



MEMORANDUM

de la Police Locale 2024-2028



Table des matières

Table des matières	3
Préambule	4
A la bonne attention de	4
Le mot du Président	5
Recommandations	6
1) Un financement optimal et pérenne	6
2) Enjeux numériques et digitaux	6
3) Des ressources à la hauteur	7
4) Une vision ambitieuse pour la Police	7
5) Une Police Locale respectée et reconnue	8
6) Les collaborateurs au premier plan	8
7) Une police attractive	9
Engagements	10
1) Innovation et nouvelles technologies	10
2) Evolution du modèle policier	10
3) Leadership et valeurs	10
4) Relation police & citoyens	11
5) Responsabilité sociétale des entreprises	11
Remerciements	12
Aux participants	12
A l'équipe de relecture	12
Pour la réalisation du template original	12
Au comité de rédaction et de coordination	12
Références	13

A la bonne attention de

Monsieur Alexander De Croo,
Premier Ministre

Monsieur Vincent Van Quickenborne,
Vice-premier Ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord

Madame Annelies Verlinden,
Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau Démocratique

Messieurs et Mesdames les Présidents des partis politiques du Parlement fédéral

Madame Kathleen Stinckens,
Présidente du Comité P

Monsieur Patrick Vandenbruwaene,
Président du Collège des Procureurs généraux

Madame Ingrid Godart,
Présidente de Justipol

Monsieur le Président du Conseil des Procureurs du Roi

Monsieur Philip Willekens,
Directeur général de la Sécurité et de la Prévention (SPF Intérieur)
et Président du Conseil consultatif de la Sécurité privée

Monsieur Willy Bruggeman,
Président du Conseil fédéral de police

Monsieur Thierry Gillis,
Inspecteur général de la Police Fédérale et de la Police Locale

Monsieur Willy Demeyer,
Président du Conseil consultatif des bourgmestres

Messieurs les Présidents des organisations syndicales représentatives

Monsieur Frédéric Verspeelt,
Directeur général du Secrétariat administratif et technique de l'Intérieur

Monsieur Kristof De Pauw,
Directeur général du Secrétariat administratif et technique de la Justice

Messieurs les Présidents des entités fédérées

Madame la Présidente de la Commission Justice au Parlement fédéral

**Monsieur le Président Commission de l'Intérieur et Sécurité, Migration
et matières administratives du Parlement fédéral**

Mesdames et Messieurs les Gouverneurs de province

Mesdames et Messieurs les Présidents des zones de police

Messieurs les Officiers de liaison des entités fédérées

**Aux Présidents des conseils d'administration de l'Union des Villes et communes
de Wallonie, de Brulocalis, et de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten**

Aux membres du Comité de Direction de la Police Fédérale

Le mot du Président

« Cela fait aujourd’hui un peu plus de 20 ans que la Police Intégrée, structurée à deux niveaux a été mise en place. Depuis lors, la Société n’a eu de cesse d’évoluer : la globalisation, la technologisation, l’accès illimité à l’information, l’évolution démographique, les attentes de plus en plus importantes et précises des citoyens ou encore l’internationalisation croissante de la criminalité. Cette situation est exacerbée par les difficultés budgétaires et capacitaires rencontrées par de nombreuses zones de police compte tenu notamment des crises successives que notre pays a subies, notamment au travers des attentats, de la crise sanitaire, des inondations, de la crise énergétique.



La Police Locale, souhaite faire face à ces nombreux **défis et répondre aux besoins et attentes légitimes de tous les citoyens** en s’appuyant sur ses expériences multiples et sur la philosophie de la police orientée vers la communauté.

Représentant près de trois quarts des effectifs de la Police Intégrée¹, la Police Locale est un interlocuteur incontournable. Elle souhaite être activement impliquée dans l’ensemble des initiatives et réflexions relatives à son fonctionnement et à son avenir. A cette fin, la Police Locale souhaite transmettre aux responsables politiques, aux autorités et à ses partenaires les **recommandations** principales pour les prochaines années et les **engagements** qu’elle souhaite prendre ou poursuivre dans leur fonctionnement compte tenu des moyens alloués.

Ce document est le résultat d’un **travail collaboratif** réalisé sur base d’une consultation de l’ensemble des Chefs de Corps, des travaux de la Conférence des Chefs de corps d’octobre 2022 et du séminaire stratégique de la Commission Permanente de la Police Locale de mars 2023 se basant sur dix domaines de travail : les missions de police, la police de proximité, le financement, le management humain, la digitalisation et l’IT, la gestion des moyens logistiques, le corporate et l’employer branding, la structure policière, ses partenariats et la représentativité de la Police Locale, la responsabilité sociétale des entreprises et la communication. Ces dix domaines ont débouché sur l’identification de 21 thèmes de réflexion et de 219 recommandations. Après une analyse structurée et une concertation provinciale et en région Bruxelles-Capitale, un ordre de priorité leur a été donné au travers d’un sondage à destination des Chefs de corps entre mi-mai et début juin 2023. Les résultats ont ensuite été consolidés par l’Assemblée générale de la Commission Permanente de la Police Locale les 13 juin et 11 juillet 2023.

Ce Mémoire de la Police Locale 2024-2028 est également complété d’une part par la rédaction d’un Mémoire de la Police Intégrée 2024-2028 et d’autre part par la rédaction d’une feuille de suivi interne (roadmap) concernant les projets en cours et les points d’attention internes à la structure policière.

Enfin, il faut garder en tête à la lecture de ce document que des modifications externes à l’organisation policière comme les **modifications juridiques** dans leur ensemble, qu’elles soient législatives ou ministérielles, **l’appui ou non des partenaires ou le changement de ces accords**, ont également un **impact** souvent important sur le fonctionnement de la Police Locale et ses priorités opérationnelles.

Avec le soutien que la Police Locale sollicite auprès du monde politique, de ses partenaires et de ses autorités, toutes les conditions sont réunies pour avancer ensemble vers des objectifs communs en vue d’**améliorer le service policier au plus proche du citoyen**.

Nicholas Paelinck,
Président de la Commission Permanente de la Police Locale
Chef de corps de la zone de police Westkust

¹ www.police.be (statistiques fédérales) et sur base du powerpoint de présentation de la Police belge, version juin 2022

Recommandations

1 Un financement optimal et pérenne



1 Un financement optimal et pérenne

Mettre à disposition les moyens financiers idoines pour l'accomplissement de toutes les missions confiées aux services de police en toute transparence et de manière pérenne notamment:

- ✓ en refinançant la police
- ✓ en associant toute nouvelle mission à une évaluation préalable en termes d'impact et de faisabilité (homme/temps)
- ✓ en simplifiant et clarifiant l'attribution budgétaire
- ✓ en coordonnant le cycle d'attribution des différents subsides avec le cycle de gestion financier et budgétaire des zones de la Police Locale
- ✓ en explorant des pistes d'attribution complémentaires.

Éléments de contextualisation

Actuellement, le mode de financement des zones de police est composé de moyens financiers multiples sans régularité et clarté des montants ni de récurrence d'attribution. La parution des circulaires budgétaires n'est de surcroît pas en phase avec la fixation des budgets des zones de la Police Locale. L'inscription partielle des dotations fédérales qui en résulte lors de la conception du budget oblige les communes à compenser les déficits ainsi créés. Les zones de la Police Locale fonctionnent de manière différente, en termes de budgets et de libertés de gouvernance. Enfin, le lien entre le financement et l'évolution de la répartition des missions doit être éclairci et amélioré. Il faut en pérenniser le financement en fonction des missions.

2 Enjeux numériques et digitaux



2 Enjeux numériques et digitaux

Fournir l'infrastructure et les moyens digitaux correspondants aux besoins opérationnels, fonctionnels et d'appui afin de soutenir une police performante adaptée aux évolutions technologiques notamment:

- ✓ en les finançant
- ✓ en déployant rapidement la solution i-police enrichie
- ✓ en garantissant un environnement „cyber-sécurisé“
- ✓ en développant une vision à long terme
- ✓ en réduisant la fracture numérique des utilisateurs et de la population.

Éléments de contextualisation

La sécurité de l'information et la protection de la vie privée sont régulièrement au cœur de l'actualité et des priorités tant européennes que policières belges. Or, actuellement, il existe un décalage entre l'évolution des phénomènes criminels, les attentes vis-à-vis de la police d'une part et les compétences et moyens disponibles d'autre part. Les réponses apportées doivent correspondre aux problèmes détectés, que ce soit au travers de la conception d'applications complémentaires comme de l'offre de mises à jour des compétences techniques. Il est donc nécessaire d'activer les produits numériques et informatiques nécessaires aux besoins opérationnels et développer l'Intelligence Led Policing digitale en appui aux missions de police de base.

Par ailleurs, pour rester connectés et performants dans tous les espaces publics, les services de police doivent aussi renforcer les compétences de tous leurs collaborateurs et disposer des moyens nécessaires. Il faut également tenir compte de la diversité présente au sein de la population en termes de compétences numériques. En même temps, la relation humaine doit rester au cœur du métier. Des adaptations doivent dès lors être apportées à la situation actuelle. Pour cela, il est indispensable de réduire la fracture numérique interne aux services de police.



3 Des ressources à la hauteur

Allouer les ressources indispensables à l'accomplissement de la vision notamment:

- ✓ en recrutant les effectifs nécessaires
- ✓ en attribuant les moyens adéquats
- ✓ en créant un centre d'expertise pour la fonction de police
- ✓ en mettant en place un cadre juridique souple permettant d'assurer la réalisation des projets
- ✓ en soutenant la mise en place de nouvelles collaborations avec les partenaires externes tant publics que privés, dont le monde académique.

Éléments de contextualisation

La Police Locale ne dispose actuellement pas des effectifs nécessaires afin d'accomplir ses missions. La procédure de recrutement, bien que revue, ne correspond pas encore aux attentes émises par les différentes zones de police. Recruter les effectifs nécessaires est une condition préalable afin de tendre vers l'accomplissement de la vision.

A l'heure actuelle, la qualité des moyens alloués n'est souvent pas prioritaire par rapport aux prix ni en phase avec les défis à venir en termes de durabilité et d'agilité. En outre, il est également observé que l'uniformité de la Police Intégrée quant à l'apparence visuelle et à de l'utilisation optimale et souple des ressources logistiques fait actuellement défaut, impactant l'image de marque et la sécurité. Cette situation n'est pas idéale. En matière de marchés publics, les marchés développés au sein de la Police Fédérale pour les besoins de la Police Intégrée doivent faire l'objet d'une politique de gestion commune. Il y aurait lieu d'identifier les besoins de la Police Locale par rapport aux futurs marchés, leurs délais et leurs normes de qualité. Gérer les moyens logistiques de manière durable et intégrée apparaît donc comme un enjeu pour un fonctionnement optimal.

Enfin, la quantité d'informations reçues et à gérer augmente de manière exponentielle. La Police Locale souligne qu'il est nécessaire de rationaliser la gestion de ces connaissances pour les utiliser au mieux dans son fonctionnement et dans sa communication. Améliorer la gestion des informations soutenant la communication et le fonctionnement est donc également un enjeu actuel.

4 Une vision ambitieuse pour la Police

Développer une vision ambitieuse de fonction de la police en termes de missions, de structure et d'interactions avec les différents partenaires notamment:

- ✓ en maintenant la philosophie de police orientée vers la communauté, un ancrage local fort et un service équivalent sur l'ensemble du territoire
- ✓ en intégrant les évolutions sociétales et technologiques
- ✓ en assurant une agilité du modèle par rapport aux besoins et attentes des parties prenantes
- ✓ en questionnant la pertinence du modèle de la Police Intégrée structurée à deux niveaux
- ✓ en clarifiant le rôle des différents organes consultatifs et de concertation par rapport au fonctionnement policier.

Éléments de contextualisation

La Société, son fonctionnement et ses attentes, ont fortement évolué ces vingt dernières années. Au-delà de ses fonctionnalités de base, la Police Locale fait face à une criminalité de plus en plus internationalisée et sans frontière. Le paysage institutionnel actuel est tel que les zones de police se voient allouer des missions par chacun des niveaux de pouvoir, de la part de la Police Fédérale ou d'autres partenaires sans pour autant en recevoir le financement ou les moyens. Un équilibrage quant à la répartition des missions et à la notion de spécialisation au sein de la Police et avec les partenaires apparaît essentiel. L'objectif doit être de garantir un service équivalent sur l'ensemble du territoire avec une philosophie orientée vers la communauté, guidée par l'information et un ancrage local fort. Le sujet de la taille optimale des zones de police avec toutes les nuances et précautions nécessaires est également une réflexion d'actualité. L'organisation policière manque cependant d'une vision suffisamment systémique et uniforme. Définir les missions de la Police Locale au sein de la Police d'aujourd'hui et de demain, analyser l'impact de l'internationalisation de la criminalité sur la Police Locale et soutenir une Police Locale insérée dans le tissu sociétal sont des éléments essentiels dans la réflexion.



5 Une Police Locale respectée et reconnue

Renforcer la présence de la Police Locale notamment:

- ✓ en l'associant systématiquement
 - dans l'élaboration de tous les textes légaux et réglementaires ou dans toutes les initiatives ayant un impact sur son fonctionnement ou le fonctionnement de la Police Intégrée avec les différents partenaires
 - dans les différents fora locaux, communautaires, régionaux, nationaux et internationaux
- ✓ et en améliorant sa représentativité par la mise à disposition de moyens humains, financiers et matériels au profit de la Commission Permanente de la Police Locale.

Eléments de contextualisation

Les zones de la Police Locale² sont autonomes dans leur gestion et dans leur gouvernance. En même temps, il s'agit d'assurer la prise en compte de la réalité des défis et enjeux de sécurité tant au niveau local que sur la scène internationale. Par ailleurs, de multiples partenaires co-existent : institutionnels, privés et mixtes. Chacun dispose de champs d'action, de besoins et d'attentes qui lui sont propres. La nécessité d'une vision et d'une expertise communes se fait ressentir. Dès lors, la question de la représentativité de la Police Locale du niveau local au niveau international et le fait d'optimiser les structures de concertation et de partenariats sont des enjeux majeurs.



6 Les collaborateurs au premier plan

Organiser des trajets de carrière avec et pour les membres du personnel notamment:

- ✓ en favorisant un recrutement proche des besoins et des réalités opérationnelles
- ✓ en favorisant et en accompagnant les parcours de carrière internes et externes à l'organisation policière
- ✓ en valorisant et renforçant les compétences
- ✓ en tenant compte des spécificités des métiers de la police en termes de pénibilité et de charge psychosociale
- ✓ en mettant en place une politique de fin de carrière efficiente.

Eléments de contextualisation

Les collaborateurs cherchent à organiser leur carrière de manière flexible, en fonction de leurs talents, de leurs ambitions et de leur vie privée. La carrière se conçoit aujourd'hui comme une évolution des compétences ou des fonctions menant à l'épanouissement. Le départ ou la fin de carrière d'un collaborateur devrait être une opportunité de le remercier, de valoriser ses acquis et de permettre la transmission des apprentissages, de manière permanente. Il faut également implémenter des trajets de carrière flexibles et individualisés avec un point d'attention pour le recrutement. De plus, une politique de carrière doit permettre de gérer le changement de manière durable en se concentrant sur le développement et l'aptitude à l'emploi à court et à long terme, sur les changements de parcours et sur l'offre de possibilités d'apprentissages permanents. Ceci peut se réaliser grâce à une offre de formation dynamique et renouvelée par rapport aux évolutions sociétales et en adaptant en corollaire les textes statutaires.

Cependant, cette réflexion quant à une politique de carrière ne peut se mener sans tenir compte de la spécificité du métier. La mission-même de la police est de protéger les citoyens, avec des attentes élevées de la part des partenaires. Cela implique une nécessité d'assurer une accessibilité 24/7 de certains services à la population et d'utiliser des techniques et moyens particuliers. Ces particularités ainsi que le fait d'être confronté à des situations extrêmes, inhabituelles ou tendues socialement induisent une charge mentale dans le chef des membres du personnel et demande des compétences élevées en matière de résilience psychologique et de gestion émotionnelle. Il convient donc de gérer durablement la spécificité du métier en interne et avec les partenaires.

² actuellement 182 dd 01/07/23.





7 Une police attractive

Promouvoir l'attractivité de la police notamment:

- ✓ en actualisant le statut par rapport aux évolutions sociétales
- ✓ en revalorisant la fonction
- ✓ en favorisant les initiatives de découverte des métiers policiers
- ✓ en soutenant les services de police au travers des actions et discours.

Éléments de contextualisation

Au sein de la Société d'aujourd'hui foisonnante de diversités et portant la recherche du sens au travail comme priorité essentielle, les personnes candidates à une fonction au sein de la police doivent trouver une offre correspondance à leurs attentes. Ceci peut se réaliser au travers de la reconnaissance de leur plus-value, de la diversité des métiers, des possibilités d'évolution et de diversification de compétences ou de fonctions pendant leur parcours. Cela doit également passer par un nécessaire équilibrage entre les intérêts individuels et l'intérêt collectif. Le soutien de la réputation de l'organisation au travers d'une image de marque cohérente grâce à une communication univoque, positive et performante est également un facteur critique de succès.

De plus, prendre soin des membres du personnel et mener une politique active et visible en matière de valeurs communes sont deux démarches essentielles. Une culture d'entreprise interne forte doit permettre de renforcer l'attractivité de l'organisation policière auprès des citoyens et de candidats potentiels. Renforcer l'Employer Branding par une image plus cohérente et uniformisée est également un enjeu critique pour l'organisation policière.



Engagements

La Police Locale souhaite se positionner en tant qu'acteur dans la chaîne de sécurité. A ce titre, la volonté est de poursuivre les engagements déjà initiés ou de les développer en fonction des moyens propres, variables selon les zones de police.

1 Innovation et nouvelles technologies



1 Innovation et nouvelles technologies

Développer une vision intégrée en matière d'innovation et de nouvelles technologies pour soutenir les processus policiers en tenant compte des moyens disponibles et de la cybersécurité.

Eléments de contextualisation

Selon le baromètre 2022, 40% de la population dispose de compétences numériques faibles. Pourtant, d'un point de vue européen, le Plan d'action du Conseil de l'Europe pour une justice plus efficace (CEPEJ) vise à fournir un service public de justice efficace et de haute qualité. En Belgique, plusieurs plans d'actions fédéraux belges ont pour but d'augmenter la digitalisation des services à la population dans le but d'utiliser efficacement les moyens, le personnel et les connaissances. De son côté, la Police Intégrée a adopté une approche profondément numérique et poursuit son évolution vers une police mobile et axée sur l'information. L'objectif est de travailler de manière plus ciblée et plus efficace tout en faisant face à la cybercriminalité grandissante et en garantissant la protection des données personnelles. Innovation et nouvelles technologies doivent garantir une même qualité de service à la population dans les canaux de communication digitaux.

2 Evolution du modèle policier



2 Evolution du modèle policier

S'investir loyalement et avec conviction dans les réflexions relatives à l'évolution du modèle policier afin de répondre aux défis actuels et à venir.

Eléments de contextualisation

Dans le contexte actuel, la philosophie de la fonction de police orientée vers la communauté, basée sur une approche large de la sécurité et de la qualité de vie, doit rester le fil rouge du fonctionnement policier. L'ancrage local fort souhaité par tous est cependant mis sous tension par les difficultés budgétaires et les discussions relatives à la taille optimale des zones de police. Par ailleurs, de nouvelles formes de coopération sont nécessaires tant avec des partenaires publics que privés pour faire face aux défis de sécurité d'aujourd'hui et de demain. La réflexion par rapport à l'évolution du modèle policier doit obtenir une Police Locale insérée dans le tissu sociétal.

3 Leadership et valeurs



3 Leadership et valeurs

Harmoniser la « vision » du leadership au sein des services de police notamment:

- ✓ en actualisant les Valeurs à la lumière de la Société d'aujourd'hui
- ✓ en poursuivant la mise en œuvre du cadre de référence en matière d'intégrité
- ✓ en prônant la recherche de sens au travail
- ✓ en implémentant une culture d'entreprise axée sur la reconnaissance au travail
- ✓ en plaçant la personne au centre des démarches et des préoccupations.

Eléments de contextualisation

Récemment, la Police Intégrée s'est dotée d'un slogan commun "La police par respect pour toutes et tous. Aujourd'hui et demain". Cet élément culturel est une base pour favoriser une culture d'entreprise marquée par la fierté d'appartenance, le fonctionnement durable et la cohérence avec les évolutions sociétales. Au-delà des mots écrits, des actions concrètes par rapport aux valeurs et des éléments d'identification visuels univoques sont importants pour faire vivre ce cadre de référence commun et fédérer au sein de l'organisation policière. L'intégrité, par exemple, est une qualité de base dans le fonctionnement des services de police. La reconnaissance de la valeur de chacun est aussi un élément critique pour favoriser l'adhésion, renforcer l'investissement des membres du personnel et de leur hiérarchie et ainsi, in fine, disposer d'ambassadeurs qualitatifs. Développer un Corporate Branding partagé au sein des services de police apparaît donc comme un engagement-clé.

Il faut aussi tenir compte du fait que la manière de gérer une organisation a fortement évolué ces dernières années. Une organisation doit à présent soutenir et accompagner les membres du personnel, développer leurs compétences et concilier les attentes professionnelles et privées. Ceci doit se réaliser en tenant compte de la diversité des personnes dans leur singularité et de l'attractivité de l'organisation policière par rapport à d'autres institutions. Diriger de manière humaine est devenu un incontournable.



4 Relation police & citoyens

Consolider le lien entre les citoyens et la police notamment:

- ✓ en développant une politique de communication professionnalisée et intégrée tant interne qu'externe
- ✓ en faisant la promotion de la fierté d'appartenance au sein des services de police
- ✓ en implémentant une politique de soutien de nos collaborateurs touchés par le police bashing
- ✓ en faisant la promotion d'une Image juste de la police

Éléments de contextualisation

A l'ère de la digitalisation croissante, la communication sous ses formes diverses est le maillon transversal des échanges entre les citoyens et les services de police. Il est essentiel pour cela que le message véhiculé soit authentique, c'est-à-dire au plus près de la réalité de terrain, et coordonné entre les différents services de police. La nécessité de renforcer la coordination visuelle des services de police pour une meilleure sécurité et pour soutenir l'image positive de la police auprès de la population est également présent. Professionnaliser et harmoniser la communication apparaît comme un élément-clé.

De plus en plus, les membres du personnel doivent aussi disposer de compétences pointues en termes d'intelligence émotionnelle, de résilience psychologique et de communication face à la pression médiatique ou sociale. Le développement de ces compétences demande un soutien plus présent et coordonné. En complément, l'utilisation de leaders d'opinion, la participation à l'élaboration des plans de communication impactant l'image de la police ou encore la participation citoyenne impliquant des volontaires ou les moments d'échanges ou de stages sont autant de pistes qui fonctionnent et à déployer de manière structurée pour renforcer la relation et faciliter la communication avec le citoyen. Soutenir le rôle d'ambassadeur de chaque collaborateur auprès de la population est essentiel pour garder la Police insérée dans son tissu sociétal et donner une Image juste de la Police.



5 Responsabilité sociétale des entreprises

Renforcer les démarches visant à ancrer davantage les services de police dans la Société, en vue d'améliorer la responsabilité sociétale³ de notre organisation notamment:

- ✓ en tenant compte des besoins et attentes légitimes des citoyens
- ✓ en partageant les bonnes pratiques avec les entités fédérales et fédérées, les autres zones de police et les partenaires
- ✓ en stimulant la participation citoyenne
- ✓ en faisant la promotion en interne de la responsabilité sociétale de l'organisation
- ✓ en s'impliquant dans les projets ou initiatives des différents niveaux de pouvoir

Éléments de contextualisation

La Police Locale souhaite être un acteur engagé et, adopter un comportement socialement responsable et respectueux de son environnement. Il s'agit d'une approche systémique qui concerne de manière transversale tous nos processus, activités et actions. Cette gestion globale inscrit l'organisation dans un processus permanent d'amélioration sous l'angle sociétal, économique et environnemental en vue d'un fonctionnement plus performant et durable au quotidien et dans le temps. La Police Locale a la volonté de poursuivre ses engagements dans une dimension inclusive et durable au travers de ses politiques de gestion. Elle souhaite le faire avec le soutien des différents niveaux d'autorités, tant fédéral que régional et communautaire.

³ La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la Société et le milieu (www.belgium.eu) Il s'agit de viser à développer ou maintenir une organisation ancrée durablement dans son système (la Société) au sens Humain, au sens Economique et au sens Ecologique.



Remerciements

Aux participants (par ordre alphabétique)

Yves Asselman, Alain Bal, Alain Barbier, Erik Bassleer, Pier-Ann' Bastogne, Philip Beke, François Bertleff, Peter Billiouw, Patrick Boel, Philippe Borza, Jean-Paul Bourgeois, David Bourlard, Valérie Brasseur, Vincent Braye, Laurent Broucker, Tina Bruggeman, Laurent Brunotti, Paul Carral Vasquez, Dorothée Cattrysse, Carlo Cerchi, Justine De Ceuninck, Dirk Claes, Barbara Cloet, Kenneth Coigné, Michaël Collini, Anaëlle Compère, Laurence Coppieters, Vincent Corman, Jelle Cotemans, Laurent Coucke, Ronin Cox, Johannes Cremer, Mark Crispel, David Cummins, Tom Daelemans, Jean-Louis Dalle, Thomas Danloy, Edwin Dassonville, Sébastien Dauchy, Dominique Debrauwere, Hanne Declerck, Philippe De Cock, Daniel De Hertog, Mathias Degandt, Patrice Degobert, Bernard Dehon, Philippe Deneffe, Kirstiaan Depovere, Jean-Pierre Descy, Jan De Sutter, Jurgen Dhaene, Stefan De Kersmaeker, Damien Deladrier, Jurgen De Landsheer, Delphine Delavareille, Valérie Delcourt, Yves Delmarcelle, Jean-Marc Delrot, Sylvie Delvaux, Steve Desmet, Dirk De Paepe, Ruben Depaepe, Kristof De Pauw, Michel Deraemaeker, Benny De Smet, Veerle De Wolf, Veerle Dhont, Thierry Dierick, David Doyen, Jean-Marie Dradin, Bernard De Maertelaere, Jean-Marc Demelenne, Koen D'Hondt, Patrice De Mets, Tom De Saveur, Maria De Sterck, Philip Devriendt, Filip De Sutter, Joost Duhamel, Philippe Durieux, Walter Endels, Patrick Feys, Luc Gers, Johan Geeraert, Stefan Gilis, Sarah Goesaert, Bernard Goffin, Michel Goovaerts, Jurgen Gouwy, Séverine Gustin, Tony Halsberghe, Frédéric Henry, Marjorie Higuera y Vida, Marianne Jacobs, Michaël Jonniaux, Jean-Michel Joseph, Hugues Josten, Daniel Keutgen, Jan Konings, Alain Lambert, Esther Lapaige, Geoffrey Lavergne, Hugues Lebedelle, Yves Lecoq, Rudy Lemoine, Vincent Léonard, Maurice Levêque, Olivier Libois, Olivier Lozet, Geert Luypaert, Gerritjan Maes, Eddy Maillet, Marijke Martens, Christèle Maljean, Kurt Marcoen, Leo Mares, Marc Mathieu, Vincent Mathy, Thierry Maurer, Dirk Meert, Alain Mercier, Franky Mervielde, Sigfried Mertens, Sylvie Michiels, Jean-Pierre Mouchaers, Serge Muyters, Pascal Neyman, Jean-Hubert Nicolay, Nick Noël, Lana Ockerman, Angelo Pavoncelli, Frédéric Pettiaux, John Pieteraerens, Wim Pieteraerens, Philip Pirard, Peter Ponnet, Steve Provost, Hans Quaghebeur, Dominique Ramet, Laurent Raspe, Filip Rasschaert, Mireille Rex, Wim Redig, Christophe Romboux, Jimmy Ruysseveldt, Els Saerens, Delphine Schelpe, Jean-Yves Schul, Rachel Senden, Olivier Slosse, Geert Smet, Luc Smeyers, Marc Snels, Daniel Sommelette, Nicolas Soulet, Paul Spaens, Alain Stas, Kurt Tirez, Eva Tolleneer, Jean-Michel Tubetti, Dirk Van Aerschot, Stéphanie Van Daele, Frederik Vandecasteele, Fabrice Vandemalle, Antoinette Vandebossche, Claude Vandepitte, Michel Vandewalle, Francis Van Hove, Frank Van Der Perre, Stéphane Vanhaeren, Mariska Van Hoylandt, Peter Vanhoyland, Liesbeth Van Isterbeek, Luc Vanlouwe, Dirk Van Nuffel, Dirk Van Peer, Koen Van Poucke, Filip Van Steenberghe, Bart Van Thienen, Jean-Pierre Van Thienen, Benny Van Wabeke, Ine Van Wymersch, Sébastien Verbeke, Kelly Verbist, Carol Vercarre, Geert Verheyen, Ivo Vereycken, Rony Verkoyen, Arnoud Vermoesen, Luc Verstraeten, Bart Voordecker, Walter Vranckx, Wals Willems, Christian Wouters, Virginie Wuilmart, Luc Ysebaert.

A l'équipe de relecture

Thierry Maurer, Jean-Louis Dalle, Michaël Jonniaux, Johannes Cremer

Pour la réalisation du template original

Gabi Hüwels et Johannes Cremer de la zone de police Eifel

Au comité de rédaction et de coordination

Jean-Louis Dalle, Valérie Delcourt, Jean-Michel Joseph, Christèle Maljean, Daniel Sommelette, Stéphanie Van Daele



Références principales

Cette liste n'est pas exhaustive.

Références Police Locale

- Rapport d'analyse du sondage préalable auprès des Chefs de corps 2022 (septembre 2022)
- Rapport du séminaire de la Conférence des Chefs de corps 2022 (octobre 2022)
- Mémorandum de la Police Locale 2019-2023 (et les différents groupes de travail découlant du suivi)
- Propositions du groupe de travail « Travail de quartier » présentées en 2022/2023 à l'AG CPPL et au cabinet de la Ministre de l'Intérieur
- Horizon 2025
- Lettre de réaction du Ministre de la Justice au rapport d'activités 2021 de la Commission Permanente de la Police Locale dd 04 11 22 (réf: SAT/KDP/2207)
- Rapport de séminaire de la CPPL (mars 2023)
- Rapport de la concertation provinciale (avril 2023)
- Rapport du sondage concernant les priorités du Mémorandum (mai 2023)

Références Police Fédérale

- Mémorandum de la Police Fédérale 2019
- Rapport de rationalisation de la Police Fédérale dd décembre 2022

Références Police Intégrée

- Employer Branding de la Police Intégrée, étude Randstad 2019
- Une police en réseau. Une vision pour la police en 2025.
- Plan National de Sécurité 2022-2025 de la Police Intégrée
- Rapport d'évaluation du fonctionnement GPI par la PolFed et par l'AIG (2)
- Programme i-Police/Focus, 2021-2028
- Rapport des journées d'étude sur l'uniforme
- Implementatiestrategieën voor de deontologische code van de politiediensten : een "toolbox" voor een modern integriteitsbeleid (Evi Devis en Jeroen Maesschalk – Katholieke Universiteit Leuven) (Stratégies de mise en œuvre du code de déontologie des services de police : une „boîte à outils“ pour une politique d'intégrité moderne)
- Nouvelle approche du recrutement : https://bpolb.sharepoint.com/sites/info_recrutement_selection/SitePages/Nouvelle_approche_recrutement.aspx

Références législatives

- Textes statutaires relatifs à la Police Intégrée et à son fonctionnement
- Circulaire CP 1 du 27/05/2003 concernant la définition de l'interprétation du Community policing applicable au service de police intégré, structuré à deux niveaux.
- Circulaire ministérielle CP 2 du 03/11/2004 visant à encourager le développement organisationnel de la Police Locale axée sur la police de proximité.
- Circulaire ministérielle relative à l'identité visuelle (GPI 4)
- AR concernant la méthode de calcul et de répartition des dotations communales - 7 avril 2005– 7 avril 2005
- AR concernant la dotation fédérale « dotation de Noël »
- Directives ministérielles MFO
- Réglementation concernant les dotations fédérales
- Dotations communales
- Subsidies environnement région wallonne
- AR 05/09/01 ORG 23

Références notes de politique et analyses

- Note-cadre sur la sécurité intégrale et intégrée (2022-2024)
- Note de politique sur la simplification administrative
- Déclaration de politique de la Ministre de l'Intérieur
- Exposé d'orientation politique de la Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique devant la Chambre des Représentants le 06/11/2020 dont les projets en découlant notamment Respect mutuel et Kindtoets
- Déclaration de politique Justice 2023
- Rapports #SEGPOL 2021-2023
- Livre blanc du centre national de crise, avril 2023

Références relatives aux autres plans stratégiques et rapports d'analyse

- Diligence raisonnable en matière de Droits humains (8e point)
- Document de vision de l'AIG dd 04/11/22 : Quel futur pour la police belge ? A quel point est-elle tournée vers l'avenir ?
- Plans européens, nationaux et régionaux impactant le fonctionnement policier notamment en matière de drogues, gender mainstreaming, Handstreaming, LGBTQI+, trafic d'êtres humains, lutte contre le racisme, Femmes, paix et sécurité, circulation et mobilité, lutte contre le terrorisme, lutte contre le racisme, lutte contre la radicalisation, lutte contre les violences de genre, lutte contre la consommation excessive d'alcool, ...)
- Stratégies européennes, nationales et régionales notamment en matière de lutte contre le terrorisme, de développement durable, d'IT, de cybersécurité et de digitalisation
- De kracht van gebiedsgebonden politiewerk Een internationale literatuurstudie - Politie Nederland / Vrije Universiteit, Amsterdam / Nederlands Studiecentrum voor Criminaliteit en Rechtshandhaving, Amsterdam – 2021.
- Politique de lutte contre la radicalisation (rapport de recherche KULeuven, 2019)
- La Police de proximité, un concept appliqué à la Francophonie – Réseau international francophone de la formation policière FRANCOPOPOL – 2015.
- Objectifs durables de l'ONU (2030)
- Objectifs et valeurs de l'Union européenne
- Megatrends intégrées au modèle EFQM
- The European Union Agency for Cybersecurity, ENISA, threat landscape 2022
- EU Directive 2019/1937 relative à l'établissement de canaux de signalement et à la protection des lanceurs d'alerte
- Publications de Myria
- Publications d'Unia, notamment le rapport sur la recherche-action relatif à la sélectivité policière
- Cahiers revendicatifs des organisations syndicales représentatives (2019/2020)

Photos: Polimagery

Illustration: www.freepik.com -> Designed by rawpixel.com - Designed by Muammark



RECOMMANDATIONS

5 Responsabilité sociale des entreprises

1 Un financement optimal et pérenne

4 Relation police & citoyens

2 Enjeux numériques et digitaux

3 Leadership et valeurs

3 Des ressources à la hauteur

2 Evolution du modèle policier

4 Une vision ambitieuse pour la police

1 Innovation et nouvelles technologies

5 Une Police Locale respectée et reconnue

 **Police Locale**

ENGAGEMENTS

7 Une police attractive

6 Les collaborateurs au premier plan