?
- Combien de plaintes pour harcèlement moral, sexuel, raciste, LGBTQI-phobe de la part d'un.e collègue ont été déposées au sein de notre zone de police pour les années 2017, 2018 et 2019 ? Quelle est la proportion de femmes parmi les plaignant-e-s ? Quelle proportion de plaintes a abouti à une sanction de la personne accusée de harcèlement ? Quelle proportion de plaintes concernait un.e supérieur.e hiérarchique ? Quel est le nombre de mutations forcées pour ces mêmes années ? Dans quelle proportion s'agissait-il d'une mutation de l'auteur.e des faits ?
- Comment le dépôt de plainte à l'encontre d'un.e collègue s'effectue-t-il ? Y-a-t-il des personnes dites « de confiance » auprès desquelles les victimes peuvent se confier dans un premier temps ? Comment garantir l'anonymat et ainsi encourager la victime à dénoncer les faits dont elle fait l'objet ?
- Y a-t-il une réflexion voire un projet de mise en place d'un groupe diversité au sein de notre zone ?

La réponse est la suivante :

La lutte contre les violences et le harcèlement sur le milieu du travail est un enjeu majeur afin de garantir la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs. Il convient donc de bien cerner la problématique afin de proposer le meilleur accompagnement possible à chacun en fonction de son cadre de travail. De nombreuses initiatives ont ainsi été lancées dans notre zone de police au cours des dernières années depuis 2011, date de l'enquête interne menée dans la zone de police Uccle/W-B/Auderghem concernant l'analyse des risques psychosociaux. Ce processus n'est pas figé et évolue en fonction du vécu de nos collaborateurs, des changements sociétaux et des initiatives prises en place par nos partenaires dans le domaine du risque psychosocial.

Contexte et résultats de l'enquête de la police fédérale : de grandes disparités entre le niveau fédéral et le niveau local

En ce qui concerne l'étude citée par le reportage, il s'agit d'un document réalisé en 2018 (en annexe) qui concerne en premier lieu et surtout la police fédérale. Notre zone n'y a pas été associée. 12 zones de police locales ont participé à cette enquête pour déterminer une éventuelle différence entre services de police.

Il en ressort :

- Qu'il y a significativement plus d'hommes, moins de travailleurs de 45 ans et plus ainsi que d'avantage de travailleurs avec un niveau d'études plus élevé à la Police fédérale.
- Que les résultats de la Police locale sont plus proches de ceux du travailleur belge moyen que ceux de la police Fédérale

- Hormis la différenciation de sexe, les items Harcèlement moral, violence avec auteur interne, Harcèlement sexuel et discrimination sont sensiblement identiques à la police fédérale et locale que dans la population générale.
- En isolant les travailleuses de la police fédérale par rapport aux femmes de la population générale, deux items sont plus importants, le harcèlement sexuel (2x plus de cas) et la discrimination (2,3x plus de cas)

On constate également que les collaborateurs de la police locale subissent 50% d'agressions verbales et 70% d'agressions physiques en plus émanant de tiers (citoyens) que leurs collègues de la police fédérale.

Réponses aux questions

- **Notre zone de police a-t-elle réalisé cette analyse : quel diagnostic en est ressorti et possède-t-elle un plan d'actions de prévention afin de lutter contre les dommages psychiques et physiques ? De quand datent ces deux initiatives ?**

Notre service externe de prévention et de protection a effectué en octobre 2010 une analyse des risques psychosociaux. Le risque « Relations au travail entre collègues » faisait partie de cette analyse. Aucun problème en matière de harcèlement ou de racisme n'en est ressorti.

- **Combien de plaintes pour harcèlement moral, sexuel, raciste, LGBTQI-phobie de la part d'un.e collègue ont été déposées au sein de notre zone de police pour les années 2017, 2018 et 2019 ?**

Aucune plainte formelle n'a été déposée auprès de notre conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux durant ces trois dernières années.

- **Comment le dépôt de plainte à l'encontre d'une collègue s'effectue-t-il ?**

Si un travailleur estime subir un risque psychosocial, il peut, dans un premier temps, s'adresser à une personne de confiance.

2 possibilités s'offrent à lui : la voie informelle et la voie formelle.

Lorsque le travailleur choisit d'utiliser **la voie informelle**, il introduit auprès de la personne de confiance une demande d'intervention psychosociale informelle. Cette intervention consiste à rechercher une solution de manière informelle au moyen d'entretiens, d'interventions auprès d'une autre personne de l'entreprise ou de tentatives de conciliation.

Si le travailleur choisit d'utiliser **la voie formelle** (demande d'intervention psychosociale formelle), la personne de confiance l'invitera à prendre contact avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux. Dans notre zone de police, il appartient au service externe de contrôle technique. Le traitement d'une demande formelle est une mission appartenant exclusivement au conseiller en prévention aspects psychosociaux qui possède l'expertise nécessaire pour le faire.

Le travailleur peut aussi directement contacter le conseiller en prévention aspects psychosociaux, sans passer par une personne de confiance. Mais en pratique, le conseiller en prévention aspects psychosociaux préfère qu'une intervention informelle ait eu lieu avant de lancer la voie formelle.

- **Y-a-t-il des personnes dites « de confiance » auprès desquelles les victimes peuvent se confier dans un premier temps ?**

Huit personnes de confiance sont désignées au sein de notre zone. Elles sont encadrées par notre Cellule d'Appui Psychosocial qui centralise l'ensemble des dossiers « personne de confiance », elle-même rattachée au service interne de prévention et de protection au travail.

La liste des personnes de confiance se trouve dans l'Intranet. Des affiches sont également apposées dans les différents bâtiments de la zone. De plus, chaque nouveau travailleur reçoit un livret expliquant les procédures en matière de risque psychosocial au travail ainsi que la fonction de la personne de confiance et celle du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

- **Comment garantir l'anonymat et ainsi encourager la victime à dénoncer les faits dont elle fait l'objet ?**

La personne de confiance est en mesure d'assurer la confidentialité des discussions et l'anonymat des personnes. Elle est capable d'établir un lien de confiance avec les employés. Elle a le droit de recevoir les collègues avant ou après le service et à l'extérieur afin de garantir discrétion et anonymat. Elle est indépendante hiérarchiquement de l'employeur.

- **Y a-t-il une réflexion voire un projet de mise en place d'un groupe diversité au sein de notre zone ?**

Une réflexion est en cours depuis décembre 2019. Concrètement, nous avons déjà rencontré la zone de police PolBruno qui a mis en place le réseau « Bruno attitude » depuis 2010. Cette rencontre a été très inspirante. Suite à cela, nous avons quantifié le pourcentage d'Européens et de non-Européens au sein des membres du personnel de notre zone. Nous sommes également en contact avec UNIA afin de connaître leur offre de formation. Et enfin, une analyse de tous les partenaires « diversité » existant sur notre zone sera effectuée très prochainement.

Elle devrait déboucher dans les mois à venir sur la mise en place d'un plan d'action diversité dans notre zone de police. Nous tiendrons au courant les membres du Conseil de police de l'évolution de ce dossier.

Le Conseil est informé.

Schriftelijke vraag van Mevrouw BOUMRAYA betreffende het welzijn op het werk - Bestrijding van geweld en pesterijen in onze politiezone.

De schriftelijke vraag van Mevrouw Boumraya luidt als volgt:

Uit een recente studie gevoerd binnen de federale politie en in twaalf lokale politiezones omtrent het welzijn op het werk blijkt dat één politieambtenaar op drie verklaart slachtoffer te zijn geweest van pesterijen op de werkplaats, dat één politieambtenaar op 4 beweert slachtoffer te zijn geweest van ongewenste intimiteiten, en één op vijf is van mening dat het leven geen groot belang heeft.

Deze vaststelling is niet alleen uiterst alarmerend, daarbij komt nog de wanhoop van veel van deze agenten – van wie de meerderheid vrouwen zijn – en de angst om aanzien te worden als een verrader of de vrees voor represailles ingeval van aangifte bij de overheid. Anderzijds, wanneer het slachtoffer klacht indient, zorgt het bijna systematisch mutatiemechanisme van het slachtoffer en/of de straffeloosheid tegenover de dader voor een toenemend onrechtvaardigheidsgevoel en kan worden beschouwd als een dubbele straf voor het slachtoffer.

In haar hoedanigheid van werkgever, moet de politie een preventiebeleid opstellen op basis van een zorgvuldige analyse van de psychosociale risico's afkomstig van de organisatie van het werk, van de arbeidsvoorwaarden maar ook van de onderlinge relaties op het werk.

Na de uitzending van de reportage van de RTBF genaamd « « Harcèlement à la police, kan geen enkele politiezone het geheel van de vernoemde feiten ontkennen (wet van de stilte, seksisme en geweld in het algemeen). Het is dan dringend tijd om de interne disfuncties grondig te analyseren en de geschikte maatregelen te nemen om niet alleen het welzijn van onze agenten te vrijwaren maar ook de kwaliteit van hun werk bij de bevolking.

De groep Ecolo-Groen stelt dan ook de volgende vragen:

- Heeft onze zone deze analyse uitgevoerd : wat is de diagnose en bezit men een preventie-actieplan om het psychisch en fysiek geweld aan te pakken? Van wanneer dateren deze twee initiatieven?
- Desgevallend, werd een evaluatie van dit actieplan uitgevoerd, indien ja wanneer en wat zijn de verschillende conclusies?
- Hoeveel klachten voor pesterijen, ongewenste intimiteiten, racistisch gedrag, LGBTQI-fobie vanwege een collega werden ingediend binnen onze politiezone aangaande de jaren 2017, 2018 en 2019 ? Wat is het aandeel van vrouwen onder de klagers ? Welk aandeel van klachten heeft geleid tot een sanctie van de persoon beschuldigd van stalking? Welk aandeel van klachten betrof een hiërarchische meerdere ? Wat is het aandeel gedwongen mutaties voor deze jaren ? Welk aandeel betrof een mutatie van de dader van de feiten?
- Hoe gebeurt de klachtindiening tegenover een collega ? Zijn er « vertrouwens » personen op wie men een beroep kan doen in eerste instantie? Hoe het anonieme karakter bewaren en zo het slachtoffer aanmoedigen om de feiten aan te klagen waarvan zij of hij het voorwerp uitmaakt?
- Is er een denkoefening of zelfs een project inzake diversiteitsgroepen binnen onze zone?

Het antwoord luidt als volgt :

De strijd tegen geweld en pesterijen op de werkplaats is een belangrijke uitdaging teneinde de veiligheid en het welzijn van onze medewerkers te garanderen. Het is dus van belang de problematiek goed te omlijnen teneinde de best mogelijke begeleiding te kunnen aanbieden aan elkeen in functie van zijn werkkader. Talrijke initiatieven werden gelanceerd binnen onze politiezone in de loop van de voorbije jaren sedert 2011, datum van het intern onderzoek gevoerd binnen de politiezone Ukkel/W-B/Oudergem betreffende de analyse van de psychosociale risico's. Dit proces is geen vast gegeven en evolueert in functie van de ervaringen van onze medewerkers, maatschappelijke veranderingen en initiatieven genomen door onze partners op vlak van psychosociale risico's.

Context en resultaten van het onderzoek van de federale politie : grote verschillen tussen het federale en lokale niveau

Wat betreft de studie aangehaald door de reportage, gaat het om een document uitgevoerd in 2018 dat in eerste instantie de federale politie betreft. Onze zone had er niks mee te maken, 12 lokale politiezones hebben deelgenomen aan dit onderzoek om een mogelijk verschil te bepalen tussen politiediensten.

Hieruit blijkt :

- Dat er significant meer mannen, minder werknemers van 45 jaar en ouder zijn alsook meer werknemers met een hoger studieniveau bij de Federale politie.

- Dat de resultaten van de lokale politie meer gelijken op die van de gemiddelde Belgische werknemer vergeleken met die van de Federale politie
- Afgezien van de seksdifferentiatie, zijn de items pesterijen, geweld met interne dader, ongewenste intimiteiten en discriminatie gevoelig identiek zowel bij de federale en lokale politie als de algemene bevolking.
- Op de vrouwelijke werknemers van de federale politie na tegenover de vrouwen van de algemene bevolking, zijn twee items belangrijker, seksuele intimidatie (2x meer gevallen) en discriminatie (2,3x meer gevallen)

Men stelt tevens vast dat de medewerkers van de lokale politie 50% meer verbale agressies ondergaan en 70% fysieke agressies afkomstig van derden (burgers) dan hun collega's van de federale politie.

Antwoorden op de vragen

- **Heeft onze zone deze analyse uitgevoerd : wat is de diagnose en bezit men een preventie-actieplan om het psychisch en fysiek geweld aan te pakken? Van wanneer dateren deze twee initiatieven?**

Onze externe dienst voor preventie en bescherming op het werk heeft in oktober 2010 een analyse van de psychosociale risico's uitgevoerd. Het risico « Betrekkingen op het werk tussen collega's » maakte deel uit van deze analyse. Geen enkel probleem inzake pesterijen of racisme is hieruit voortgevloeid.

- **Hoeveel klachten voor pesterijen, ongewenste intimiteiten, racistisch gedrag, LGBTQI-fobie vanwege een collega werden ingediend binnen onze politiezone aangaande de jaren 2017, 2018 en 2019 ?**

Geen enkele formele klacht werd ingediend bij onze gespecialiseerde preventieadviseur inzake psychosociale aspecten gedurende de voorbije drie jaar.

- **Hoe gebeurt de klachtindiening tegenover een collega ??**

Indien een werknemer meent een psychosociaal risico te lopen kan hij in eerste instantie een beroep doen op een vertrouwenspersoon.

2 mogelijkheden : de formele of de informele weg.

Wanneer de werknemer de **informele weg** verkiest, dient hij bij de vertrouwenspersoon een aanvraag tot psychosociale interventie in. Deze interventie beoogt op een informele manier een oplossing te zoeken via gesprekken, interventies bij een andere persoon van de onderneming of pogingen tot verzoening.

Indien de werknemer kiest voor de **formele weg**, zal de vertrouwenspersoon hem uitnodigen om contact op te nemen met de preventie-adviseur inzake psychosociale aspecten. Binnen onze politiezone, is het de taak van de externe dienst voor technische controles. De behandeling van een formele aanvraag is een missie die exclusief toebehoort aan de preventieadviseur inzake psychosociale aspecten die de nodige expertise ter zake bezit.

De werknemer kan tevens direct de adviseur contacteren zonder de bemiddeling van een vertrouwenspersoon. Maar in praktijk verkiest de adviseur een informele interventie boven de formele interventie.

- **Zijn er « vertrouwens » personen op wie men een beroep kan doen in eerste instantie?**

Acht vertrouwenspersonen zijn aangewezen binnen onze zone. Zij worden begeleid door onze Cel Psychosociale Ondersteuning die het geheel van de dossiers « vertrouwenspersoon » centraliseert, die zelf ondergebracht is bij de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De lijst van de vertrouwenspersonen bevindt zich op het Intranet. Affiches worden tevens aangebracht in de verschillende gebouwen van de zone. Bovendien ontvangt elke werknemer een folder met daarin uitleg over de procedures inzake psychosociale risico's op het werk alsook de functie van de vertrouwenspersoon en die van de adviseur inzake psychosociale preventie.

- **Hoe het anonieme karakter bewaren en zo het slachtoffer aanmoedigen om de feiten aan te klagen waarvan zij of hij het voorwerp uitmaakt?**

De vertrouwenspersoon is in staat de vertrouwelijkheid en het anonieme karakter van de personen te verzekeren, slaagt erin een vertrouwensband te scheppen tussen de werknemers en heeft het recht de collega's te ontvangen voor of na de dienst en buiten teneinde discretie en anonimiteit te garanderen. Deze is hiërarchisch onafhankelijk tegenover de werkgever.

- **Is er een denkoefening of zelfs een project inzake diversiteitsgroepen binnen onze zone?**

Een denkoefening is bezig sedert december 2019. Concreet gezien hebben wij de politiezone PolBruno ontmoet die het netwerk « Bruno attitude » heeft opgericht sedert 2010. Deze ontmoeting was zeer inspirerend. Naar aanleiding hiervan, hebben wij het percentage Europeanen en niet-Europeanen gekwantificeerd binnen onze zone. Wij zijn tevens in contact met UNIA teneinde hun opleidingsaanbod te kennen. En ten slotte zal een analyse van alle partners « diversiteit » bestaande in onze zone zeer binnenkort uitgevoerd worden. Het moet in de komende maanden leiden tot de uitvoering van een diversiteitsactieplan in onze politiezone. Wij zullen de leden van de Politieraad op de hoogte houden van de ontwikkelingen in deze zaak.

De Raad heeft kennis gekregen.

18h27 : Pierre Desmet entre en séance / treedt in zitting.

12 **Présentation du travail des policiers pendant le confinement.**

Monsieur Cools apprécie la proactivité de la police et sa présence sur le terrain. Il estime également que sa réaction face au tag sur le mur en face du commissariat était intelligente et rapide.

Monsieur Hublet demande si des policiers ont été malades suite aux contacts avec la population et s'ils ont été testés préventivement ?

Le Chef de Corps répond qu'il n'y a eu aucun test positif dans la zone. Il rappelle qu'il y avait très peu de tests au début. Plusieurs policiers ont été absents pour suspicion de Covid sans que cela soit confirmé.

Madame Van Offelen souligne la motivation et la présence de la brigade cycliste, qui a été très bien

accueillie. Elle demande si les vols par ruse ont augmenté pendant cette période et si les conditions des vols de vélos sont toujours les mêmes, càd dans les espaces privés.

Le Chef de Corps répond qu'il y a eu plus d'escroqueries par internet. Il ne dispose par contre pas d'étude pour les circonstances des vols de vélos.

Monsieur Hayette estime qu'on ressent une saturation chez les jeunes, y a-t-il un risque pour cet été ?

Le Chef de Corps répond que la zone n'a pas connu beaucoup de souci avec les jeunes, comme cela a pu être le cas à Flagey.

Monsieur Gretry apprécie la présence de la brigade cycliste.

Madame Roisin demande qui sont les jeunes qui sont peu enclins à respecter les mesures et quel est le lien avec le fichier des récidivistes.

Le Chef de Corps explique que le fichier des récidivistes a été prévu pour permettre un suivi judiciaire : ceux qui sont en récidive vont d'office devant le tribunal. Cette optique du Parquet a évolué. Mais il a fallu créer ce fichier et le structurer. Quant aux jeunes, ils sont moins vulnérables et ont plus tendance à se regrouper. Au début, c'était interdit, et 4 amis ensemble, cela constituait 4 infractions. Cela a évolué également.

Madame Roisin demande si les violences intra-familiales et infantiles ont augmenté pendant cette période.

Le Chef de Corps explique qu'un monitoring a été fait mais qu'il n'y a pas eu d'augmentation des PV. Parfois, on ne fait que rédiger une fiche info. Il faut faire une analyse régulière des statistiques.

Le Conseil est informé.

Voorstelling van het wek van de politie gedurende de lockdown.

De Raad heeft kennis gekregen.

Levée de la séance à 18:48
Opheffing van de zitting om 18:48

Le Secrétaire,
De Secretaris,

Le Président f.f.,
De Voorzitter d.d.,

Géraldine Noël

Boris Dilliès