

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

17 novembre 2021

**DÉBAT THÉMATIQUE AVEC
LA MINISTRE DE L'INTÉRIEUR,
DES RÉFORMES
INSTITUTIONNELLES ET
DU RENOUVEAU DÉMOCRATIQUE
SUR LA POLICE (STATUT,
ATTRACTIVITÉ, FORMATION).**

Échange de vues

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'INTÉRIEUR,
DE LA SÉCURITÉ, DE LA MIGRATION ET
DES MATIÈRES ADMINISTRATIVES
PAR
M. Tim VANDENPUT

SOMMAIRE

Pages

I. Procédure	3
II. Échange de vues	3
A. Exposé introductif	3
B. Questions et observations des membres	7
C. Réponses de la ministre	28
D. Répliques	35
Annexe: note de discussion de la ministre	38

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

17 november 2021

**THEMATISCH DEBAT MET
DE MINISTER VAN BINNENLANDSE
ZAKEN, INSTITUTIONELE
HERVORMINGEN EN
DEMOCRATISCHE VERNIEUWING
OVER DE POLITIE (STATUUT,
AANTREKKELIJKHEID, OPLEIDING)**

Gedachtewisseling

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR BINNENLANDSE ZAKEN,
VEILIGHEID, MIGRATIE EN
BESTUURSZAKEN
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER **Tim VANDENPUT**

INHOUD

Blz.

I. Procedure	3
II. Gedachtewisseling	3
A. Inleidende uiteenzetting	3
B. Vragen en opmerkingen van de leden	7
C. Antwoorden van de minister	28
D. Replieken	35
Bijlage: discussienota van de minister	44

05672

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**
Président/Voorzitter: Ortwin Depoortere

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Sigrid Goethals, Yngvild Ingels, Koen Metsu
Ecolo-Groen	Julie Chanson, Simon Moutquin, Eva Platteau
PS	Hervé Rigot, Daniel Senesael, Eric Thiébaud
VB	Ortwin Depoortere, Dries Van Langenhove
MR	Philippe Pivin, Caroline Taquin
CD&V	Franky Demon
PVDA-PTB	Nabil Boukili
Open Vld	Tim Vandenput
Vooruit	Bert Moyaers

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Christoph D'Haese, Joy Donné, Darya Safai, Yoleen Van Camp
N. , Wouter De Vriendt, Claire Hugon, Stefaan Van Hecke
Khalil Aouasti, Hugues Bayet, André Flahaut, Ahmed Laaouej
Frank Troosters, Tom Van Grieken, Hans Verreyt
Denis Ducarme, Philippe Goffin, Florence Reuter
Jan Briers, Nahima Lanjri
Gaby Colebunders, Greet Daems
Katja Gabriëls, Marianne Verhaert
Ben Segers, Anja Vanrobaeys

C. — Membres sans voix délibérative / Niet-stemgerechtigde leden:

cdH	Vanessa Matz
INDEP	Emir Kir
ONAFH	Emir Kir

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numerering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a consacré sa réunion du 19 octobre 2021 à un débat thématique avec la ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique sur la police (statut, attractivité, formation).

I. — PROCÉDURE

Dans le cadre de la discussion du projet de loi concernant le budget général des dépenses pour l'année budgétaire 2021 à propos de la Section 13 – SPF Intérieur (*partim*: Intérieur) et de la Section 17 – SPF Police fédérale et fonctionnement intégré (DOC 55 1578/023), la ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique a proposé d'organiser plusieurs débats thématiques au sein de la commission.

Conformément à l'article 32 du Règlement de la Chambre, la commission a décidé d'accepter cette proposition au cours de sa réunion du 12 janvier 2021. Le 26 janvier 2021, la commission a examiné les propositions formulées par les groupes à ce propos. Elle a retenu les thèmes prioritaires suivants:

— statut et attractivité de la police, recrutement et renforcement de la capacité policière;

— formation des policiers (réforme et harmonisation de la formation, contenu de celle-ci, méthodes de contrainte et terrains d'entraînement).

Conformément à l'article 32 du Règlement de la Chambre, la commission a décidé, au début de son échange de vues, que sa réunion ferait l'objet d'un rapport.

La note de discussion rédigée par la ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique en vue de ce débat thématique est annexée au présent rapport.

II. — ÉCHANGE DE VUES

A. Exposé introductif

Mme Annelies Verlinden, ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique, invite les députés à réfléchir avec elle sur les manières

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft haar vergadering van 19 oktober 2021 gewijd aan een thematisch debat met de minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing over de politie (statuut, aantrekkelijkheid, opleiding).

I. — PROCEDURE

In het kader van de bespreking van het wetsontwerp houdende de Algemene uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2021 over Sectie 13 – FOD Binnenlandse Zaken (*partim*: Binnenlandse Zaken) en Sectie 17 – FOD Federale Politie en geïntegreerde werking (DOC 55 1578/023) heeft de minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing het aanbod geformuleerd om in de schoot van de commissie een aantal thematische debatten te organiseren.

Tijdens haar vergadering van 12 januari 2021 heeft de commissie overeenkomstig artikel 32 van het Kamerreglement beslist om op dat aanbod in te gaan. De commissie heeft op 26 januari 2021 de voorstellen van de fracties daarover besproken, en heeft de volgende prioritaire thema's geselecteerd:

— het statuut en de aantrekkelijkheid van de politie, de aanwervingen en de versterking van de politiecapaciteit;

— de opleiding van de politiemensen (de hervorming en harmonisering van de opleiding, de inhoud ervan, de dwangmethodes en de oefenterreinen).

Overeenkomstig artikel 32 van het Kamerreglement heeft de commissie bij aanvang van de gedachtewisseling beslist dat van de vergadering een commissieverslag wordt opgesteld.

De discussienota die de minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing heeft opgesteld met het oog op het thematisch debat, gaat als bijlage bij dit verslag.

II. — GEDACHTEWISSELING

A. Inleidende uiteenzetting

Mevrouw Annelies Verlinden, minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing, vraagt de volksvertegenwoordigers om

d'augmenter l'attractivité de la police. Elle souligne que de nombreux députés ont également un mandat local (d'échevin ou de bourgmestre) et connaissent donc les difficultés de recrutement au sein de la police. Par conséquent, il peut s'avérer intéressant d'intégrer l'expérience des pouvoirs locaux dans les discussions d'aujourd'hui.

Pour la ministre, la police doit être un employeur attractif et moderne. Dès lors, il convient de développer de développer la "marque" police – appelée "*employer branding*" – afin de promouvoir la police en tant qu'employeur attractif auprès des candidats potentiels. Dans cette optique, un réseau d'ambassadeurs a été mis sur pied afin d'être la vitrine de la police, sur les réseaux sociaux notamment. Des campagnes "sur mesure" sont également mises en place afin d'attirer des groupes-cibles. À cet égard, une attention particulière est portée à la diversité. En outre, des efforts intenses sont par ailleurs consentis pour recruter des personnes hautement qualifiées (des profils ecofin par exemple).

Pour améliorer l'attractivité de la police, il convient de recruter du personnel, de sorte que toutes les missions et les tâches de la police puissent être effectuées correctement.

Le nouveau mode de recrutement et de sélection, entré en vigueur le 14 septembre 2021, permet de raccourcir la période de sélection afin que les candidats-aspirants puissent rapidement débiter leur formation.

Une approche modulaire a été mise en place: certaines épreuves ont été adaptées ou informatisées. En outre, plusieurs épreuves peuvent être effectuées à domicile.

Afin de faire coïncider l'offre et la demande, la Commission permanente de la Police locale souhaitait être impliquée le plus tôt possible dans la sélection afin de tenir compte des profils en présence pour organiser les stages et l'apprentissage en alternance. Ainsi, le candidat pourra commencer la formation dès qu'il aura été engagé par sa future zone de police ou son futur service. Cela crée un lien plus étroit entre le candidat et ses futurs collègues et renforce l'implication du candidat.

La police intégrée organise régulièrement à l'intention des candidats intéressés des journées et des séances d'information, ainsi que des préparations aux épreuves de sélection. Ces différentes séances permettent d'attirer des profils diversifiés.

samen met haar na te denken over manieren om de politie aantrekkelijker te maken. Zij beklemtoont dat veel volksvertegenwoordigers ook een lokaal mandaat hebben (als schepenen of burgemeester) en derhalve weten hoe moeilijk het is politiepersoneel te rekruteren. De ervaring van de lokale besturen zou bijgevolg een interessante bijdrage aan dit debat kunnen vormen.

De minister vindt dat de politie een aantrekkelijke en moderne werkgever moet zijn. Daarom moet de politie als merk worden ontwikkeld en ten aanzien van mogelijke kandidaten als aantrekkelijke werkgever in de markt worden gezet (zulks heet "*employer branding*"). Daartoe werd een netwerk van merkambassadeurs gecreëerd; die moeten de politie positief in beeld brengen, in het bijzonder via de sociale media. Voorts worden campagnes op maat opgezet om doelgroepen aan te trekken. In dat verband wordt bijzondere aandacht besteed aan de diversiteit. Bovendien worden veel inspanningen geleverd om hoogopgeleiden in dienst te nemen (bijvoorbeeld "ecofin"-profielen).

Om de aantrekkelijkheid van de politie te verbeteren, moet personeel in dienst worden genomen, opdat alle opdrachten en taken van de politie correct zouden kunnen worden uitgevoerd.

De nieuwe rekruterings- en selectiewijze is op 14 september 2021 in werking getreden en zorgt ervoor dat dat selectieperiode korter wordt, zodat de kandidaat-aspiranten sneller hun opleiding kunnen aanvangen.

Er werd gekozen voor een modulaire benadering, waarbij sommige proeven werden aangepast of geïnterformatiseerd. Bovendien kunnen meerdere proeven van thuis uit worden afgelegd.

Teneinde het aanbod te doen overeenstemmen met de vraag, was de Vaste Commissie van de lokale politie vragende partij om in een zo vroeg mogelijke fase van de selectie bij de zaak te worden betrokken, want op die manier kan bij de organisatie van de stages en het deeltijds leren rekening worden gehouden met de beschikbare profielen. Aldus zal de kandidaat zijn opleiding kunnen aanvangen zodra hij in dienst zal zijn genomen door zijn toekomstige politiezone of door zijn toekomstige dienst. Zulks creëert een nauwere band tussen de kandidaat en zijn toekomstige collega's en vergroot de betrokkenheid van de kandidaat.

De geïntegreerde politie organiseert regelmatig informatiedagen en -sessies ter attentie van de geïnteresseerde kandidaten en helpt ook bij de voorbereiding van de selectieproeven. Dankzij die diverse sessies kunnen uiteenlopende profielen worden aangetrokken.

Le nouveau site Internet *Jobpol.be* permettra aux candidats de suivre électroniquement leur dossier, ce qui améliorera la transparence, l'interactivité et l'attractivité d'un employeur qui se veut moderne.

La police est un employeur dans le domaine de la sécurité et il convient, dès lors, de tout mettre en œuvre pour que cette organisation continue de suivre les choix les plus modernes qu'elle puisse accomplir.

Veiller à ce que la police dispose d'un personnel de qualité commence avec une formation de qualité, adaptée aux besoins d'une société en constante évolution. Sous l'égide des États généraux, une vision à long terme sur l'enseignement policier sera définie en 2022.

Pour la ministre, l'objectif doit être de tendre vers une uniformisation poussée et une professionnalisation accrue de la formation, avec des plans d'apprentissage et des cours uniformes. La Belgique est un des seuls pays qui n'est pas aligné sur le système de master/bachelier. Les compétences attendues des policiers sont très nombreuses. Outre leurs interventions dans des moments critiques, les policiers doivent être en mesure de faire des recherches, de connaître la loi, de mener une médiation, une négociation, ... Dans cette optique, il semble donc judicieux, à plus long terme, d'aligner l'enseignement policier sur l'enseignement supérieur régulier pour répondre à tous ces besoins.

Pour être considérée comme un employeur attractif, la police intégrée doit se doter d'une politique de recrutement et de gestion du personnel. En vue de disposer de façon durable d'un personnel qualifié et motivé, il convient d'examiner:

- les entrées, les mouvements et les départs au sein de la carrière. Dans ce cadre, il convient de travailler à des trajets de carrière, avec suffisamment de mobilité au sein de la police;
- le développement de trajets de carrière et d'une gestion de la carrière dans le cadre d'une politique de rétention globale;
- le déploiement et transfert de connaissances au sein et hors de l'organisation (experts en sécurité, académiques, ...).

Pour la ministre, le bien-être au travail et l'équilibre vie privée-professionnelle constituent des enjeux capitaux. À cet égard, le travail à distance et le télétravail peuvent contribuer à cet équilibre. La notion d'un esprit sain dans

Via de nieuwe webstek "*jobpol.be*" zullen de kandidaten hun dossier elektronisch kunnen volgen; dat zal de transparantie, de interactiviteit en de aantrekkelijkheid verbeteren en strookt met het streven naar een modern imago als werkgever.

De politie is een werkgever in de veiligheidssector; daarom moet alles in het werk worden gesteld opdat die organisatie de modernste keuzes blijft maken die voor haar haalbaar zijn.

De inspanningen met het oog op de kwaliteit van het politiepersoneel beginnen met een goede opleiding die aangepast is aan de behoeften van een immer evoluerende samenleving. Onder de auspiciën van de Staten-Generaal van de politie zal in 2022 een langetermijnvisie op de politieopleiding worden uitgewerkt.

De minister meent dat moet worden gestreefd naar een doorgedreven eenvormigheid en naar een professionelere aanpak van de opleiding, met leerplannen en eenvormige cursussen. België is één van de weinige landen die zich niet hebben aangepast aan het master/bachelor-systeem. Van de politieambtenaren wordt verwacht dat zij heel veel vaardigheden hebben. Naast hun interventies op kritieke ogenblikken moeten zij in staat zijn opsporingen te verrichten, moeten zij de wet kennen, moeten zij kunnen bemiddelen en onderhandelen enzovoort. Teneinde tegemoet te komen aan al die behoeften, lijkt het op langere termijn dan ook verstandig om de politieopleiding af te stemmen op het normale hoger onderwijs.

Om als een aantrekkelijke werkgever te worden beschouwd, moet de geïntegreerde politie een rekruterings- en HR-beleid uitbouwen. Met het oog op de duurzame beschikbaarheid van gekwalificeerd en gemotiveerd personeel, moet aandacht worden besteed aan:

- de indiensttreding en het interne of externe personeelsverloop. In dat verband moet worden gewerkt aan loopbaantrajecten, met voldoende mobiliteit binnen de politie;
- de ontwikkeling van loopbaantrajecten en de uitbouw van een loopbaanbeheer, binnen een alomvattend beleid dat erop gericht is het personeel aan boord te houden;
- de inzet en de overdracht van kennis binnen en buiten de organisatie (veiligheidsdeskundigen, academici enzovoort).

De minister beschouwt welzijn op het werk en de balans tussen privé en beroepsleven als cruciale aspecten. Tele- en thuiswerk kunnen bijdragen tot die balans. "Een gezonde geest in een gezond lichaam" moet een

un corps sain doit faire partie de l'ADN de la police. Dans cette optique, les policiers sont encouragés à pratiquer une activité sportive au moins une heure par semaine. Ceci contribue au bien-être des policiers et donc aussi à un meilleur fonctionnement de l'institution.

La ministre insiste sur l'importance d'engager la police dans une transformation numérique, notamment grâce à i-Police et Focus. Ces marchés publics seront attribués prochainement et permettront de réaliser l'échange d'informations et de partager les banques de données. Les technologies innovatrices seront donc utilisées pour améliorer l'efficacité de la police.

D'autres projets numériques tels qu'*Etias* et *Exit Entry System* – inspirés par des projets européens – permettront à la police de réaliser le suivi des personnes et de procéder à des contrôles aux frontières. Il convient de faire les investissements nécessaires pour implémenter ces projets.

Pour la ministre, toutes les innovations technologiques (comme les caméras ANPR) permettent aux policiers de mieux se concentrer sur leurs tâches principales. Elle insiste toutefois sur l'importance de mettre en place un cadre légal robuste pour utiliser ces technologies car celles-ci ont souvent des incidences sur le droit à la vie privée.

La confiance mutuelle et le respect par et pour les policiers constituent un élément crucial pour la ministre. Plusieurs initiatives ont été lancées en ce sens. La campagne "Respect Mutuel" est actuellement en cours: elle met l'accent sur les violences commises envers et par les métiers de la sécurité. Il y a une grande visibilité de cette campagne à l'égard de plusieurs groupes-cibles. La lutte contre la violence constitue une responsabilité partagée du SPF Justice, du SPF Intérieur et des pouvoirs locaux.

Pour briser le cercle vicieux de l'incompréhension entre la jeunesse et la police, un groupe de travail "enfants-jeunes" a été mis en place. Une bonne relation commence par une connaissance mutuelle des tâches et des responsabilités. Trop souvent, on apprend que des jeunes quittent la bonne voie parce que la communication n'est pas toujours appropriée. La mission de ce groupe de travail est notamment de prévoir des procédures adaptées que la police peut mettre en place lors d'interventions impliquant des enfants et des jeunes.

Enfin, la ministre souligne que la légitimité des services de police dépend de l'intégrité et de la déontologie professionnelle de chaque policier. En cas de

van de door de politie gehanteerde beginselen zijn. Daarom worden de politieambtenaren aangemoedigd om minstens één uur per week te sporten. Dat draagt bij tot hun welzijn en dus ook tot een betere werking van de instelling.

De minister beklemtoont dat het belangrijk is dat de politie een digitale omslag maakt, in het bijzonder dankzij i-Police en Focus. Die overheidsopdrachten zullen binnenkort worden toegekend en zullen ervoor zorgen dat informatie kan worden uitgewisseld en databanken kunnen worden gedeeld. Om de doeltreffendheid van de politie te verbeteren, zullen dus innovatieve technologieën worden aangewend.

Andere digitale vernieuwingen, bijvoorbeeld *Etias* en *Exit Entry System*, zijn geïnspireerd op Europese projecten en zullen de politie in staat stellen mensen te volgen en controles uit te voeren aan de grenzen. Om die projecten uit te rollen, zullen de nodige investeringen moeten worden gedaan.

Volgens de minister zorgen alle technologische innovaties, waaronder de ANPR-camera's, ervoor dat het politiepersoneel meer op zijn kerntaak kan focussen. Zij beklemtoont echter dat het belangrijk is een robuuste wettelijke regeling betreffende het gebruik van die technologieën uit te werken, want zij hebben vaak een weerslag op het recht op de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer.

Wederzijds vertrouwen en respect door en voor de politieambtenaren is essentieel, zo stelt de minister. Met het oog daarop werden meerdere initiatieven opgestart. Momenteel loopt de campagne "Wederzijds Respect"; die legt de nadruk op geweld door en jegens mensen met een veiligheidsberoep. Die campagne wordt heel zichtbaar gevoerd jegens meerdere doelgroepen. De bestrijding van het geweld is een gedeelde verantwoordelijkheid van de FOD Justitie, de FOD Binnenlandse Zaken en de lokale besturen.

Om de vicieuze cirkel van onbegrip tussen de jongeren en de politie te doorbreken, werd een werkgroep "kind-en jongerentoets" in het leven geroepen. Een goede relatie begint met kennis van elkaars taken en verantwoordelijkheden. Al te vaak ziet men dat jongeren van het goede pad raken, omdat de communicatie niet altijd optimaal is. De opdracht van die werkgroep bestaat erin het bijzonder in aangepaste procedures uit te werken die de politie kan toepassen tijdens interventies waarbij kinderen en jongeren betrokken zijn.

Tot slot benadrukt de minister dat de legitimiteit van de politiediensten afhangt van de beroepsintegriteit en -deontologie van elke politieambtenaar. In geval van

dysfonctionnement, le régime disciplinaire permet de réagir. Eu égard à sa grande complexité (délais différents, procédures différentes, ...), le régime disciplinaire actuellement en vigueur s'avère souvent inefficace.

Pour pallier à ces manquements, un projet de loi est en cours d'élaboration afin de procéder à une réforme de la procédure disciplinaire. Ce projet prendra certainement du temps, afin d'obtenir l'accord de toutes les parties concernées.

La ministre insiste sur la nécessité d'opérer des screenings du personnel de manière préventive et permanente. Cela permettra de pallier certains dysfonctionnements et de prévoir les formations nécessaires.

B. Questions et observations des membres

Mme Sigrid Goethals (N-VA) se félicite que la ministre soit disposée à mener un débat thématique avec le Parlement. Elle s'enquiert toutefois des raisons pour lesquelles ce premier débat ne peut avoir lieu qu'un an après la proposition de la ministre. Comment la ministre envisage-t-elle la suite des débats et selon quel calendrier? Les États généraux de la Police sont déjà en cours actuellement. Quel est donc l'objectif de cet exercice? Quelle suite la ministre réservera-t-elle *in fine* aux observations des députés? S'il avait été mené plus tôt, les observations formulées au cours de ce débat auraient peut-être pu avoir plus d'effets. Dans le cadre de la discussion de la loi pandémie (DOC 55 1951/001 à 017), par exemple, il n'a nullement été tenu compte des observations des membres de la commission.

Un premier point d'attention est celui de la police en tant qu'employeur attractif et moderne. Un afflux annuel de 1 600 nouveaux inspecteurs est extrêmement positif. La question est toutefois de savoir si ce nombre sera effectivement atteint chaque année. Ce nombre doit également permettre de compenser les départs.

L'attractivité de la police en tant qu'employeur passe également par une rémunération correcte des travailleurs et par l'assurance d'une pension décente. Cette question est évidemment liée au cadre plus large du financement de la police. Malheureusement, cette question est complètement passée sous silence dans cette discussion thématique. Pour la N-VA, cette question doit néanmoins être clarifiée au cours de cette législature. Ce débat ne peut plus être postposé.

Où en sont les discussions avec les syndicats concernant l'amélioration des rémunérations et du régime de retraite des policiers? La ministre peut-elle déjà donner plus de détails sur le contenu de l'image de l'employeur ("*employer branding*")? Où en est l'élaboration

tekortkomingen kan via de tuchtregeling worden opgetreden. Omdat de huidige tuchtregeling (met uiteenlopende termijnen en procedures enzovoort) heel ingewikkeld is, blijkt zij vaak ondoeltreffend te zijn.

Om die tekortkomingen te verhelpen, wordt momenteel een wetsontwerp tot hervorming van de tuchtprocedure voorbereid. De uitwerking ervan zal beslist tijd vergen, want het is de bedoeling dat alle betrokken partijen ermee akkoord gaan.

De minister benadrukt dat het personeel preventief en permanent moet worden gescreend. Daardoor zullen sommige tekortkomingen kunnen worden verholpen en kan worden voorzien in de nodige opleiding.

B. Vragen en opmerkingen van de leden

Mevrouw Sigrid Goethals (N-VA) apprecieert het feit dat de minister het thematisch debat met het Parlement wil aangaan. Wel stelt zij zich de vraag waarom een eerste debat pas een jaar na het aanbod daartoe kan plaatsvinden. Hoe ziet de minister het verdere verloop ervan, en welke timing heeft zij daarvoor voor ogen? Momenteel is de Staten-Generaal van de Politie reeds aan de gang. Wat is dus het doel van deze oefening? Wat zal zij uiteindelijk met de opmerkingen van de parlementsleden doen? Indien het debat vroeger had plaatsgevonden, zou de input misschien een groter effect kunnen hebben gehad. In het kader van de bespreking van de pandemiewet (DOC 55 1951/001 tot 017) werden de opmerkingen van de commissieleden bijvoorbeeld hoegenaamd niet in acht genomen.

Een eerste aandachtspunt is dat van de politie als aantrekkelijke en moderne werkgever. Een jaarlijkse instroom van 1 600 nieuwe inspecteurs is uiterst positief. De vraag is echter of dat aantal jaar na jaar daadwerkelijk zal worden bereikt. Dat aantal moet ook in staat zijn om de personeelsuitstroom mee te compenseren.

De politie als aantrekkelijke werkgever draait ook rond een correcte verloning van de werknemers en de verzekering van een degelijk pensioen. Dat vraagstuk hangt vanzelfsprekend samen met het ruimere kader van de financiering van de politie. Daarover wordt jammer genoeg in deze thematische bespreking met geen woord gerept. Voor de N-VA dient deze kwestie evenwel tijdens deze zittingsperiode te worden uitgeklaard. Dat debat duldt geen enkel uitstel meer.

Hoever staan de discussies met de vakorganisaties met betrekking tot een betere verloning voor de politie en een betere pensioenregeling? Kan de minister reeds meer details geven over de inhoud van de "*employer branding*"? Hoever staat het met de diversiteitsmonitor, en

du moniteur de la diversité et à quoi ressemblera-t-il? Comment la ministre entend-elle prévenir le risque de discrimination positive?

Le deuxième élément concerne le nouveau concept de recrutement et de sélection. Il faut bien entendu absolument accélérer le recrutement et la sélection qui, jusqu'à récemment, prenaient beaucoup trop de temps.

Le besoin en personnel dans les différentes zones de police est réel et le recrutement des cadres de base incombe au fédéral. Les zones locales soulignent le problème que le Service recrutement et sélection de la police fédérale (DPRS) ne peut répondre à l'ensemble des besoins. C'est pourquoi les zones de police locale font elles-mêmes des efforts supplémentaires. Que pense la ministre de l'idée de compenser cette situation en faisant reverser par la police fédérale la dotation prévue par la loi pour les membres du cadre de base qui entrent dans la gestion locale du recrutement et de la sélection?

La nouvelle sélection générale sera achevée dans un délai de 18 semaines. Ce délai est-il réaliste pour les écoles de police? Selon les informations de l'intervenante, il n'y a que 4 médecins du travail pour effectuer les contrôles médicaux. Cette information est-elle correcte? Est-il envisageable de recruter davantage de médecins du travail? La situation actuelle entraîne-t-elle des retards?

La décision a été prise de supprimer la commission de sélection. Quelles sont les raisons de cette décision? Pourquoi la ministre a-t-elle jugé qu'une commission de moralité serait une meilleure alternative?

En ce qui concerne l'enseignement policier, la N-VA est convaincue qu'une nouvelle vision n'est pas un luxe. Dans le système de formation actuel, les écoles de police ne sont que des exécutants de l'autorité fédérale, qui décide en dernier ressort du contenu et de la quantité des matières. La brièveté de la formation de base laisse peu de place pour la spécialisation. Le certificat délivré en cas de réussite ne vaut qu'au sein des structures de police existantes. Il ne donne pas accès à l'enseignement ordinaire ni au marché du travail. Il est nécessaire de procéder à une réforme structurelle de la formation de base et à son intégration dans la formation régulière. Cela permettrait de délivrer des diplômes reconnus à l'issue de la formation. Il faut concrétiser ce point.

La formation est liée au débat sur les missions essentielles de la police. Celles-ci doivent également être

hoe zal die eruitzien? Hoe denkt de minister het gevaar voor positieve discriminatie preventief te counteren?

Het tweede element betreft het nieuwe rekruterings- en selectieconcept. Een vlottere rekrutering en selectie zijn uiteraard broodnodig, en tot voor kort duurde dat alles veel te lang.

De personeelsbehoefte in de verschillende politiezones is reëel en de rekrutering van de basiskaders is een federale opdracht. De lokale zones wijzen op het probleem dat de Dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie (DPRS) aan de volledige behoefte niet kan voldoen. Daarom doen lokale politiezones zelf bijkomende inspanningen. Hoe staat de minister ten opzichte van het compenseren daarvan, door de wettelijk bepaalde dotatie door de Federale Politie te laten doorstorten voor leden van het basiskader die in het kader van het lokaal rekruterings- en selectiebeheer instromen?

De nieuwe algemene selectie wordt afgerond binnen een termijn van 18 weken. Is die termijn haalbaar voor de politiescholen? Volgens de informatie van de spreker zijn er slechts 4 arbeidsgeneesheren om de medische controles uit te voeren. Klopt die informatie? Is het desgevallend een optie om meer arbeidsgeneesheren aan te werven? Brengt de huidige situatie vertragingen met zich mee?

Er is beslist om de selectiecommissie te schrappen. Welke redenen liggen aan die beslissing ten grondslag? Waarom zag de minister in een moraliteitscommissie een beter alternatief?

Wat het politieonderwijs betreft, is de N-VA ervan overtuigd dat een nieuwe visie geen overbodige luxe is. In het huidige opleidingssysteem zijn de politiescholen slechts uitvoerders van de federale overheid, die finaal beslist over de inhoud en de hoeveelheid leerstof. Door de korte duur van de basisopleiding blijkt er weinig ruimte te zijn voor specialisatie. Het certificaat dat ontvangen wordt bij het slagen geldt enkel binnen de bestaande politiestructuren. Het verleent geen toegang tot het reguliere onderwijs of de arbeidsmarkt. Er is nood aan een structurele hervorming van de basisopleiding en een integratie ervan in een reguliere opleiding. Hierdoor zouden erkende diploma's kunnen worden uitgereikt aan het einde van de opleiding. Een concrete uitwerking hiervan is noodzakelijk.

De opleiding hangt samen met het debat over de kerntaken van de politie. Ook die laatste moeten worden

reconsidérées: que voulons-nous encore confier comme missions à la police locale et qu'attendons-nous encore de la police fédérale?

Par ailleurs, l'uniformisation de l'enseignement policier est une véritable nécessité. À l'heure actuelle, les écoles mettent souvent l'accent sur le contenu plutôt que sur la qualité ou l'uniformité. Il est important que les écoles de police proposent un programme commun (générique), complété par un ensemble adapté aux besoins et exigences spécifiques, propres aux zones de police, et lié à une école de police spécifique.

Qui s'occupe actuellement du débat sur les tâches essentielles? Comment est-il préparé et quand la ministre a-t-elle l'intention d'en présenter les résultats? Dans quelle mesure cette vision à long terme a-t-elle été évoquée lors des États généraux de la police?

Diverses initiatives sont en cours dans le domaine de la gestion du personnel et du bien-être au travail. Le groupe de l'intervenante souscrit à l'idée qu'une gestion de carrière durable peut aider à travailler plus, plus longtemps et différemment. L'importance de cet aspect ne doit pas être sous-estimée. Son groupe considère toutefois que le régime NAPAP prévu pose problème. Malheureusement, il ressort une fois encore de la confection du budget que le budget affecté à la police locale sera insuffisant. Le régime de transition provisoire ne sera pas maintenu. C'est regrettable: ce régime temporaire ne devrait pouvoir expirer complètement que lorsqu'une solution structurelle sera en place.

Que pense la ministre de la "promotion sociale" proposée par les syndicats comme solution possible aux conséquences de la pyramide des âges, aux perspectives de carrière et à l'attractivité du métier? Où en sont les négociations avec les syndicats sur la gestion de la carrière?

L'intervenante considère par ailleurs que l'innovation numérique ne constitue une évolution positive que si les bons garde-fous et les bonnes mesures de protection ont été intégrés. Les progrès technologiques et numériques offrent à la police davantage de possibilités de répondre aux besoins opérationnels à la fois de la police administrative et de la police judiciaire. L'innovation numérique peut en effet permettre à la police de disposer de plus de temps pour se concentrer sur ses tâches essentielles. Des coopérations public-privé (CPP) étendues peuvent également y contribuer. La ministre compte-t-elle développer de nouvelles initiatives en matière de CPP et, dans l'affirmative, lesquelles?

En ce qui concerne i-Police également, de nombreuses questions subsistent sur le plan budgétaire. A-t-on

herbekeken: wat willen we nog dat de lokale politie doet en wat verlangen we nog van de federale politie?

Daarnaast is de uniformisering van het politieonderwijs een echte must. Thans wordt in de scholen vaak een focus gelegd op de inhoud en niet zozeer op de kwaliteit of de uniformiteit. Het is belangrijk dat politiescholen een gemeenschappelijk (generiek) lespakket aanbieden, aangevuld met een pakket op maat van de specifieke noden en behoeften, eigen aan de politiezones, en verbonden aan een welbepaalde politieschool.

Wie bekijkt momenteel het kerntakendebat? Hoe wordt het voorbereid, en op welke termijn wil de minister de resultaten daarvan voorstellen? In hoeverre is er over die langetermijnvisie al iets gezegd op de Staten-Generaal van de Politie?

Op het vlak van het personeelsmanagement en het welzijn op het werk lopen een aantal initiatieven. De fractie van de spreekster onderschrijft het standpunt dat een duurzaam loopbaanbeleid faciliterend werkt om langer, anders en met meer aan het werk te blijven. Het belang daarvan mag niet worden onderschat. Wel beoordeelt de fractie de NAVAP-regeling als problematisch. Jammer genoeg valt in de begrotingsopmaak te lezen dat er opnieuw onvoldoende budget zal zijn voor de lokale politie. Het tijdelijk overgangsregime wordt niet gehandhaafd. Dat valt te betreuren omdat de tijdelijke regeling enkel volledig zou mogen uitdoven wanneer een structurele oplossing voorhanden is.

Hoe staat de minister tegenover de "sociale promotie" die de vakorganisaties naar voren schuiven als mogelijke oplossing voor de gevolgen van de leeftijdsdynamiek, het carrièreperspectief en de aantrekkelijkheid van de functie? Hoever staat zij met de onderhandelingen met de vakorganisaties over het loopbaanmanagement?

Voorts valt de digitale innovatie enkel toe te juichen, mits in de juiste waarborgen en in beschermingsmaatregelen wordt voorzien. Technologische en digitale vooruitgang biedt voor de politie meer mogelijkheden om te voldoen aan de operationele behoeften van zowel de bestuurlijke als de gerechtelijke politie. Digitale innovatie kan inderdaad zorgen voor meer tijd voor de politie om zich te focussen op zijn kerntaken. Ook een doorgedreven publiek-private samenwerking (PPS) kan daarvoor zorgen. Zal de minister nieuwe initiatieven ontwikkelen rond PPS en zo ja, dewelke?

Ook rond i-Police bestaan nog veel vragen op budgettair vlak. Is er al zicht op het globale kostenplaatje (en

déjà une idée du coût global (et donc pas seulement les 79 millions d'euros mentionnés dans le budget)? La ministre peut-elle fournir plus de détails sur le budget que la Belgique recevrait à cet effet de la part de l'ISF (*Internal Security Fund*)? Quelles sont les possibilités offertes en matière d'échange d'informations entre la police et la justice? Les audiences numériques sont devenues plus courantes à la faveur de la crise du coronavirus. Et même après celle-ci, elles pourront pallier certains problèmes pratiques. La ministre est-elle disposée à mettre en place un groupe de travail avec les différentes parties prenantes sur cette application et d'autres applications éventuelles, afin d'étudier les possibilités d'étendre les auditions à distance, de recueillir une adhésion suffisante et d'aboutir finalement à une initiative législative?

En ce qui concerne le volet relatif à la confiance mutuelle et au respect envers et par les policiers, Mme Goethals souligne que la violence par et contre la police est inacceptable. Cependant, c'est une mauvaise idée de rapprocher les deux phénomènes. Il s'agit en effet de deux problématiques distinctes. En ce qui concerne la violence de la part de la police, il faut s'employer davantage à éliminer la réticence à signaler un tel comportement entre collègues ou au supérieur. Comment la ministre entend-elle surmonter cette crainte parmi les collègues? Quels sont ses plans d'action à cet égard?

La violence à l'égard de la police est tout aussi inacceptable et doit être combattue par tous les moyens possibles, tout comme la violence à l'égard des autres services d'assistance et des professions de la sécurité. Les chiffres ne permettent pas à l'heure actuelle de se faire une idée précise du nombre d'actes de violence. Cela s'explique par plusieurs raisons, notamment le fait que l'enregistrement relève de la rubrique trop générale des "violences contre les professions d'intérêt général". Quelles mesures concrètes sont-elles prises pour améliorer l'enregistrement? Une concertation a-t-elle également été organisée avec l'Union des ambulanciers depuis sa proposition, l'année dernière, de créer un "comité d'agression"?

Comment la ministre entend-elle adapter le cadre légal relatif aux *bodycams*? Que pense-t-elle d'une obligation éventuelle et de la charge financière que représenterait celle-ci pour les zones de police locale? Comment mieux déployer l'outil au niveau national sans perdre les spécificités locales?

Enfin, Mme Goethals évoque la discipline et les screenings tout au long de la carrière. Actuellement, il y a (trop) peu de suivi une fois qu'un collaborateur est employé au sein des forces de police. L'introduction

dus niet louter de 79 miljoen euro die in de begrotings-opmaak wordt vermeld)? Kan de minister meer details geven over het budget dat België daarvoor uit het ISF (*Internal Security Fund*) zou krijgen? Welke mogelijkheden bieden zich aan op het vlak van de uitwisseling van informatie tussen politie en justitie? Het digitaal verhoor werd door de coronacrisis meer gangbaar. Ook na de coronacrisis kan het een oplossing bieden voor een aantal praktische problemen. Is de minister bereid om over deze en andere mogelijke toepassingen een werkgroep op te starten met de verschillende stakeholders, om zo de mogelijkheden tot uitbreiding van het verhoor op afstand te onderzoeken, voldoende draagvlak op te bouwen en finaal tot een wetgevend initiatief te komen?

In verband met het luik over het wederzijds vertrouwen en respect voor en door politiemensen benadrukt mevrouw Goethals dat geweld door en tegen de politie onaanvaardbaar is. Het is echter een slecht idee om de twee samen te vermelden. Het gaat immers om twee afzonderlijke problematieken. Wat het geweld door de politie betreft, dient meer werk gemaakt te worden van het wegwerken van de schroom om onder collega's of tegenover de overste om melding te maken van dergelijk gedrag. Hoe denkt de minister die schroom onder collega's weg te kunnen werken? Welke actieplannen heeft zij daarvoor?

Het geweld tegen de politie is evenzeer onaanvaardbaar en dient op elke mogelijke wijze te worden bestreden, net zoals geweld tegen andere hulpverleners en veiligheidsberoepen. De cijfers geven thans geen duidelijk beeld van het aantal geweldplegingen. Dat heeft verschillende redenen, onder andere het gegeven dat de registratie onder een te algemene noemer "geweld tegen beroepen van algemeen belang" valt. Wat wordt concreet ondernomen om de registratie te verbeteren? Werd ook samengezeten met de Ambulanciersunie sedert hun voorstel van vorig jaar tot oprichting van een "agressiecommissie"?

Op welke wijze wil de minister het wettelijk kader rond de *bodycams* aanpassen? Hoe staat zij ten opzichte van een mogelijke verplichting en de financiële last die daaraan vasthangt voor de lokale politiezones? Hoe kan de tool beter op het nationaal niveau worden uitgerold zonder dat de lokale accenten verloren gaan?

Tot slot gaat mevrouw Goethals in op de tucht en de screenings doorheen de loopbaan. Momenteel is er (te) weinig opvolging eens een medewerker binnen de politie wordt tewerkgesteld. De invoering van een integriteits-of

d'une enquête d'intégrité ou de moralité au cours de la carrière pourrait donner un signal sur l'importance accordée à cette dimension. La proportionnalité sera-t-elle toujours garantie lors d'un tel contrôle? Que pense la ministre de la position de l'Inspection générale (AIG) selon laquelle une bonne politique d'intégrité réduit les risques d'infraction mais ne constitue pas pour autant un système infaillible? Cette nouvelle vision signifie-t-elle donc que l'on envisage une approche uniforme, applicable à la fois aux services de la police fédérale et de la police locale? Des analyses de risques seront-elles mises en place pour préciser quelles sont les fonctions les plus vulnérables, sans opérer de distinction en fonction de la personne qui occupe le poste? Une attention particulière sera-t-elle accordée aux membres du personnel qui exercent des fonctions dirigeantes?

Mme Eva Platteau (Ecolo-Groen) évoque une série de points importants pour Ecolo-Groen. Concernant le nouveau concept en matière de recrutement, le défi consiste à trouver suffisamment de policiers et à garantir leur qualité. La ministre souhaite à cet effet rechercher plus activement de nouveaux groupes cibles d'aspirants en prêtant une attention particulière à la diversité, ce qui est une bonne chose.

Le groupe de l'intervenante attend également avec impatience le moniteur de la diversité qui doit être élaboré. Quels paramètres la ministre souhaite-t-elle suivre dans ce moniteur? Il importe que la police reflète la société (plusieurs groupes d'âge, hommes et femmes, agents issus de l'immigration, etc.). Un effort supplémentaire peut certainement être fourni à cet égard.

S'agissant du recrutement, il n'importe pas seulement de se tourner vers de nouveaux groupes cibles. La procédure proprement dite requiert également des ajustements. Il convient par exemple d'identifier, dans la procédure de recrutement, les obstacles qui entraînent l'exclusion de certaines personnes. Des trajets préparatoires et des ajustements sont évoqués pour les candidats souffrant d'un trouble de l'apprentissage. Ce point pourrait-il être précisé?

En outre, quiconque souhaite travailler dans la police doit réussir les tests médicaux. Or, certaines maladies entraînent l'exclusion d'office. L'intervenante a posé une question parlementaire qui n'a pas encore reçu de réponse au sujet d'une personne qui aurait été exclue en raison d'un diabète de type 1. Étant donné que les connaissances médicales évoluent en permanence et que les thérapies s'améliorent sans cesse, il conviendrait d'évaluer régulièrement les motifs d'exclusion uniquement fondés sur certaines maladies, *a fortiori* à la lumière de l'intention du gouvernement fédéral d'activer les malades de longue durée.

moraliteitsonderzoek tijdens de loopbaan zou een signaal kunnen geven over het belang dat gedurende de loopbaan gehecht wordt aan integer gedrag. Zal de proportionaliteit bij een dergelijke controle steeds gewaarborgd worden? Hoe staat de minister ten opzichte van het standpunt van de Algemene Inspectie (AIG) dat een goed integriteitsbeleid de kans vermindert op inbreuken, maar geen waterdicht systeem is. Betekent die nieuwe visie dat er dus werk gemaakt wordt van één uniforme aanpak die van toepassing is op zowel de federale als de lokale politiediensten? Zullen risicoanalyses worden ingesteld om duidelijk te maken welke functies het meest kwetsbaar zijn, waarbij geen onderscheid wordt gemaakt naar wie de functie uitoefent? Zal bijzondere aandacht uitgaan naar personeelsleden die leidinggevende functies uitoefenen?

Mevrouw Eva Platteau (Ecolo-Groen) gaat in op een aantal zaken die voor Ecolo-Groen belangrijk zijn. Bij het nieuw concept van de rekrutering bestaat de uitdaging erin om voldoende politiemensen te vinden en de kwaliteit van de politiewerknemers te waarborgen. De minister wil daarvoor actiever op zoek gaan naar nieuwe doelgroepen van aspiranten met een bijzondere focus op de diversiteit. Dat is een goede zaak.

De fractie van de spreekster kijkt ook uit naar de te ontwikkelen diversiteitsmonitor. Welke parameters wil de minister in die monitor opvolgen? Het is belangrijk dat de politie een weerspiegeling is van de samenleving zijn (verschillende leeftijden, mannen en vrouwen, mensen met migratieachtergrond, enzovoort). Op dat vlak kan zeker een tandje worden bijgestoken.

Bij het rekruteren is het niet alleen van belang om zich te richten op nieuwe doelgroepen, ook de procedure zelf vraagt om aanpassingen. Zo moet worden nagegaan welke drempels in de rekruterings- en aanwervingsprocedure bepaalde mensen uitsluiten. Er wordt gewezen op voorbereidende trajecten en aanpassingen voor kandidaten met een leerstoornis. Kan hierover nog meer toelichting worden verschaft?

Daarnaast is er het gegeven dat wie bij de politie wil werken, moet slagen voor medische tests. Bepaalde ziektes gelden bij voorbaat als een uitsluitingscriterium. De spreekster heeft een parlementaire vraag gesteld – doch nog geen antwoord ontvangen – over een persoon die op grond van diabetes type 1 zou zijn uitgesloten. De medische wetenschap is continu in ontwikkeling en therapieën verbeteren alsmaar, waardoor uitsluitingsgronden louter op basis van bepaalde aandoeningen best regelmatig geëvalueerd worden, zeker in het licht van het voornemen van de federale regering om langdurig zieken te activeren.

En sa qualité de conseillère communale de la ville de Louvain, Mme Platteau se félicite de l'intention de confier un plus grand nombre de leviers au niveau local en matière de recrutement. Il importera toutefois, à cet égard, que l'expertise acquise en matière de recrutement de qualité ne se perde pas et que ces connaissances soient dès lors partagées avec les zones de police locales. Il conviendra également d'éviter que les zones de police locales aient l'impression qu'elles doivent se concurrencer pour attirer des candidats.

Il est en outre envisagé de recruter des candidats issus d'autres secteurs. Des campagnes sont également prévues pour attirer des candidats extérieurs à la police. Il importe en effet de stimuler ce type de recrutement.

L'intervenante souligne en outre qu'un grand nombre de civils sont actuellement en service au sein de la police, dans des fonctions d'appui, administratives ou techniques, et que cela présente des avantages et des inconvénients. La note évoque peu ce point bien qu'il s'agisse d'un élément important de la gestion des ressources humaines. Y aura-t-il de plus en plus de civils ou de "personnel CALOG" dans la police? Quelle est la position de la ministre à cet égard? Est-il par exemple indiqué que du personnel CALOG soit affecté à l'aide de première ligne (fonction au guichet)? Dans l'affirmative, ce personnel devra en tout état de cause avoir suivi une formation adéquate à cet effet.

Où en est-on en ce qui concerne le contrôle lors des recrutements afin d'empêcher que des courants extrémistes ou des réseaux criminels infiltrent la police? Il est essentiel d'attirer des personnes dont les valeurs et la motivation sont adéquates. Comment procèdera-t-on concrètement au contrôle dicté par cette préoccupation?

Le bien-être du personnel de la police constitue un autre élément important. La recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que le fait de laisser une certaine autonomie et autogestion aux membres du personnel, contribuent à rendre l'organisation policière attractive. Cet aspect importe si l'on souhaite maintenir le personnel plus longtemps au travail. Cela signifie qu'il conviendra d'accorder une grande attention à une politique du personnel préventive et à la gestion des carrières: comment faire en sorte que le personnel puisse continuer à exercer son métier plus longtemps? Bien que nombre de personnes souhaitent travailler plus longtemps, elles ne le peuvent pas en raison du régime de travail ou de la qualité de l'emploi.

En outre, il est remarquable que l'impact du traitement des données sur le suivi et l'organisation ultérieurs soit évoqué en ce qui concerne la transformation numérique. On oublie souvent que la numérisation engendre une

Als gemeenteraadslid van de stad Leuven is mevrouw Platteau enthousiast over het feit dat men op lokaal niveau meer hefboomen in handen krijgt om te rekruteren. Belangrijk in deze is wel dat de expertise over een goede rekrutering niet verloren gaat en dat kennis hierover dus wordt gedeeld met de lokale politiezones. Er dient tevens te worden vermeden dat de lokale politiezones niet het gevoel krijgen dat ze met mekaar in concurrentie moeten gaan om kandidaten aan te trekken.

Daarnaast wordt ook aan zijinstroom gedacht: er komen eveneens campagnes om kandidaten aan te trekken die van buiten de politie komen. Het is inderdaad belangrijk dat die wordt bevorderd.

De spreekster wijst er voorts op dat de politie momenteel veel burgerpersoneel in dienst heeft in ondersteunende, administratieve of technische functies. Daar zijn zowel voor- als nadelen aan verbonden. In de nota valt daar weinig over te lezen, ook al is dat een belangrijk element binnen het human resources management: gaat men verder met de verburgerlijking of "CALogisering" van de politie of niet? Wat is de visie van de minister hierover? Is het bijvoorbeeld raadzaam dat CALog-personeel wordt ingezet in de eerstelijns-hulpverlening (de loketfunctie)? Indien dat het geval is, dienen zij daartoe in ieder geval een gepaste opleiding te hebben gevolgd.

Hoe zit het met de screening bij de aanwervingen om te voorkomen dat extremistische stromingen of criminele netwerken infiltreren in de politie? Het is essentieel dat personen met de juiste waarden en motivatie worden aangetrokken. Hoe zal de screening vanuit die bezorgdheid concreet verlopen?

Een ander belangrijk aspect is dat van het welzijn van de politiemedewerkers. Het zoeken naar een beter evenwicht tussen het werk en het privéleven, alsook het geven van een zekere autonomie en zelfsturing aan de medewerkers dragen bij tot het aantrekkelijker maken van de politieorganisatie. Dat is belangrijk indien men er wil voor zorgen dat mensen langer aan het werk blijven. Dat houdt in dat er veel aandacht moet uitgaan naar een preventief personeelsbeleid en loopbaanmanagement: hoe kunnen we ervoor zorgen dat mensen hun job langer kunnen blijven uitoefenen? Veel mensen willen wel langer werken, maar kunnen dat niet wegens het arbeidsregime of de kwaliteit van de job.

Voorts valt op dat in verband met de digitalisering wordt gewezen op de impact van dataverwerking op de verdere opvolging en organisatie. Er wordt vaak vergeten dat de digitalisering heel wat werklast met zich

charge de travail considérable. Les images des caméras doivent en effet être visionnées et traitées.

L'enseignement policier est un chantier important pour les prochaines années. Les États généraux de la Police se pencheront sur ce sujet en 2022. Il convient de mener une réflexion allant dans la direction d'un alignement de l'enseignement policier sur l'enseignement supérieur ordinaire, avec idéalement une structure composée d'une formation de bachelier et de master ainsi que des formations continues. Cette revalorisation de la formation entraînera une revalorisation du métier même. Les gens doivent avoir l'opportunité de continuer à étudier ou de combiner leurs études avec un stage pratique, à condition évidemment d'avoir réussi les tests.

L'importance de continuer à apprendre tout au long de la carrière est également valable au sein de la police. Malheureusement, les formations et recyclages sont souvent les premiers à pâtir de la surcharge de travail.

Par ailleurs, Mme Platteau se réjouit de constater qu'une campagne va être lancée autour de la confiance et du respect mutuels envers et par les policiers. Cette campagne mettra l'accent sur le rétablissement des relations et de la confiance entre le citoyen et les acteurs de la sécurité. La ministre reconnaît que les tensions entre les jeunes et la police ont augmenté ces dernières années, notamment lors d'interventions à l'occasion de manifestations et de contrôles d'identité. Afin de briser ce cercle vicieux de l'incompréhension et de la méfiance mutuelles, le groupe de travail "kind- en jongerentoets" a été mis sur pied le 23 septembre 2021. L'intervenante soutient pleinement cette initiative et elle est curieuse d'en découvrir les résultats. Que fera la ministre avec les avis des conseils de la jeunesse en la matière (par exemple sur le profilage ethnique)?

La gestion des plaintes s'inscrit également dans ce cadre. La manière dont les citoyens peuvent introduire une plainte à la suite d'une expérience négative avec la police continue à poser problème. L'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale (AIG) a déjà formulé une série de recommandations à ce sujet. Il convient de tendre vers une véritable politique de gestion des plaintes, dans le cadre de laquelle les plaintes sont mises à profit pour apprendre en vue d'améliorer les services fournis et non pour culpabiliser. Il existe une proposition, inspirée du modèle britannique, visant à charger un organisme neutre de la gestion des plaintes. Dans ce cas, une instance de contrôle civile serait responsable de l'examen des plaintes. Il s'agit d'une piste de réflexion à explorer.

Pour conclure, Mme Platteau aborde l'aspect de la discipline et des évaluations tout au long de la carrière.

meebrengt. Camerabeelden moeten immers bekeken en verwerkt worden.

Het politieonderwijs is een grote en belangrijke werf voor de komende jaren. De Staten-Generaal van de Politie zal zich in 2022 over dat onderwerp buigen. Er moet worden gedacht in de richting van een afstemming van het politieonderwijs op het reguliere hoger onderwijs, met idealiter een bachelor- en masterstructuur en voortgezette opleidingen. Deze opwaardering van de opleiding zal zorgen voor een opwaardering van het beroep zelf. Mensen moeten de kans krijgen om verder te studeren of hun studie te combineren met een praktijkstage, uiteraard op voorwaarde dat zij slagen voor de proeven.

Ook binnen de politie geldt het belang van levenslang leren. Jammer sneuvelen vaak de opleidingen en bijscholingen als eerste bij een hoge werklast.

Voorts stelt mevrouw Platteau tevreden vast dat een campagne rond wederzijds vertrouwen en respect voor en door politiemensen zal worden gelanceerd. Die zal de nadruk leggen op het herstel van de relatie en het bevorderen van het vertrouwen tussen de burger en de veiligheidsactoren. De minister erkent dat de spanningen tussen jongeren en de politie tijdens de afgelopen jaren zijn toegenomen, onder meer door interventies bij protesten en identiteitscontroles. Om deze vicieuze cirkel van wederzijds onbegrip en wantrouwen te doorbreken, werd op 23 september 2021 een werkgroep kind- en jongerentoets opgericht. De spreester steunt dat initiatief ten volle en kijkt uit naar de resultaten ervan. Wat zal de minister doen met de adviezen van de jeugdraden op dat vlak (bijvoorbeeld rond het etnisch profileren)?

Het klachtenmanagement sluit daarbij aan. De manier waarop mensen een klacht kunnen indienen over een negatieve ervaring met de politie blijft voornamelijk een pijnpunt. De Algemene Inspectie van de federale politie en van de lokale politie (AIG) heeft daar reeds een aantal aanbevelingen rond gedaan. Er moet worden gestreefd naar een heus klachtenbeleid, waarbij klachten worden aangewend om te leren met het oog op het verbeteren van de dienstverlening, en niet om te culpabiliseren. Er is een voorstel om, naar Brits model, een neutrale instantie te belasten met de klachtenbehandeling. In dat geval zou een civiele toezichthoudende instantie verantwoordelijk zijn voor het onderzoek van de klachten. Het is een te onderzoeken denkpiste.

Tot slot gaat mevrouw Platteau in op het aspect van de tucht en de screenings doorheen de loopbaan.

Le développement d'une politique d'intégrité est plus important encore que la mise en place d'une procédure disciplinaire. Plusieurs rapports indiquent qu'il existe une grande marge d'amélioration dans ce domaine. Une politique d'intégrité permet à la fois de stimuler et de sanctionner. La sanction ne peut donc pas être le seul objectif. Il est tout aussi important de tendre vers une culture d'intégrité stimulante au sein du corps de police. Le leadership des dirigeants tient une place importante dans cette culture d'intégrité. Les dirigeants jouent un rôle crucial dans tous les volets de la politique du personnel. L'intervenante constate que la note de discussion de la ministre accorde peu d'attention à cet aspect. Elle demande dès lors qu'il y soit remédié. Diriger n'est pas évident. Cela nécessite un soutien approprié.

M. Eric Thiébaud (PS) indique que son groupe partage évidemment les objectifs qui visent à rendre plus attractive la fonction de policier. Il faut des femmes et des hommes motivés et respectés pour remplir ces fonctions centrales dans un État de droit, ce qui implique une réflexion globale sur les missions mais aussi sur les droits et les devoirs pour être en phase avec notre société.

Les différentes réformes annoncées dans la note de discussion doivent se faire dans le respect de la concertation sociale. Les groupes de travail créés devront dès lors impliquer pleinement les organisations syndicales mais aussi les différents niveaux de pouvoirs concernés, notamment sur la question du financement.

La note fait la part belle à plusieurs concept "managériaux". Ces concepts ne doivent toutefois pas éclipser la particularité de la fonction de police dans le cadre du "vivre ensemble". Il faut également être attentif à la nécessaire adaptation à l'évolution de notre société tant sur le plan du bien-être au travail, des missions, des évolutions technologiques que des valeurs.

L'intervenant estime notamment que la lutte contre toutes les formes de discriminations dans le cadre du recrutement et de l'exercice de la fonction doit être une priorité. Il faut y veiller dès la formation et tout au long de la carrière. Il ne peut dès lors que se réjouir des initiatives annoncées par la ministre en matière de diversité. Peut-elle donner quelques explications supplémentaires à ce sujet et entre autres concernant le "moniteur de diversité"?

M. Thiébaud souligne également importance de l'apprentissage tout au long de la carrière. Quelles seront les initiatives qui seront mises en œuvre dans ce domaine ainsi que, de manière plus générale, en matière de bien-être au travail?

Belangrijker nog dan de tuchtprocedure is dat werk wordt gemaakt van een integriteitsbeleid. Een aantal rapporten wijzen erop dat er heel wat ruimte voor verbetering is op dat gebied. Een integriteitsbeleid heeft zowel een stimulerend als een sanctionerend luik. Het sanctioneren mag dus niet het enige aandachtspunt zijn. Er moet evenzeer worden gestreefd naar een stimulerende integriteitscultuur binnen het politiekorps. Daarbij is een grote rol weggelegd voor het leiderschap van de leidinggevenden. Die laatste spelen bij alle stappen van het personeelsbeleid een zeer belangrijke rol. De spreekster ziet daar weinig aandacht voor in de discussienota van de minister. Zij vraagt bijgevolg om daar meer oog voor te hebben. Leidinggeven is niet eenvoudig en vergt dan ook de nodige ondersteuning.

De heer Eric Thiébaud (PS) geeft aan dat zijn fractie zich vanzelfsprekend schaaft achter de doelstelling om het beroep van politiebeambte aantrekkelijker te maken. Er is nood aan gemotiveerde en gerespecteerde vrouwen en mannen die deze in een rechtsstaat centrale taken kunnen vervullen. Om op één lijn met onze samenleving te zitten, is er bijgevolg nood aan een alomvattende denkoefening over de opdrachten maar evenzeer over de rechten en de plichten.

Bij de verschillende hervormingen die in de discussienota worden aangekondigd, moet het sociaal overleg worden geëerbiedigd. De opgerichte werkgroepen zullen niet alleen de vakbonden maar ook de verschillende beleidsniveaus volop moeten betrekken, meer bepaald bij het financieringsvraagstuk.

De nota ruimt veel plaats in voor managementconcepten. Die mogen echter de aandacht niet afleiden van de eigenheid van het politieambt binnen het "samenleven". Ook moet belang worden gehecht aan de noodzakelijke aanpassing aan de veranderende samenleving, zowel op het vlak van het welzijn op het werk, de taken en de technologische evoluties als op het vlak van de waarden.

De spreker is van oordeel dat voorrang moet worden gegeven aan het tegengaan van alle vormen van discriminatie bij de werving en bij de uitoefening van het beroep. Daarop moet worden toegezien van bij de opleiding en gedurende de hele loopbaan. Hij kan zich bijgevolg alleen maar verheugen over de door de minister aangekondigde diversiteitsinitiatieven. Kan de minister nadere uitleg geven over dit onderwerp en, onder andere, over de "diversiteitsmonitor"?

De heer Thiébaud benadrukt tevens het belang van het levenslang leren. Welke initiatieven zullen in dat domein en meer in het algemeen inzake welzijn op het werk worden genomen?

De quelle manière la formation des nouveaux policiers et la formation continue intégreront-elles la question de l'accueil des victimes (par exemple des victimes d'abus sexuels ou de discriminations)? Des formations communes avec d'autres services publics sont-elles prévues notamment face aux cybermenaces?

De quelle manière les campagnes de recrutement "sur mesure" pour le personnel policier et civil seront-elles concertées avec les zones de police et les autorités communales? Il rappelle en outre que la procédure de recrutement était jusqu'à présent très intéressante d'un point de vue social car elle permettait à des personnes dont le parcours scolaire n'avait pas été facile d'accéder au métier policier.

Depuis le 14 septembre dernier, un nouveau concept de sélection est entré en vigueur. Il est évidemment trop tôt pour tirer les premières conclusions, mais comment se déroule l'implémentation?

Dans sa note, la ministre évoque également les négociations en cours relatives à un nouvel accord sectoriel. Comment se déroulent ces négociations et quel en est l'agenda? La ministre peut-elle préciser sa vision concernant le régime des fins de carrières et la NAPAP?

La note comprend également un volet relatif aux nouvelles technologies tant dans le cadre du fonctionnement interne de la police que de l'exercice de ses missions. La lutte contre les cybermenaces est en effet une priorité et il revient à la police de suivre les évolutions dans ce domaine en collaboration avec les autres SPF, le ministère de la Défense et les services concernés. Cela étant, l'intervenant indique qu'il est urgent d'adopter des garde-fous en la matière. Il se réfère à cet égard aux déclarations contradictoires relatives à l'utilisation du logiciel de reconnaissance faciale Clearview par la police. La note de la ministre loue les innovations technologiques qui permettront, selon elle, aux policiers de se concentrer sur leurs tâches principales mais il est évident que l'utilisation d'outils comme les caméras ANPR suppose un cadre très strict et contrôlé pour éviter les dérives dangereuses au regard de la protection de la vie privée. Dès lors, la ministre peut-elle en dire davantage sur l'implémentation d'i-Police et de Focus et sur les formations qui vont de pair avec ces outils et qui concernent notamment l'utilisation des bases de données?

M. Daniel Senesael (PS) aborde la question essentielle du respect à laquelle la ministre accorde une attention

Hoe zal de opvang van de slachtoffers (van bijvoorbeeld seksueel misbruik of discriminatie) worden geïntegreerd in de opleiding van de nieuwe politiemensen en de permanente opleiding? Komen er gemeenschappelijke opleidingen met andere overheidsdiensten, meer bepaald met betrekking tot cyberdreiging?

Hoe zal bij de totstandkoming van de wervingscampagnes "op maat" voor politie- en burgerpersoneel overleg worden gepleegd met de politiezones en de gemeentelijke overheden? De spreker wijst er bovendien op dat de wervingsprocedure tot nog toe maatschappelijk gezien heel interessant was, omdat die procedure het politieambt toegankelijk maakte voor mensen die geen gemakkelijk schoolparcours achter zich hebben.

Op 14 september 2021 is een nieuw selectieconcept in werking getreden. De spreker erkent dat het uiteraard te vroeg is om de eerste conclusies te trekken, maar wil niettemin weten hoe het staat met de implementering ervan.

In haar nota heeft de minister het ook over de aan de gang zijnde onderhandelingen over een nieuw sectoraal akkoord. Hoe verlopen die onderhandelingen en wat staat er op de agenda? Kan de minister ook haar visie over het loopbaaneindestelsel en de eraan gelieerde NAVAP-financiering toelichten?

Een deel van de nota is gewijd aan de nieuwe technologieën bij zowel de interne werking van de politie als bij de uitoefening van haar opdrachten. Er moet inderdaad voorrang worden gegeven aan het tegengaan van cyberdreiging. Het is de taak van de politie toe te zien op de evoluties in dat domein, in samenwerking met de andere FOD's, het ministerie van Defensie en de betrokken diensten. Dit gezegd zijnde, wijst de spreker erop dat op dat vlak dringend maatregelen moeten worden genomen. Hij verwijst in dat verband naar de tegenstrijdige verklaringen over het gebruik van de gezichtsherkenningssoftware *Clearview* door de politie. De minister prijst in haar nota de technologische innovaties; die zullen de politiemensen volgens haar de mogelijkheid bieden zich op hun kerntaken toe te spitsen, al spreekt het voor zich dat het gebruik van instrumenten als ANPR-camera's een heel strikt en gecontroleerd raamwerk vereist om gevaarlijke uitwassen inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer te voorkomen. De spreker vraagt de minister derhalve meer duidelijkheid over de implementering van i-Police en Focus en over de opleidingen die aan die instrumenten zullen worden gekoppeld en die meer bepaald betrekking hebben op het gebruik van de gegevensbanken.

De heer Daniel Senesael (PS) gaat nader in op het cruciale thema "respect", waaraan de minister veel

importante. Ce respect a deux facettes. D'une part, il y a évidemment le respect dû aux policiers. Le groupe PS rappelle à nouveau qu'aucune violence n'est acceptable, en particulier si elle vise des fonctionnaires publics, dont les policiers. Les moyens nécessaires doivent être donnés à la justice pour faire son travail et lui permettre de traduire rapidement les auteurs devant les cours et tribunaux.

Ce respect passe également par une amélioration de la relation entre les policiers et les citoyens, tenant compte de leurs droits et devoirs respectifs. Les mesures sanitaires imposées par le COVID-19 ont encore un peu plus complexifié cette relation. Il faut donc se poser les bonnes questions et surtout prendre les mesures qui s'imposent pour reconstruire ce lien. M. Senesael annonce à ce sujet que son groupe a déposé une proposition de résolution visant à améliorer la confiance des citoyens envers leur police, en instaurant la médiation dans le traitement des plaintes (DOC 55 2264/001).

Cette question est cruciale lorsqu'on parle de la jeunesse. L'intervenant salue la volonté d'organiser au printemps 2022 une conférence des organisations de jeunesse, des personnes âgées et des représentants des métiers de la sécurité afin d'engager un dialogue. Il insiste toutefois sur l'urgence qu'il y a à traiter cette question et salue la création du groupe de travail "kind- en jongerentoets" composé entre autres de représentants d'enfants et de jeunes en Flandre et en Wallonie. Ce groupe de travail comprend-il également des représentants francophones et de la Région de Bruxelles-Capitale? La ministre peut-elle en dire davantage sur d'autres initiatives?

Enfin, les policiers ont une fonction d'exemple. La ministre peut-elle dévoiler quelques éléments de la réforme de la législation disciplinaire évoquée à la fin de sa note ainsi que sur le *screening* des agents? Ce dernier point est en effet crucial, la question de l'extrême droite devant être prise à bras le corps.

M. Philippe Pivin (MR) souligne l'importance du recrutement pour permettre aux services de police de répondre aux défis structurels que sont le manque d'effectif et la pyramide des âges. L'intervenant rappelle avoir déjà interpellé la ministre à de nombreuses reprises sur le sujet et ce, encore récemment dans le cadre de la mise en place de la nouvelle procédure depuis mi-septembre. Il juge qu'il aurait été intéressant, au niveau

belang hecht. Dat respect bestaat uit twee facetten. Enerzijds is er uiteraard het respect ten aanzien van de politiemensen. De PS-fractie wijst er andermaal op dat geweld onaanvaardbaar is, vooral wanneer het gericht is tegen openbare ambtenaren, onder wie de politiemensen. Het gerecht moet over de nodige middelen kunnen beschikken om zijn taak te kunnen verrichten en om de daders snel voor de hoven en de rechtbanken te kunnen brengen.

Anderzijds heeft dat respect ook te maken met een verbetering van de relatie tussen de politiemensen en de burgers, rekening houdend met hun respectievelijke rechten en plichten. De door COVID-19 opgelegde gezondheidsmaatregelen hebben die relatie nog wat complexer gemaakt. Men dient zich dus de juiste vragen te stellen en vooral de nodige maatregelen te nemen om die relatie te herstellen. De heer Senesael wijst er in dat verband op dat zijn fractie een voorstel van resolutie heeft ingediend betreffende het versterken van het vertrouwen van de burger in de politie, door in de klachtenbehandeling bemiddeling in te bouwen (DOC 55 2264/001).

Dat versterken van het vertrouwen is vooral bij jongeren van cruciaal belang. De spreker is ingenomen met het voornemen om in het voorjaar van 2022 een conferentie van jongerenorganisaties, ouderen en vertegenwoordigers van de veiligheidsberoepen te organiseren om een dialoog op gang te brengen. Niettemin dringt de spreker erop aan dat dit vraagstuk dringend wordt behandeld. Hij is tevreden met de oprichting van een werkgroep "kind- en jongerentoets", samengesteld uit onder meer vertegenwoordigers van de kinderen en de jongeren in Vlaanderen en Wallonië. Zitten in die werkgroep ook Franstaligen en vertegenwoordigers van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest? Kan de minister nader ingaan op andere initiatieven?

Ten slotte wijst de spreker erop dat de politiemensen een voorbeeldfunctie hebben. Kan de minister een en ander kwijt over de aspecten van de hervorming van de tuchtwetgeving die in het einde van de nota wordt aangehaald, evenals over de screening van de politiemensen? Dat laatste aspect is van wezenlijk belang nu het extreemrechtse vraagstuk een daadkrachtige aanpak vergt.

De heer Philippe Pivin (MR) benadrukt het belang van de werving opdat de politiediensten het hoofd kunnen bieden aan de structurele uitdagingen van het personeelstekort en de leeftijdspiramide. De spreker wijst erop dat hij de minister hierover al meermaals heeft aangesproken, ook recent nog, in het kader van de implementering van de nieuwe procedure half september. Volgens hem zou het methodologisch gezien interessant

méthodologique, d'organiser le présent échange de vues avant la mise en œuvre de la nouvelle procédure, d'autant plus que la commission avait fait de cette thématique une priorité depuis de nombreuses semaines.

M. Pivin passe en revue cinq thèmes à propos desquels il a des questions plus précises.

Concernant le défi du recrutement, la réforme de la procédure semble *a priori* extrêmement positive et bénéfique pour les zones de police. Si ce processus est tout neuf et doit encore faire ses preuves, une plus grande implication des directions des zones de police locale au cours de la procédure est sans aucun doute une avancée. Il se réfère à ce sujet à l'échange de vues qui avait été organisé par la commission au cours de la législature 54 concernant le projet-pilote "recrutement et sélection décentralisés et sur mesure" auprès de la zone de police d'Anvers (voir DOC 54 2415/001). L'intervenant observe que les zones de police ont toutefois déjà exprimé quelques inquiétudes. La première inquiétude concerne les difficultés en matière de planification des besoins qui devront être exprimés très en amont, ce qui n'est évidemment pas toujours chose aisée. La deuxième inquiétude est financière: les aspirants seront dorénavant plus rapidement rattachés à une zone et bénéficieront plus tôt d'une rémunération. Qui va payer? Le fédéral supportera-t-il toujours la même part? Ou verra-t-on s'accroître la part supportée par les zones de police?

La note de discussion précise que le nouveau concept de sélection prévoit également des ajustements pour accroître la diversité tels que des cours préparatoires, ainsi que des ajustements pour les candidats souffrant d'un trouble de l'apprentissage. À ce sujet, de quelle manière la ministre mise-t-elle sur la septième année du secondaire et de quelle manière s'organise la collaboration avec les entités fédérées? La ministre ne dit mot à ce sujet alors qu'un travail dans les écoles pourrait contribuer à créer des vocations et rendre les jeunes sensibles aux difficultés du métier des policiers. Ceci pourrait être utile pour renforcer le respect envers la police.

Par ailleurs, la ministre envisage-t-elle des actions visant à inciter ceux qui exercent des métiers de la sécurité (les gardiens de la paix par exemple) à devenir policier?

La ministre annonce qu'un réseau d'ambassadeurs a été mis en place afin d'attirer les candidats potentiels. Peut-elle préciser qui ils sont et quelles sont leurs missions?

zijn geweest, mocht deze gedachtewisseling vóór de tenuitvoerlegging van de nieuwe procedure hebben plaatsgevonden, temeer daar de commissie dit thema al vele weken met voorrang behandelt.

De heer Pivin overloopt de vijf thema's waarover hij concretere vragen heeft.

Wat de rekrutering betreft, lijkt de hervorming van de procedure op het eerste gezicht uitermate positief en gunstig voor de politiezones te zijn. Hoewel het om een nagelnieuwe procedure gaat die haar waarde nog moet bewijzen, is het zonder enige twijfel een goede zaak dat de directies van de lokale politiezones sterker bij de procedure zullen worden betrokken. In dit verband verwijst de spreker naar de gedachtewisseling die de commissie tijdens de 54^e zittingsperiode heeft gehouden over het proefproject rond "rekrutering en selectie gedecentraliseerd en op maat" bij de politiekezone Antwerpen (zie DOC 54 2415/001). Hij merkt op dat de politiezones over bepaalde punten echter bezorgd zijn. Hun eerste bekommerning heeft te maken met de moeilijkheden inzake behoefteplanning; de behoeften zullen immers heel lang op voorhand moeten worden aangegeven, wat uiteraard niet altijd gemakkelijk is. Een tweede pijnpunt is financieel: de aspiranten zullen voortaan sneller aan een zone worden toegewezen en eerder worden vergoed. Wie zal dat betalen? Zal het federale niveau nog altijd hetzelfde aandeel voor zijn rekening nemen? Of zal een groter deel ten laste vallen van de politiezones?

De discussienota preciseert dat het nieuwe selectieconcept eveneens aanpassingen zal ondergaan om de diversiteit te vergroten, zoals voorbereidende trajecten, alsook aanpassingen voor kandidaten met een leerstoornis. Op welke manier zal de minister op dit punt het zevende jaar van het middelbaar benaderen, en hoe zal met de deelstaten worden samengewerkt? Hierover zegt de minister niets, terwijl men via de scholen roeping zou kunnen creëren en men jongeren bewust zou kunnen maken van de moeilijkheden van het politieberoep. Zulks zou ook het respect voor de politie kunnen vergroten.

Zal de minister overigens actie ondernemen om mensen uit de beveiligingssector (zoals gemeenschapswachten) ertoe aan te sporen politieambtenaar te worden?

De minister geeft aan dat een netwerk van ambassadeurs werd opgericht om potentiële kandidaten aan te trekken. Kan zij verduidelijken wie die ambassadeurs zijn en wat hun taken zijn?

Une évaluation de la réforme est-elle prévue et si oui, sous quelle forme? Quels seront les services de la police intégrée qui seront en charge de cette “veille”?

M. Pivin aborde ensuite la question de l'enseignement policier. Les écoles de police ont-elles adressé à la ministre des recommandations ou des demandes particulières sur l'organisation des formations? Une collaboration structurée a-t-elle été mise en place?

Si une plus grande uniformisation est sans doute souhaitable, l'intervenant pense toutefois qu'il faut également être attentif à certaines spécificités géographiques, au type d'infrastructures ou encore au caractère urbain de certaines zones. Ceci nécessite, lui semble-t-il une formation plus approfondie concernant certains aspects. La ministre peut-elle expliquer comment elle entend faire évoluer la formation vers une structure de bachelor/master pour la formation de base et les formations continuées? Quelles sont les pistes qu'elle envisage pour rationaliser la structure et le fonctionnement des écoles de police? Les contrats de gestion de ces écoles seront-ils prochainement adaptés?

Le troisième volet que souhaite évoquer M. Pivin est celui de la gestion du personnel et son bien-être. Le métier de policier n'est pas un métier comme un autre. Il exige beaucoup de disponibilité et de souplesse. Dès lors, une organisation particulière est nécessaire en termes de gestion des équipes.

L'intervenant souligne à ce sujet que l'intégration dans le statut policier de certains congés déjà prévus pour la fonction publique (par exemple, le congé pour aidant proche ou le congé pour la protection de la maternité) constitue une avancée. Il salue la volonté de la ministre d'encourager la pratique d'une activité sportive mais se demande si les infrastructures existantes sont suffisantes et de qualité? Quelles mesures sont prévues pour améliorer l'accès à ces activités sportives?

À propos de l'absentéisme, nul n'ignore qu'il s'explique bien souvent par les conditions de travail. Celles-ci sont rendues difficiles en raison du manque de personnel, de patrouilles trop peu soutenues, d'infrastructures peu adaptées, du manque d'équipement de protection ou encore de l'absence de matériel informatique adéquat. À ceci s'ajoute l'absence d'une revalorisation salariale. La ministre, qui a planifié un masterplan à ce propos, peut-elle donner plus d'information sur le calendrier et sa concrétisation?

L'intervenant formule par ailleurs des questions plus ponctuelles. L'inscription au sein de la réserve de recrutement est limitée dans le temps: selon quels critères

Komt er een evaluatie van de hervorming en, zo ja, in welke vorm? Welke diensten van de geïntegreerde politie zullen met die “monitoring” worden belast?

Vervolgens gaat de heer Pivin in op het politieonderwijs. Hebben de politiescholen aanbevelingen of specifieke verzoeken over de organisatie van de opleidingen gericht aan de minister? Is voorzien in een gestructureerde samenwerking?

Méer uniformiteit is wellicht wenselijk, maar volgens de spreker dient ook rekening te worden gehouden met bepaalde geografische kenmerken, met het soort infrastructuur alsook met de stedelijke aard van bepaalde zones. In zijn ogen moeten bepaalde aspecten dan ook diepgaander aan bod komen in de opleiding. Kan de minister aangeven hoe zij de opleiding wil doen evolueren naar een bachelor-masterstructuur voor de basisopleiding en de voortgezette opleidingen? Welke sporen wil zij bewandelen om de structuur en de werking van de politiescholen te stroomlijnen? Zullen de beheersovereenkomsten voor die scholen weldra worden aangepast?

Een derde aspect dat de heer Pivin onder de aandacht wil brengen, is personeelsbeheer en -welzijn. Politieambtenaar is niet zomaar een beroep. Het vereist een grote mate van beschikbaarheid en flexibiliteit. Het aansturen van de teams vergt dan ook een specifieke organisatie.

In dit verband benadrukt de spreker dat het alvast een goede zaak is dat bepaalde verloven voor overheids-personeel (zoals mantelzorgverlof of verlof in het kader van moederschapsbescherming) worden opgenomen in het politiestatuut. Dat de minister sportbeoefening wil aanmoedigen, juicht hij toe, maar hij vraagt zich af of de bestaande infrastructuur wel toereikend en degelijk genoeg zijn. Via welke maatregelen moeten die sportactiviteiten toegankelijker worden?

In verband met het absentisme is het een publiek geheim dat de afwezigheid heel vaak verband houdt met de werkomstandigheden. Die worden bemoeilijkt doordat er te weinig personeel is, de patrouilles onvoldoende ondersteuning krijgen, de infrastructuur niet aangepast is, te weinig beschermingsmateriaal voorhanden is en ook de geschikte informatica-apparatuur ontbreekt. Op de koop toe is er geen uitzicht op loonsverhogingen. De minister plant dienaangaande een masterplan. Kan zij nader ingaan op het tijdspad en de tenuitvoerlegging ervan?

Voorts heeft de spreker enkele specifieke vragen. De inschrijving op de wervingsreserve is beperkt in de tijd: volgens welke criteria wordt beslist de in het kader van

est-il décidé de prolonger ou pas le délai de 2 ans fixé dans le cadre de la gestion du personnel? Par ailleurs, qu'en est-il des calculs de la pension? Quelles modifications au régime actuel sont en cours de discussion et de négociation? Et enfin, vu qu'il s'agit d'un élément essentiel dans la formation continue des policiers, où en est-on dans l'accès aux stands de tir? À quelle fréquence les policiers des zones de police locale peuvent-ils s'entraîner au tir?

La confiance mutuelle et le respect sont intrinsèquement liés. Il lui paraît toutefois qu'il ne faut pas mettre sur un pied d'égalité le phénomène des agressions et de la violence gratuite contre les policiers avec les cas – isolés et inadmissibles – de violences policières. Faire de la sorte serait une erreur et donnerait l'impression que l'on ne prend pas la juste mesure de l'ampleur des faits de violence contre les policiers, phénomène qui concerne d'ailleurs l'ensemble des membres des services d'urgence, d'intervention et des services publics. Les chiffres sont clairs.

Il convient de faire un travail en profondeur non seulement pour changer les mentalités mais aussi pour garantir le suivi judiciaire. L'intervenant rappelle que son groupe a sollicité des modifications de directives et de circulaires en la matière. La ministre s'est référée à la mise en place de groupe de travail, mais il faut rapidement aller plus loin. Une évaluation a-t-elle été réalisée quant au nombre de plaintes déposées par les policiers et quant au suivi judiciaire dont ces plaintes ont fait l'objet depuis la modification de la circulaire COL 10/2017 du Collège des procureurs généraux concernant "le traitement judiciaire des cas d'usage de la violence au préjudice des services de police et traitement judiciaire des cas d'usage, par les services de police, de la force ayant entraîné la mort ou une atteinte grave à l'intégrité physique"?

Enfin, M. Pivin évoque la question du screening qui, compte tenu des menaces terroristes et autres, doit être renforcé et rendu permanent. Des moyens nouveaux sont-ils prévus à cette fin? Comment évolue la collaboration avec l'OCAM à ce sujet? De quelle manière les équipes de la section screening du service fonctionnement interne et des zones de police vont-elles pouvoir étendre leur fonctionnement?

M. Nabil Boukili (PVDA-PTB) constate que la ministre a rappelé son objectif ambitieux de procéder, en 2021, au recrutement de 1 600 nouveaux inspecteurs. Si l'on observe le cadre actuel de la police, il manque 4 400 inspecteurs. Par ailleurs, environ 1400 policiers partent à la pension chaque année. Dès lors, même si l'objectif avancé est atteint, il n'y aura donc en capacité nette que 200 inspecteurs de plus. L'intervenant évoque par

het personeelsbeheer vastgelegde termijn van twee jaar al dan niet te verlengen? Hoe zit het overigens met de pensioenberekeningen? Welke wijzigingen van het bestaande stelsel zijn momenteel voorwerp van bespreking en onderhandeling? Tot slot een vraag over een belangrijk element in de voortgezette politieopleiding: hoe staat het met de toegang tot de schietstanden? Volgens welke frequentie kunnen de personeelsleden van de lokale politiezones schietoefeningen doen?

Wederzijds vertrouwen en respect zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De – enkele en ontoelaatbare – gevallen van politiegeweld mogen volgens de spreker niet op één hoop worden gegooid met de gevallen van agressie en gratis geweld tegen politiemensen. Zulks zou een vergissing zijn en de indruk wekken dat de omvang van de feiten van geweld tegen de politie – een fenomeen waar overigens alle leden van de urgentie-, hulp- en overheidsdiensten mee te maken krijgen – niet juist wordt ingeschat. De cijfers spreken boekdelen.

Er zal in de diepte moeten worden gewerkt, niet alleen om een mentaliteitsverandering teweeg te brengen maar ook om de gerechtelijke afwikkeling te waarborgen. De spreker herinnert eraan dat zijn fractie heeft aangestuurd op wijzigingen van richtsnoeren en omzendbrieven ter zake. De minister heeft naar de oprichting van werkgroepen verwezen, maar er moet dringend een versnelling hoger worden geschakeld. Werd een evaluatie uitgevoerd van het aantal door politiemensen ingediende klachten en van de gerechtelijke afwikkeling ervan sinds de wijziging van omzendbrief COL 10/2017 van het College van procureurs-generaal over de "gerechtelijke afhandeling van de gevallen waarin geweld werd gebruikt tegen de politiediensten en deze waarin de politiediensten zelf geweld gebruikten met de dood of een ernstige inbreuk op de lichamelijke integriteit als gevolg"?

Tot slot gaat de heer Pivin in op de screening. Gelet op terroristische en andere dreigingen moet die volgens hem worden versterkt en bestendigd. Wordt daartoe in nieuwe middelen voorzien? Hoe verloopt de samenwerking met OCAD op dat punt? Hoe zullen de teams van de screeningsafdeling van de dienst Interne Werking en van de politiezones hun werking kunnen uitbreiden?

De heer Nabil Boukili (PVDA-PTB) stelt vast dat de minister haar ambitieuze doelstelling herhaalt om 1 600 nieuwe inspecteurs te werven in 2021. In het huidige personeelsbestand van de politie is er evenwel een tekort van 4 400 inspecteurs. Voorts gaan jaarlijks ongeveer 1 400 politieagenten met pensioen. Zelfs mocht de doelstelling worden gehaald, zullen er dus netto slechts 200 inspecteurs méér zijn. De spreker gaat voorts

ailleurs la situation difficile des services de lutte contre la délinquance financière. Alors que la section financière de la police fédérale comptait, en 2014, 103 enquêteurs spécialisés, il n'en reste plus aujourd'hui que 87. Pourtant malgré cette situation déjà précaire, le gouvernement a décidé à l'issue de son conclave budgétaire d'imposer à nouveau à la police des économies linéaires de l'ordre de 2 %. La ministre peut-elle le confirmer et si tel est le cas, préciser de quelle manière ces économies seront réalisées? Ces économies impliqueront-elles une diminution des effectifs et si oui, quels services seront touchés? L'objectif précité de 1 600 inspecteurs est-il conciliable avec ces coupes budgétaires? Ces engagements suffiront-ils à compenser les pertes liées à ces coupes? Combien de recrutements ont-ils déjà été effectués et dans quelle spécialité?

Par ailleurs, selon les syndicats, la capacité de formation actuelle est de 1 200 agents par an. Quels sont dès lors les moyens mis en œuvre pour faire face à ce constat et atteindre l'objectif de 1 600 agents?

La ministre a affirmé sa volonté de donner de la police l'image d'un employeur attractif. Pour ce faire, elle annonce que des campagnes de recrutement sur mesure seront lancées ainsi que des campagnes publicitaires. Force est de constater toutefois que, dans le même temps, la ministre remet en question le régime de pension des policiers (NAPAP) sans tenir compte de la pénibilité du métier de policier. Pour rappel, les syndicats ont déjà eu l'occasion de dire qu'ils ne veulent pas entamer cette discussion aussi longtemps qu'ils n'ont pas connaissance du plan de la ministre Lalieux relatif à la réforme des pensions et à la question des métiers pénibles. La ministre respectera-t-elle ce souhait des syndicats?

Pour rappel, la rémunération d'un policier débutant oscille entre 1 400 et 1 600 euros par mois et n'a pas été revalorisée depuis 20 ans. La ministre partage-t-elle le point de vue du Commissaire général de la police fédérale que ce salaire est suffisant? Pour rendre la police réellement attractive, ne conviendrait-il pas de s'attaquer à l'amélioration des conditions de travail et du statut et d'opérer une revalorisation salariale, surtout pour la police de proximité? L'intervenant pense que de telles mesures seraient nettement plus efficaces que n'importe quelle campagne publicitaire et permettraient d'attirer un plus grand nombre de candidats vers le métier de policier. Dès lors où en sont les négociations à ce sujet?

L'intervenant estime, lui aussi, que l'amélioration des relations entre la police et les citoyens est une préoccupation majeure. Pourtant, la tendance actuelle est au contraire à la dégradation de ces relations. Un

in op de moeilijke omstandigheden waarin de diensten voor de bestrijding van de financiële delinquentie moeten werken. In 2014 telde de financiële afdeling van de federale politie nog 103 gespecialiseerde rechercheurs. Daarvan blijven er thans nog maar 87 over. Ondanks die toch al bedenkelijke situatie heeft de regering tijdens het begrotingsconclaaf beslist om de politie opnieuw lineaire besparingen van 2 % op te leggen. Kan de minister dit bevestigen? Zo ja, kan worden toegelicht hoe die besparingen zullen worden verwezenlijkt? Zullen ze tot een personeelsvermindering leiden? Zo ja, bij welke diensten? Is voormelde doelstelling om 1 600 inspecteurs te werven verenigbaar met die bezuinigingen? Zullen die wervingen volstaan om de verliezen ingevolge die bezuinigingen te compenseren? Hoeveel politiemensen werden al gerekruteerd en binnen welk specialisme?

Voorts stellen de vakbonden dat de huidige opleidingscapaciteit 1 200 agenten per jaar bedraagt. Welke middelen zullen derhalve worden ingezet om de kloof met de vooropgezette 1 600 agenten te dichten?

De minister heeft gezegd dat ze de politie als werkgever een aantrekkelijker imago beoogt te geven. Daartoe kondigt ze wervingscampagnes op maat en reclamecampagnes aan. Men kan alleen maar vaststellen dat de minister tegelijkertijd de pensioenregeling van de politie (NAVAP) ter discussie stelt, zonder rekening te houden met het feit dat het om een zwaar beroep gaat. Er zij op gewezen dat de vakbonden al hebben aangegeven dat zij die bespreking niet willen aanvatten zolang zij niet op de hoogte zijn van het plan van minister Lalieux betreffende de hervorming van de pensioenen en het vraagstuk van de zware beroepen. Zal de minister met dat standpunt van de vakbonden rekening houden?

Ter herinnering: het loon van een beginnende politieagent ligt tussen de 1 400 en de 1 600 euro per maand en werd al 20 jaar niet opgewaardeerd. Treedt de minister het standpunt van de commissaris-generaal van de federale politie bij dat dit loon volstaat? Zou het, om de politie echt aantrekkelijk te maken, niet gepast zijn om te voorzien in betere arbeidsomstandigheden, in een verbeterd statuut en in een loonsverhoging, met name voor de eerstelijns politie? De spreker is van oordeel dat dergelijke maatregelen veel doeltreffender zouden zijn dan om het even welke reclamecampagne en dat zij meer kandidaten voor het beroep van politieagent zouden kunnen aantrekken. Hoe staat het dus met de onderhandelingen dienaangaande?

Ook de spreker bestempelt de verbetering van de relatie tussen de politie en de burgers als een belangrijk aandachtspunt. Nochtans zijn er thans aanwijzingen dat die betrekkingen net slechter worden. Uit een recent

sondage récent montre que 76 % des jeunes Bruxellois ne se sentent pas en sécurité lorsqu'ils sont confrontés à la police. Sept sur dix disent avoir été victimes par le passé de profilage ethnique. Si la majorité des policiers est désireuse de bien faire son travail, il n'en reste pas moins que l'on assiste aussi à des dérives et des dérapages dans certains cas. Or, ces excès ne donnent lieu à aucune réaction énergique de la part de la ministre. L'intervenant constate qu'aucune action concrète n'est menée pour permettre de reconstruire cette confiance. M. Boukili rappelle qu'il avait proposé de mettre sur pied une ligne verte accessible aux lanceurs d'alerte au sein de la police. Cette proposition a malheureusement été rejetée sans autre forme de procès.

Il constate en outre que la confiance envers la police est également ébranlée si la police ment. Il se réfère à ce sujet aux déclarations mensongères de la police concernant l'utilisation du logiciel de reconnaissance faciale *Clearview*. L'intervenant observe que la ministre n'a pas non plus réagi de manière énergique face à l'utilisation illégale de ce logiciel et au non-respect du devoir de transparence et d'honnêteté de la police. Des mesures ont-elles entretemps été prises?

La crise sanitaire du COVID-19 a également amplifié la tension entre la police et la population. La police a en effet été instrumentalisée dans le cadre de la stratégie répressive des autorités vis-à-vis de la population. Alors que leurs conditions de travail étaient déjà difficiles, la police a dû veiller au respect de règles résultant de l'échec de la politique sanitaire. Ces mesures ont évidemment miné la confiance à l'égard de la police. La ministre ne devrait-elle pas mettre en œuvre des mesures structurelles pour regagner la confiance?

D'autre part, l'actualité récente démontre l'existence de problèmes structurels en matière de traitement des plaintes liées aux violences sexuelles. Il a fallu attendre que la presse divulgue l'existence de plaintes pour que celles-ci fassent l'objet d'un suivi policier et judiciaire. La ministre reconnaît-elle ce problème et qu'entend-elle faire pour y remédier?

Que va-t-elle faire pour protéger les policiers qui veulent faire correctement leur travail et qui sont parfois victimes de harcèlement ou de racisme? De quelle manière permettra-t-on à ces policiers de dénoncer ceux qui n'agissent pas conformément à la loi?

onderzoek blijkt dat 76 % van de Brusselse jongeren zich niet veilig voelt bij contact met de politie. Zeven op de tien geven aan dat zij het slachtoffer werden van etnisch profileren. Hoewel de meeste politieagenten hun werk goed willen doen, blijft de hardnekkige vaststelling overeind dat agenten in sommige gevallen over de schreef gaan. De minister heeft echter nog geen doortastende maatregelen genomen om een dergelijk buitensporig optreden tegen te gaan. De spreker stelt vast dat geen enkele concrete actie wordt ondernomen om dat vertrouwen te herstellen. De heer Boukili wijst op zijn voorstel om voor het melden van misstanden binnen de politie een gratis nummer voor klokkenluiders in te voeren. Dat voorstel werd jammer genoeg zonder meer verworpen.

Voorts wijst de spreker erop dat het vertrouwen in de politie ook wordt aangetast wanneer de politie liegt. Hij verwijst dienaangaande naar de valse verklaringen van de politie over het gebruik van de gezichtsherkenningssoftware *Clearview*. De spreker wijst erop dat de minister naar aanleiding van het onrechtmatige gebruik van die software en de niet-naleving van de vereiste transparantie en eerlijkheid van de politie evenmin doortastend heeft opgetreden. Werden ondertussen maatregelen getroffen?

Ook de COVID-gezondheids crisis heeft de spanning tussen de politie en de bevolking doen toenemen. De politie had immers de opdracht de repressieve strategie van de overheid door de bevolking te doen naleven. De arbeidsomstandigheden waren al moeilijk; daar kwam nog bij dat de politie moest toezien op de naleving van regels die er zijn gekomen wegens een falend gezondheidsbeleid. Het ligt voor de hand dat die maatregelen het vertrouwen in de politie voort hebben aangetast. Zou de minister niet moeten voorzien in structurele maatregelen om het vertrouwen terug te winnen?

Anderzijds blijkt uit recent nieuws dat er zich structurele problemen voordoen inzake de behandeling van klachten over seksueel geweld. Pas toen bepaalde klachten in de media naar buiten werden gebracht, gaven de politie en het gerecht er het nodige gevolg aan. Erkent de minister dat probleem en hoe beoogt ze het aan te pakken?

Hoe denkt ze de politieagenten te beschermen die hun werk goed willen doen en die soms het slachtoffer worden van pesterijen of van racisme? Hoe zullen zij kunnen melden dat bepaalde politieagenten niet volgens de wet handelen?

En conclusion, M. Boukili constate que derrière les grandes déclarations et les bonnes intentions exprimées par la ministre, celle-ci reste en défaut de présenter des actions concrètes.

M. Franky Demon (CD&V) souligne que la sécurité est un thème qui préoccupe de nombreux citoyens. La note de discussion indique à raison que la police est un élément essentiel de notre appareil de sécurité. Faire de la police un employeur attractif et moderne constitue dès lors un des défis les plus importants à relever au cours de cette législature.

Nous avons en effet besoin de personnes suffisamment motivées pour pouvoir œuvrer à une société sûre. Pour ce faire, un des objectifs à atteindre consiste à trouver de nouveaux groupes cibles d'aspirants. Dans cette optique, un réseau d'ambassadeurs serait mis en place. En quoi consiste exactement ce rôle d'ambassadeur? Quels sont les profils repris dans ce réseau?

La police va mettre en œuvre des campagnes sur mesure afin d'attirer des personnes qui n'envisagent pas au départ de travailler à la police, tels que les profils TIC et les assistants sociaux. Quelles campagnes ont-elles déjà été lancées?

L'enquête sur l'application Sky ECC a montré que les profils IT avaient certainement un avenir dans la police. Les campagnes incluent-elles ce type d'exemples pratiques? Observe-t-on des retombées positives à cet égard? Serait-il possible de commenter les statistiques de 2021 relatives au recrutement de profils spécialisés? La ministre parviendra-t-elle à compléter les cadres du personnel?

M. Demon se réjouit que les procédures de sélection aient été raccourcies. La ministre est en bonne voie pour atteindre le cap des 1 600 engagements promis. Dans la presse, on peut lire que certaines zones de la police locale font preuve d'une grande créativité pour recruter des collaborateurs. Le CD&V préférerait rattacher les aspirants à des zones de police spécifiques. La mise sur pied de campagnes de recrutement créatives ne pose aucun problème en soi. Il faut toutefois veiller à ce que les candidats soient attirés pour les bonnes raisons. La fonction de collaborateur de police doit rester au centre des campagnes, et pas les avantages qui y seraient liés.

La ministre dit recourir à l'"*employer branding*" pour agir sur l'attractivité de la police. Qu'entend-on par-là?

Tot slot wijst de heer Boukili erop dat de minister wel grote verklaringen doet en goede bedoelingen heeft, maar dat concrete acties uitblijven.

De heer Franky Demon (CD&V) wijst erop dat veiligheid een thema is dat veel mensen wakker houdt. De discussienota stelt terecht dat de politie een essentieel onderdeel is van het veiligheidsapparaat. Van de politie een aantrekkelijke en moderne werkgever maken, is dan ook één van de meest belangrijke uitdagingen tijdens deze zittingsperiode.

Er is immers nood aan voldoende gemotiveerde mensen om werk te kunnen maken van een veilige en geborgen samenleving. Eén van de doelstellingen daarbij is het op zoek gaan naar nieuwe doelgroepen van aspiranten. Daarvoor zou gewerkt worden met een netwerk van ambassadeurs. Wat houdt dat ambassadeurschap juist in? Welke profielen worden in dat netwerk opgenomen?

Er zal worden gewerkt aan de hand van campagnes op maat om mensen aan te trekken die in eerste instantie niet de politie als hun werkgever zien. Het gaat dan bijvoorbeeld om IT-profielen en maatschappelijk assistenten. Welke campagnes werden reeds gelanceerd?

Het onderzoek Sky ECC heeft aangetoond dat voor IT-profielen zeker een toekomst is weggelegd bij de politie. Worden dergelijke praktijkvoorbeelden ook meegenomen in de campagnes? Worden daar positieve effecten van gemerkt? Kunnen de cijfers van 2021 rond de rekrutering van gespecialiseerde profielen worden toegelicht? Zal de minister erin slagen om de personeelskaders op te vullen?

De heer Demon is verheugd over de inkorting van de selectieprocedures. De minister is goed op weg om de kaap van de beloofde 1 600 aanwervingen te ronden. In de pers valt te lezen dat sommige lokale politiezones zich zeer creatief tonen bij het rekruteren van medewerkers. Voor CD&V geniet het koppelen van aspiranten aan specifieke politiezones de voorkeur. Er is op zich niets mis met het voeren van creatieve aanwervingscampagnes. Wel moet erover worden gewaakt dat personen om de juiste redenen worden aangetrokken. De job van politiemedewerker moet in de campagnes centraal blijven staan, en niet de voordelen die ermee gepaard zouden gaan.

De minister geeft aan gebruik te maken van "*employer branding*" om werk te maken van de aantrekkelijkheid van de politie. Wat wordt daarmee bedoeld?

Concernant la vision sur l'enseignement policier, un rôle majeur est dévolu aux États généraux de la police. À terme, la ministre entend faire évoluer la formation en une structure bachelier-master. Quel en sera l'impact sur la durée de la formation? Dans un avis récent, le *Vlaamse Jeugdraad* a également recommandé l'adoption d'une telle structure assortie d'une prolongation de la formation, de deux à trois ans. Quelle est la position de la ministre à l'égard de la proposition? La crainte est qu'il faudra encore plus de temps pour compléter les cadres déficitaires.

Le test linguistique est simplifié. Le test de rapportage est supprimé. Le pourcentage de réussite de ce dernier test était de 58 %. M. Demon considère que les compétences de rapportage sont pourtant fondamentales pour un inspecteur. Actuellement, la formation ne compte que vingt heures de cours de néerlandais. C'est trop peu pour redresser de véritables déficits. Si les troubles de l'apprentissage sont pris en compte lors de la sélection, ils ne le sont pas lors de la formation. Est-il possible d'accorder, à l'avenir également, l'attention nécessaire aux compétences en matière de rapportage, de connaissance du néerlandais et de gestion des troubles de l'apprentissage?

Les épreuves de personnalité ont été informatisées et sont désormais effectuées à domicile. L'épreuve de groupe a été supprimée alors qu'elle était considérée comme la plus valable pour apprécier l'attitude d'un candidat. Comment testera-t-on le sens de la coopération à l'avenir?

L'interview semi-structurée remplace la commission de sélection. Le taux de réussite y était de 54 %. L'épreuve médicale demeure inchangée, même si elle constitue un goulet d'étranglement depuis toujours. Avec l'augmentation attendue du nombre de candidats, cette situation ne va pas s'améliorer. La commission médicale a signalé que l'absence de psychopathologie n'a pas été suffisamment évaluée. La ministre demandera-t-elle d'y accorder plus d'attention?

Lors d'un entretien d'embauche dans la zone, le candidat ne peut plus être soumis à des questions de connaissance. La zone n'a pas accès à son dossier: le ou la candidat(e) ayant réussi dans la procédure générique, il ou elle est jugé(e) apte. La zone peut juste vérifier si le candidat peut convenir par rapport à la culture du corps de police. Si la zone estime que c'est le cas, le candidat peut commencer. M. Demon demande que l'on examine s'il n'est pas possible de transmettre davantage d'informations recueillies lors de la sélection au corps

Op het vlak van de visie op het politieonderwijs wordt een belangrijke rol weggelegd voor de Staten-Generaal van de Politie. Op termijn wil de minister de opleiding zien evolueren naar een bachelor-masterstructuur. Welk effect zal dat hebben op de duur van de opleiding? Ook de Vlaamse Jeugdraad deed in een recent advies de aanbeveling om naar een dergelijke structuur te gaan. Zij koppelen dat aan een verlenging van de opleiding met 2 tot 3 jaren. Hoe staat de minister tegenover dat voorstel? De vrees bestaat dat het aldus nog langer zal duren om de deficitair personeelskaders ingevuld te krijgen.

De taaltest wordt vereenvoudigd. De rapportagetest wordt afgeschaft. Het slaagpercentage van die laatste test was 58 %. Voor de heer Demon zijn rapportagevaardigheden evenwel zeer belangrijk voor een inspecteur. De opleiding telt momenteel slechts 20 lesuren Nederlands. Dat is te weinig om een bijsturing mogelijk te maken bij echte tekorten. Leerstoornissen worden in rekening gebracht tijdens de selectie, maar niet tijdens de opleiding. Kan ook in de toekomst de nodige aandacht worden besteed aan de competenties rond het rapporteren, de kennis van het Nederlands en het omgaan met leerstoornissen?

De persoonlijkheidsproeven werden geïnformatiseerd en worden voortaan thuis afgelegd. De groepsproef werd daarbij geschrapt. Dat was nochtans de meest valabele proef om de attitude van een persoon te beoordelen. Hoe zal de zin voor samenwerking in de toekomst worden getest?

Het semigestructureerde interview vervangt de selectiecommissie. Het slaagpercentage bedroeg daar 54 %. De medische proef blijft ongewijzigd, ook al vormt die sinds jaar en dag een bottleneck. Met de verwachte stijging van het aantal kandidaten zal die situatie er niet op verbeteren. Er was de opmerking van de medische commissie dat de afwezigheid van een psychopathologie ondermaats werd geëvalueerd. Zal de minister vragen om daar meer aandacht aan te besteden?

Bij een sollicitatiegesprek in de zone mogen geen kennisvragen meer worden gesteld. De zone krijgt het dossier van de kandidaat niet in handen. Vermits de kandidaat geslaagd is in de generieke procedure, wordt hij of zij geschikt bevonden. De zone mag enkel toetsen of de kandidaat in de korpscultuur past. Indien de zone vindt van wel, kan de kandidaat van start gaan. De heer Demon vraagt om na te gaan of er toch niet meer informatie uit de selectie naar het korps kan doorstromen. Er bevindt zich immers essentiële informatie

dès lors que les personnes ayant effectué la sélection détiennent des informations essentielles. Cette option pourrait-elle être envisagée?

La ministre entend également s'intéresser à des candidats venus d'autres secteurs. À cet égard, il importe d'examiner comment valoriser une ancienneté qui s'est constituée en dehors du statut de fonctionnaire. On attirerait ainsi plus de candidats vers des emplois dans la police.

Il ne faut pas oublier que le recrutement local aura pour effet de créer 186 services de recrutement au lieu d'un service national central unique. Il faut donc éviter de déclencher une guerre de la concurrence entre les différentes zones de la police locale.

Au cours de la période 2017-2019, une réforme de la sélection et de la formation a été élaborée par le ministre de l'Intérieur de l'époque. Cette réforme ne s'est jamais concrétisée. Aujourd'hui, on prévoit une réforme de la sélection. On travaille également sur la formation, mais par l'intermédiaire des États généraux de la police. Quoi qu'il en soit, des efforts supplémentaires devront être consentis dans ce domaine.

M. Demon aborde ensuite l'aspect de la confiance et du respect mutuels envers et par les policiers, et plus particulièrement la relation avec les enfants et les jeunes. La zone de police de Geel-Laakdal-Meerhout a lancé le projet *Politiekids*. Cent élèves de sixième année seront étroitement associés au travail policier afin de leur donner une meilleure idée du travail qu'effectue la police et de leur faire découvrir les métiers de la sécurité. Les parents seront également associés. La ministre est-elle favorable à un large déploiement de ce projet?

En outre, l'intervenant souhaite que l'on intervienne plus sévèrement contre les violences commises envers les policiers. La ministre a annoncé une nouvelle circulaire. Quel est le calendrier prévu et quelles en seront les lignes de force? Quand pouvons-nous attendre le projet de loi sur les bodycams?

En ce qui concerne la gestion du personnel et le bien-être au travail, le CD&V se félicite des mesures relatives au congé pour aidants proches et à la protection de la maternité. Cela permettra aux policiers de mieux s'occuper de leurs proches. Il est également positif qu'une réglementation sur le congé de deuil soit en cours d'élaboration.

Les organisations syndicales ont exprimé publiquement leurs préoccupations concernant les négociations sur l'accord sectoriel et le régime NAPAP et ont menacé

bij de personen die de selectie hebben doorgevoerd. Kan die optie overwogen worden?

De minister wil ook werk maken van een zijinstroom. Daarbij is het van belang om na te gaan hoe een buiten het ambtenarenstatuut opgebouwde anciënniteit gevaloriseerd kan worden. Zo zullen meer mensen warm worden gemaakt voor een politiejob.

Men mag niet vergeten dat de lokale rekrutering zal zorgen voor het ontstaan van 186 rekruteringsdiensten in plaats van één centrale nationale dienst. Bijgevolg moet worden vermeden dat er een concurrentiestrijd losbarst tussen de verschillende lokale politiezones.

In de periode 2017-2019 is door de toenmalige minister van Binnenlandse Zaken een hervorming uitgewerkt voor de selectie en opleiding. Die is er nooit gekomen. Thans wordt de selectie hervormd. Ook aan de opleiding wordt gewerkt, doch via de Staten-Generaal van de Politie. Daar zullen hoe dan ook bijkomende inspanningen moeten worden geleverd.

Vervolgens gaat de heer Demon in op het aspect van het wederzijds vertrouwen en het respect voor en door politiemensen, en meer in het bijzonder de relatie tot kinderen en jongeren. De politiezone Geel-Laakdal-Meerhout heeft het project *Politiekids* gelanceerd. 100 leerlingen uit het zesde leerjaar zullen nauw bij het politiewerk betrokken worden om hen een beter beeld te geven van het politiewerk en hen kennis te laten maken met de veiligheidsberoepen. Ook de ouders worden bij de werkzaamheden betrokken. Is de minister te vinden voor een brede uitrol van dat project?

Voorts is de spreker voorstander van een strenger optreden tegen geweld ten overstaan van politiemensen. De minister kondigt een nieuwe omzendbrief aan. Wat is de timing daarvan, en welke krachtlijnen zal die bevatten? Wanneer mag het wetsontwerp over de bodycams worden verwacht?

Inzake personeelsmanagement en welzijn op het werk is CD&V tevreden met de maatregelen rond het mantelzorgverlof en de moederschapsbescherming. Zo zullen de politiemensen beter voor hun naasten kunnen zorgen. Positief is tevens dat er nog regelgeving op komst is met betrekking tot het rouwverlof.

De vakorganisaties hebben publiek hun bezorgdheid geuit over de onderhandelingen rond het sectoraal akkoord en de NAVAP-regeling, en dreigen met acties.

d'organiser des actions. Quel est l'état d'avancement de ces discussions? Quelle est la position de la ministre à ce sujet?

Dans sa note de politique générale, la ministre a évoqué, en ce qui concerne la police de proximité, le recours éventuel à des volontaires. Quel est l'état d'avancement de cette intention politique? La nécessité d'un nouvel uniforme de police serait également examinée. Où en est-on dans ce dossier?

M. Tim Vandenput (Open Vld) rappelle avoir déjà interrogé la ministre sur divers aspects abordés dans sa note. Il préfère dès lors formuler certaines suggestions qui lui sont inspirées par le terrain.

Concernant le recrutement, l'intervenant évoque l'exemple d'un boulanger qui, en raison de problèmes physiques, n'était plus à même d'exercer son métier et a fait le choix de postuler dans sa zone de police. Sa candidature n'a malheureusement pas été retenue alors que les qualités et l'expérience de cette personne étaient de nature à en faire un bon agent de quartier. Entre-temps, il a été recruté par G4S et travaille via ce biais pour la police. Celle-ci doit donc indirectement rémunérer une personne qu'elle aurait tout aussi bien pu recruter elle-même. Il lui paraît donc opportun à l'avenir de permettre aux chefs de corps de recruter et de former, le cas échéant à leurs frais, leurs propres agents de quartier.

La ministre a indiqué à raison que certains profils spécialisés étaient particulièrement chers sur le marché de l'emploi. Or, vu le système actuel de rémunération au sein de la police, il n'est pas possible d'offrir aux personnes correspondant aux profils recherchés une rémunération comparable à celle du secteur privé. M. Vandenput plaide par conséquent en faveur d'une politique de rémunération diversifiée.

Par ailleurs, force est de constater que la qualité des enseignements dispensés dans les écoles de police n'est pas toujours ce qu'elle devrait être. Il est donc important de trouver des enseignants du juste calibre. Au plus la qualité sera élevée, au mieux se déroulera le recrutement.

Le rôle du chef de corps a évolué et on attend de lui qu'il fasse preuve de compétences managériales. Il ne doit pas non plus seulement savoir ce qui est nécessaire du point de vue technique et opérationnel mais doit également tenir compte du contexte local et politique. Il importe dès lors de mieux les former à tous ces aspects.

Wat is de stand van zaken van die gesprekken? Wat is het standpunt van de minister ter zake?

De minister sprak in haar beleidsnota in verband met de nabijheidspolitie over de mogelijke inzet van vrijwilligers. Wat is de stand van zaken van dat beleidsvoornemen? Ook de nood aan een nieuw politie-uniform voor de politie zou worden onderzocht. Hoe ver staat het met dat dossier?

De heer Tim Vandenput (Open Vld) wijst erop dat hij de minister al vragen heeft gesteld over verschillende zaken die in haar nota aan bod komen. Derhalve doet hij liever bepaalde suggesties, die het veld hem heeft ingegeven.

Inzake de rekrutering geeft de spreker het voorbeeld van een bakker die door fysieke problemen zijn beroep niet meer kon uitoefenen en ervoor koos om in zijn politiezone naar een baan te solliciteren. Zijn kandidatuur werd jammer genoeg niet in overweging genomen, hoewel hij de kwaliteiten en de ervaring had om tot een goede wijkagent uit te groeien. Inmiddels werd hij door G4S aangenomen en werkt hij via die werkgever voor de politie. De politie moet dus onrechtstreeks het loon betalen van iemand die evengoed door de politie had kunnen worden gerekruteerd. De spreker acht het dan ook wenselijk om voortaan de korpschefs toe te staan, zo nodig op eigen kosten, hun eigen wijkagenten te rekruteren en op te leiden.

De minister heeft er terecht op gewezen dat bepaalde gespecialiseerde profielen erg gegeerd zijn op de arbeidsmarkt. Met de huidige lonen binnen de politie kan de gewenste profielen echter geen met de private sector vergelijkbaar loon worden aangeboden. Derhalve roept de heer Vandenput op tot een gediversifieerd loonbeleid.

Voorts kan alleen maar worden vastgesteld dat de kwaliteit van de in de politiescholen verstrekte onderrichtingen niet altijd is wat ze zou horen te zijn. Het is dan ook belangrijk leerkrachten van het juiste kaliber te vinden. Hoe hoger de kwaliteit, hoe vlotter de rekrutering zal verlopen.

De rol van de korpschef is geëvolueerd, en van hem wordt verwacht dat hij blijk geeft van managementcapaciteiten. Voorts is het noodzakelijk dat hij niet alleen weet wat technisch en operationeel nodig is, maar ook rekening houdt met de plaatselijke en de politieke context. Derhalve is het belangrijk de betrokkenen in al die aspecten beter op te leiden.

Il est exact pour le reste que la nouvelle procédure de sélection est de nature à exacerber la concurrence entre les zones de police à la recherche de nouveaux talents. À cet égard, il rappelle que les zones du Brabant flamand souffrent de la concurrence avec les zones de police de la région de Bruxelles-capitale ou les recrues bénéficient de primes conséquentes attribuées par la Région. Il invite la ministre à entrer en dialogue avec les autorités bruxelloises afin de mettre fin à cette situation qui aboutit à dépeupler certaines zones. Il est important de garantir l'égalité tant du point de vue de la rémunération que du statut.

Enfin, il rappelle que la procédure de recrutement au sein de la police est également un instrument de promotion sociale et demande à la ministre de préciser où en sont les négociations relatives à l'accord sectoriel.

M. Bert Moyaers (Vooruit) constate que le nouveau système de recrutement est en bonne voie, ce qui est positif. Dans le même temps, la formation et l'enseignement sont également des points importants. Ces deux éléments sont peut-être encore plus importants que le recrutement. Il existe un réel besoin d'une formation professionnelle de la police qui offre les mêmes garanties de qualité et soit d'un niveau équivalent à celui de l'enseignement supérieur, voire universitaire.

La vision sur l'enseignement policier n'est pas très élaborée dans la note de discussion. Pour son élaboration, on se tourne vers les États généraux de la police. La ministre a-t-elle déjà prévu un calendrier en la matière?

En outre, il convient de parvenir à une solution structurelle pour le régime NAPAP. Un calendrier a-t-il déjà été prévu?

Dans la note de discussion, la ministre indique, à propos de la transformation numérique, que l'impact du traitement des données sur le suivi et l'organisation ultérieurs doit être pris en compte. Qu'est-ce que cela signifie concrètement? L'intervenant fait référence aux discussions sur l'utilisation de l'intelligence artificielle par la police (par exemple, la reconnaissance faciale de *Clearview*). Lors de l'utilisation de ce type d'applications, les conditions légales seront-elles toujours respectées, notamment la consultation de l'Organe de contrôle de l'information policière (COC), comme le prévoit la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel? On attend également le *Digital Services Act*, qui contiendra des modalités sur le fonctionnement de la police. Ne serait-il pas opportun d'instaurer un moratoire sur l'utilisation des logiciels de

Voor het overige klopt het dat de nieuwe selectieprocedure de onderlinge concurrentie tussen de politiezones die nieuwe talenten zoeken, op de spits kan drijven. In dat verband herinnert hij eraan dat de Vlaams-Brabantse zones te lijden hebben van de concurrentie met de politiezones van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waar de rekruten profiteren van aanzienlijke door het Gewest toegekende premies. De spreker verzoekt de minister om met de Brusselse overheden een dialoog aan te gaan, met de bedoeling een einde te maken aan die toestand, die tot de leegloop van bepaalde politiezones leidt. Het is belangrijk om zowel inzake de bezoldiging als inzake het statuut gelijkheid te garanderen.

Tot slot attendeert het lid erop dat de rekruteringsprocedure bij de politie ook een instrument van sociale promotie vormt, en hij vraagt de minister te preciseren hoever het staat met de onderhandelingen over het sectoraal akkoord.

De heer Bert Moyaers (Vooruit) stelt vast dat het nieuwe systeem van rekrutering op schema zit, en dat is positief. Tegelijk zijn ook de opleiding en het onderwijs belangrijke aandachtspunten. Die beide elementen zijn mogelijks nog belangrijker dan de rekrutering. Er is een echte nood aan een professioneel politieonderwijs dat gelijke kwaliteitsgaranties biedt en van een gelijkwaardig niveau is als het hoger onderwijs of zelfs het universitair onderwijs.

De visie op het politieonderwijs is in de discussienota niet echt uitgebreid. Voor de uitwerking ervan wordt gekeken naar de Staten-Generaal van de Politie. Heeft de minister hieromtrent reeds een tijdsplan voor ogen?

Daarnaast is het raadzaam om te komen tot een structurele oplossing voor de NAVAP. Werd hiervoor reeds een timing uitgestippeld?

In de discussienota stelt de minister in verband met de digitale transformatie dat rekening moet worden gehouden met de impact van dataverwerking op de verdere opvolging en organisatie. Wat wordt daar concreet mee bedoeld? De spreker verwijst naar de discussies over het gebruik van artificiële intelligentie door de politie (bijvoorbeeld de gezichtsherkenning van *Clearview*). Zal bij het gebruik van dergelijke toepassingen te allen tijde voldaan worden aan de wettelijke voorwaarden, waaronder de raadpleging van het Controleorgaan op de politieke informatie (COC), zoals voorgeschreven door de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens? Er wordt tevens gewacht op de *Digital Services Act*, waarbij nadere bepalingen worden omschreven over de werking van de politie. Is het niet raadzaam om een moratorium in te stellen op

reconnaissance faciale jusqu'à ce qu'un cadre juridique clair soit mis en place?

En ce qui concerne le traitement des données, M. Moyaers constate que 109 des 144 décisions (environ 75 %) prises par le COC en 2020 ont conduit à l'archivage ou à la suppression totale ou partielle d'enregistrements de la police. En 2019, il s'agissait de 52 % des décisions. Il y a donc eu une augmentation remarquable. La qualité, l'exactitude et la précision des bases de données de la police laissent peut-être encore beaucoup à désirer. Il ne s'agit pas d'une observation innocente. La ministre a déjà déclaré qu'elle voulait faire des efforts dans ce domaine. Quelles actions envisage-t-elle?

M. Ortwin Depoortere (VB) souligne que la tardiveté du présent échange de vues n'enlève rien à son intérêt. Il espère que la commission pourra à nouveau se livrer à ce type d'exercice en ce qui concerne d'autres sujets.

Concernant le thème de la diversité, il lui paraît que la priorité doit être de permettre à la police de choisir les personnes qui disposent des capacités nécessaires. L'origine ne doit évidemment pas être un obstacle à la sélection, mais il ne faut pas non plus imposer de quota.

Tout le monde s'accordait à dire que la durée de la procédure de recrutement était trop longue. Il est donc positif que dans le cadre du nouveau concept de recrutement, la procédure de sélection soit raccourcie. Cela étant, quels sont les critères de sélection? La rapidité de la procédure ne doit pas avoir pour effet de fixer la barre trop bas au détriment de la qualité des recrues.

Dans la mesure où les zones de police pourront elles-mêmes choisir les candidats qui leur conviennent le mieux, ne doit-on pas craindre une forte concurrence entre les zones et un exode des candidats vers les zones qui ont plus de moyens?

Le volet "enseignement policier" le laisse sur sa faim: la note renvoie sur ce point aux États généraux de la police dont les résultats ne seront connus qu'en 2022. Qu'en est-il de la collaboration possible avec le VDAB et le Forem ou encore avec les écoles secondaires?

Il est question dans la note d'une rationalisation de la structure et du fonctionnement des écoles de police. Comment doit-on comprendre le mot "rationalisation"? S'agit-il de diminuer leur nombre alors qu'au contraire, l'offre devrait être augmentée?

het gebruik van software rond gezichtsherkenning totdat een duidelijk juridisch kader voorhanden is?

In verband met de dataverwerking stelt de heer Moyaers vast dat 109 van de 144 beslissingen (ongeveer 75 %) van het COC uit 2020 aanleiding hebben gegeven tot een gehele of gedeeltelijke archivering of wissing van politionele registraties. In 2019 bedroeg ging het om 52 % van de beslissingen. Dat is dus een opvallende stijging. De kwaliteit, juistheid en nauwkeurigheid van politionele databanken laten vandaag de dag misschien nog veel te wensen over. Dat is geen onschuldige vaststelling. De minister heeft reeds gesteld om op dat vlak inspanningen te willen leveren. Welke acties heeft zij voor ogen?

De heer Ortwin Depoortere (VB) beklemtoont dat het feit dat deze gedachtewisseling zo laattijdig plaatsvindt, niets afdoet aan het belang ervan. Hij hoopt dat de commissie dit soort oefening nogmaals zal kunnen verrichten in verband met andere onderwerpen.

Als het om het diversiteitsthema gaat, vindt het lid dat er bij voorrang voor moet worden gezorgd dat de politie de mogelijkheid heeft de mensen te kiezen die over de benodigde vaardigheden beschikken. De herkomst mag uiteraard geen belemmering vormen voor de selectie, maar evenmin mogen er quota worden opgelegd.

Iedereen was het erover eens dat de rekruteringsprocedure te lang aansleepte. Het is dan ook positief dat bij het nieuwe rekruteringsconcept de selectieprocedure wordt ingekort. Wat zijn gelet op het voorgaande evenwel de selectiecriteria? De snelheid van de procedure mag niet tot gevolg hebben dat de lat te laag wordt gelegd ten koste van de kwaliteit van de rekruten.

De politiezones zullen zelf de voor hen geschiktste kandidaten kunnen kiezen. Valt er in het licht daarvan niet te vrezen voor een sterke mededinging tussen de zones en voor een uittocht van de kandidaten naar de zones met meer middelen?

Het onderdeel "politieonderwijs" laat in de ogen van de spreker te wensen over: de nota verwijst op dat punt naar de Staten-Generaal van de Politie, waarvan de resultaten pas in 2022 bekend zullen zijn. Hoe staat het met de mogelijke samenwerking met de VDAB en de Forem of met de secundaire scholen?

In de nota is sprake van een rationalisatie van de structuur en van de werking van de politiescholen. Hoe moet het woord "rationalisatie" worden opgevat? Gaat het om een vermindering van het aantal, terwijl het aanbod integendeel zou moeten worden vergroot?

Quel est l'état d'avancement des négociations relatives à l'accord sectoriel tant en ce qui concerne la revalorisation de la rémunération que le NAPAP? L'intervenant espère que les syndicats seront impliqués suffisamment tôt de manière à pouvoir apporter une contribution utile.

M. Depoortere entend qu'une nouvelle circulaire est en cours d'élaboration pour répondre à la problématique des violences à l'égard de la police. Force est de constater que cette circulaire vient bien trop tard. Qu'est-ce qui justifie cette lenteur – lenteur qui caractérise également la manière dont est envisagée le recours aux bodycams?

L'intervenant prend acte de la création du groupe de travail "*kind- en jongerentoets*", composé de représentants de la chaîne pénale, d'organisations de jeunesse, de représentants d'enfants et de jeunes en Flandre et en Wallonie. Il lui paraît nécessaire de distinguer les enfants au sens strict du terme des jeunes nettement plus âgés dont le comportement est parfois peu respectueux de la police.

Il lui paraît en outre qu'on parle souvent en même temps de la violence commise à l'égard de la police et des actes violents commis par certains membres des forces de l'ordre. Pourtant, ces violences ne peuvent être comparées, la première étant devenue un réel phénomène de société contre lequel il faut réagir énergiquement.

L'intervenant constate que la police est souvent accusée – à tort selon lui – de procéder à du profilage ethnique. Ici aussi, il faut faire une distinction entre le profilage ethnique et le profilage d'auteurs.

La ministre souligne à raison que, eu égard à sa trop grande complexité, la procédure disciplinaire s'avère inefficace. L'intervenant observe que l'aspect disciplinaire doit être distingué de l'aspect "contrôle". Or, de nombreux rapports du Comité permanent P sont consacrés à des questions disciplinaires. Sur le terrain, il n'est pas toujours évident non plus de savoir à qui s'adresser pour dénoncer un problème de fonctionnement interne.

Enfin, M. Depoortere espère que cet échange de vues sera annonciateur d'une accélération et que la ministre pourra saisir rapidement le Parlement des initiatives législatives annoncées.

C. Réponses de la ministre

La ministre constate que mises à part quelques suggestions, de nombreux membres ont surtout posé des

Quid inzake de voortgang van de onderhandelingen over het sectorale akkoord in verband met de opwaardering van de bezoldiging en de NAVAP-regeling? De spreker hoopt dat de vakbonden vroeg genoeg bij de zaak zullen worden betrokken om een nuttige bijdrage te kunnen leveren.

Het is de heer Depoortere ter ore gekomen dat een nieuwe omzendbrief in voorbereiding is om het pijnpunt van het geweld tegen de politie aan te pakken. Men kan niet om de vaststelling heen dat die omzendbrief rijkelijk laat komt. Wat verantwoordt die traagheid, die tevens kenmerkend is voor de wijze waarop het gebruik van bodycams wordt overwogen?

De spreker neemt acte van de oprichting van de werkgroep "*kind- en jongerentoets*", die bestaat uit vertegenwoordigers van de strafrechtshet, jeugdorganisaties alsook vertegenwoordigers van kinderen en jongeren in Vlaanderen en Wallonië. Volgens hem is het noodzakelijk een onderscheid te maken tussen de kinderen in de strikte zin van het woord en de veel oudere jongeren, wier gedrag soms weinig respectvol is ten aanzien van de politie.

Bovendien heeft hij de indruk dat vaak tegelijkertijd wordt gesproken over geweld tegen de politie en geweld daden door sommige leden van de ordestrijdkrachten. Die geweldvormen kunnen echter niet met elkaar worden vergeleken, daar eerstgenoemde vorm een echt maatschappelijk verschijnsel is geworden waartegen krachtadig moet worden opgetreden.

De spreker stelt vast dat de politie er – volgens hem ten onrechte – vaak van wordt beschuldigd aan etnische profilering te doen. Ook hier moet men een onderscheid maken tussen etnische profilering en daderprofilering.

De minister heeft gelijk wanneer ze benadrukt dat de tuchtprocedure door de grote complexiteit ervan ondoel-treffend blijkt. De spreker merkt op dat het tuchtaspect los moet worden gezien van het "controle"-aspect. Veel van de verslagen van het Comité P gaan echter over tuchtkwesties. In de praktijk is het ook niet altijd vanzelfsprekend om te weten tot wie men zich moet wenden om een problemen aangaande de interne werking te melden.

Tot slot hoopt de heer Depoortere dat deze gedach-tewisseling een versnelling op gang zal brengen en dat de minister het Parlement spoedig de aangekondigde wetgevende initiatieven zal voorleggen.

C. Antwoorden van de minister

De minister stelt vast dat in deze hoorzitting, behalve enkele suggesties, vooral vele en diverse vragen te

questions multiples et variées sur un grand nombre de sujets. Certaines de ces questions, comme celles relatives aux économies budgétaires ou aux mesures résultant de la crise sanitaire, lui semble toutefois sortir du cadre du présent échange de vues.

Tâches clé de la police et financement

Mme Goethals a abordé la question du plan des tâches clés de la police. La ministre rappelle que plusieurs chantiers de ce plan ont déjà été mis en œuvre, le but étant de garantir plus de présence policière en rue et d'allouer plus de moyens aux tâches prioritaires. À cela s'ajoute le débat sur la capacité. La création de la Direction sécurisation et la généralisation de la signature électronique doivent permettre de libérer de la capacité. Il s'agit d'un thème qui devra être débattu par les États généraux de la police, l'objectif étant de définir les lignes directrices pour l'avenir de la police d'ici la fin de 2022 ou le début de 2023.

Concernant les questions relatives au financement et aux dotations, la ministre rappelle que celles-ci doivent être discutées dans le cadre de la discussion sur le financement des zones de police et qu'une commission multidisciplinaire a été mise sur pied afin d'échanger les points de vue en ce compris sur la taille des zones. On ne peut en effet attendre des petites zones qu'elles soient en mesure de mener une réelle politique RH.

Accord sectoriel et NAPAP

Concernant l'accord sectoriel, la discussion a lieu dans les limites de l'enveloppe disponible de la police fédérale. La ministre n'est toutefois pas l'employeur de l'ensemble des policiers, raison pour laquelle la discussion doit également être menée avec les autorités locales dont on connaît les difficultés financières. Telle est également la teneur des discussions avec les syndicats. Les négociations seront donc poursuivies en tenant compte de ces éléments et en impliquant les autorités locales.

L'accord sectoriel comporte par ailleurs un volet qualitatif qui implique une discussion sur la flexibilité, la mobilité, les conditions de travail, la formation qui – outre l'aspect financier – sont également des éléments importants d'une politique de ressources humaines digne de ce nom. La police doit être un lieu favorisant la promotion sociale. La ministre retient en tout cas la suggestion de M. Vandenput visant à permettre de tenir compte d'expériences qui n'ont *a priori* pas grand-chose

horen zijn geweest uit de mond van talrijke commissieleden; ze behelsden een veelheid aan onderwerpen. Bepaalde van die vragen, zoals die met betrekking tot de besparingen op de begroting of de maatregelen naar aanleiding van de gezondheidscrisis, lijken haar echter buiten het bestek van deze gedachteswisseling te vallen.

Kerntaken van de politie en financiering

Mevrouw Goethals heeft verwezen naar het kerntakenplan van de politie. De minister herinnert eraan dat verscheidene facetten van dat plan al concreet gestalte hebben gekregen, telkens met het doel een grotere politieaanwezigheid op straat te garanderen en meer middelen voor prioritaire taken uit te trekken. Het debat rond de personeelssterkte ent zich daarop. Met de oprichting van de directie Beveiliging en het veralgemeend gebruik van de elektronische handtekening zou er meer personeel moeten vrijkomen. Dit is een thema dat de Staten-generaal van de politie moet bespreken; de bedoeling is om de krachtlijnen voor de toekomst van de politie tussen nu en eind 2022 of begin 2023 vast te leggen.

Wat de vragen met betrekking tot de financiering en de dotaties betreft, wijst de minister erop dat de dotaties aan bod moeten komen in de bespreking aangaande de financiering van de politiezones en dat er een multidisciplinaire commissie werd opgericht om hierover en eveneens over de grootte van de zones van gedachten te wisselen. Men kan inderdaad niet van de kleine zones verwachten dat ze in staat zijn om een echt HR-beleid te voeren.

Sectoraal akkoord en NAVAP

De bespreking van het sectoraal akkoord vindt plaats binnen de marges van de enveloppe waarover de federale politie beschikt. De minister is echter niet de werkgever van alle politiemensen; vandaar dat men eveneens met de lokale overheden, waarvan de financiële moeilijkheden genoegzaam bekend zijn, besprekingen moet voeren. Dat is tevens de teneur van de besprekingen met de vakbonden. De onderhandelingen zullen bijgevolg worden voortgezet met inachtneming van die elementen en met betrokkenheid van de lokale overheden.

Het sectorale akkoord bevat bovendien een kwalitatief deel, dat te maken heeft met besprekingen over flexibiliteit, mobiliteit, arbeidsomstandigheden en opleiding, kortom elementen die naast het financiële aspect belangrijk zijn in een HR-beleid die naam waardig. De politie moet een context bieden waarin sociale promotie wordt aangemoedigd. De minister onthoudt in ieder geval de suggestie van de heer Vandenput om rekening te houden met ervaringen die op het eerste gezicht niet veel met

à voir avec les missions policières mais qui peuvent être mises à profit dans le cadre du *community policing*.

Il faut certainement également miser sur des profils spécifiques, notamment dans le cadre de la lutte contre la criminalité économique et financière. Ici aussi, la ministre retient la suggestion de M. Vandenput d'évoluer vers une rémunération diversifiée de manière à ce que la police puisse rester concurrentielle par rapport au secteur privé. Enfin, en ce qui concerne la question de l'uniforme, elle indique que celle-ci a un impact budgétaire et doit donc faire l'objet d'un débat.

La problématique de la NAPAP a fait l'objet de discussions au cours du conclave budgétaire. Il y a été décidé de compenser les coûts résultant du recours à ce régime tant pour les zones de police locale que pour la police fédérale. Le régime NAPAP sera évalué en vue d'évoluer vers un système structurel. La ministre rappelle que l'objectif du système doit être de permettre aux policiers de continuer à travailler le plus longtemps possible, le cas échéant, dans des fonctions moins lourdes et plus adéquates dans une phase de carrière avancée. Elle confirme par ailleurs que les discussions seront poursuivies avec les syndicats et qu'il sera tenu compte des positions des uns et des autres. La volonté est d'aboutir à une solution en vue de la confection du budget de 2023.

Attractivité de la police en tant qu'employeur

La stratégie d'image de l'employeur (*employer branding*) est un concept recouvrant plusieurs aspects et qui vise à donner l'image d'une police (locale et fédérale) où les compétences de chacun, le bien-être, la santé occupent une place importante. En d'autres mots, la police doit devenir "*a good place to work*", un employeur qui garantit le suivi de la carrière de ses employés, qui leur permet de postuler à une autre fonction s'ils le souhaitent, etc. Ces processus RH doivent s'imprimer non seulement dans la sélection et le recrutement, mais aussi tout au long de la carrière. La ministre rappelle que les axes de cette réforme ont été définis après une enquête menée par Randstad et ont été communiqués aux divers corps de police. Le leadership est également un élément à prendre en compte pour augmenter l'attractivité de la police. Les compétences managériales doivent dès lors être partie intégrante de la formation continuée.

Aux questions relatives aux ambassadeurs, elle répond que pour l'instant 150 personnes ont été répertoriées

de politieopdrachten te maken hebben maar die in het kader van *community policing* kunnen worden ingezet.

Er moet zeker eveneens worden ingezet op specifieke profielen, inzonderheid in de strijd tegen economische en financiële criminaliteit. Ook hier heeft de minister oren naar de suggestie van de heer Vandenput om te evolueren naar een gediversifieerde verloning, opdat de politie op het gebied van aanwervingen concurrentieel kan blijven ten opzichte van de privésector. Wat tot slot de uniformen betreft, geeft ze aan dat die een begrotingsweerslag hebben en bijgevolg moeten worden doorgesproken.

De NAVAP-problematiek is in de besprekingen tijdens het begrotingsconclaaf aan bod gekomen. Er werd toen beslist dat men de kosten die zowel voor de lokale politiezones als voor de federale politie uit het gebruik van dit stelsel voortvloeien, zou compenseren. Men zal het NAVAP-stelsel evalueren teneinde naar een structureel stelsel te kunnen overstappen. De minister brengt de doelstelling van het stelsel in herinnering, met name de politiemensen in staat stellen om zo lang mogelijk te blijven werken, in eventueel minder zware en geschiktere functies aan het einde van hun loopbaan. Ze bevestigt bovendien dat de besprekingen met de vakbonden zullen worden voortgezet en dat men met de diverse standpunten rekening zal houden. De wil is er om tegen de opmaak van de begroting voor 2023 een oplossing te hebben.

Aantrekkelijkheid van de politie als werkgever

De strategie met betrekking tot het imago van de werkgever (*employer branding*) is een concept dat vele aspecten omvat. Toegepast op de politie (de lokale en federale) wil men via *employer branding* het beeld scheppen van de politie als een werkgever voor wie de competenties van elkeen, het welzijn en de gezondheid belangrijk zijn. De politie moet met andere woorden "*a good place to work*" worden, een werkgever die de loopbaan van zijn werknemers opvolgt, die hen toestaat om voor een andere functie te solliciteren als ze dat willen enzovoort. Niet alleen de selectie en aanwerving maar ook de hele loopbaan moeten van die HR-processen worden doordrongen. De minister wijst erop dat men de pijlers van die hervorming heeft bepaald op basis van een onderzoek door Randstad en dat de verscheidene politiekorpsen ervan op de hoogte werden gebracht. Leadership is eveneens een element dat de aantrekkelijkheid van de politie kan verhogen. Het aanleren van managementvaardigheden moet dan ook integraal deel uitmaken van de voortgezette opleiding.

Wat de vragen met betrekking tot de ambassadeurs betreft, antwoordt de minister dat momenteel 150 mensen

comme potentiels ambassadeurs. Ceux-ci doivent témoigner d'une manière accessible et selon les canaux régulièrement utilisés par les jeunes de l'attractivité de la police en tant qu'employeur. Cela va donc plus loin qu'un simple campagne de communication par voie de presse.

Sélection et recrutement – diversité

Elle confirme tout d'abord que l'objectif de recrutement de 1 600 inspecteurs devrait être atteint cette année et ce, malgré la période difficile que notre pays a traversée. Le premier contingent de recrues issu de cette campagne de recrutement devrait commencer bientôt. Elle ne voit dès lors pas pourquoi cet objectif ne serait pas atteint les années suivantes. Elle souligne d'ailleurs que les crédits supplémentaires alloués dans le cadre du budget 2022 serviront en partie à la réalisation des objectifs de recrutement. Il est évident que pour atteindre cet objectif, la capacité des écoles doit être suffisante, ce qui suppose des efforts particuliers. C'est la raison pour laquelle des contacts réguliers ont lieu. Les contrats de gestion doivent par ailleurs permettre d'uniformiser la formation et de garantir une qualité comparable. Il faudra cependant réfléchir de manière plus fondamentale sur le futur de la formation. Selon certains, aligner l'enseignement policier sur l'enseignement régulier risque de dissuader certains candidats. L'inverse est toutefois tout aussi vrai: le fait que le certificat délivré par les écoles de police ne peut être utilisé que pour un emploi à la police est également un frein pour certains. La ministre se réjouit sur ce point que les membres de la commission partagent la même vision quant à la direction à suivre. Cela étant, la discussion n'est pas close car de nombreux aspects sont interdépendants (organisation, infrastructure, financement). Il est par ailleurs trop tôt pour savoir ce qu'il ressortira des États généraux. En tout cas, la ministre privilégie aussi la concertation avec les autorités communautaires et les écoles secondaires.

La ministre a rappelé sa volonté de porter une attention particulière à la diversité. Elle souligne que l'objectif n'est pas de pratiquer de la discrimination positive. Cela étant, une bonne police doit être le reflet de la société dans laquelle elle évolue. Par ailleurs, lorsqu'elle évoque la diversité, elle ne vise pas uniquement les profils auxquels on pense le plus souvent mais aussi des profils hautement spécialisés qui sont vitaux pour un fonctionnement optimal de la police. Elle rassure donc les membres qui en douteraient: il n'est nullement

mogelijk als ambassadeur kunnen optreden. Die moeten op toegankelijke wijze, en met inzet van de kanalen die jongeren regelmatig gebruiken, de aantrekkelijkheid van de politie als werkgever in de verf zetten. Een dergelijke communicatie reikt bijgevolg verder dan een zoveelste communicatiecampagne in de pers.

Selectie en rekrutering – diversiteit

De minister bevestigt vooreerst dat de doelstelling betreffende de aanwerving van 1 600 inspecteurs dit jaar waarschijnlijk wordt verwezenlijkt, ondanks de moeilijke periode die ons land heeft doorgemaakt. De eerste lichterkranten ten gevolge van die wervingscampagne zou binnenkort aan de slag moeten gaan. De minister ziet dan ook niet in waarom die doelstelling in de volgende jaren niet zou worden gehaald. Zij beklemtoont bovendien dat de in de begroting 2022 toegekende bijkomende kredieten gedeeltelijk zullen dienen om de aanwervingsdoelstellingen te verwezenlijken. Het spreekt voor zich dat indien men die doelstelling wil bereiken, de capaciteit van de scholen toereikend moet zijn, hetgeen bijzondere inspanningen vereist. Om die reden vinden regelmatig contactmomenten plaats. Het is daarnaast de bedoeling om via de beheerscontracten tot een eenvormige opleiding te komen en een vergelijkbare kwaliteit te waarborgen. Er moet echter meer fundamenteel worden nagedacht over de toekomst van de opleiding. Volgens sommigen zouden bepaalde kandidaten worden ontmoedigd, indien men de politieopleiding zou afstemmen op het gewone onderwijs. Het omgekeerde is echter eveneens waar: het feit dat het door de politiescholen afgeleverde certificaat alleen kan dienen voor een baan bij de politie, schrikt evenzeer sommige kandidaten af. Het verheugt de minister dat de commissieleden op dat vlak haar visie over de te volgen richting delen. Dat betekent echter niet dat de discussie is beslecht, want veel aspecten hangen af van elkaar (organisatie, infrastructuur, financiering). Het is trouwens te vroeg om te zeggen wat de conclusies van de Staten-Generaal van de politie zullen zijn. Hoe dan ook hecht de minister tevens grote waarde aan het overleg met de gemeenschapsoverheden en met de middelbare scholen.

De minister heeft eraan herinnerd dat zij bijzondere aandacht wil schenken aan de diversiteit. Zij beklemtoont dat het niet de bedoeling is positieve discriminatie toe te passen. Niettemin moet een goed politiekorps de weerspiegeling zijn van de maatschappij waarin het functioneert. Wanneer de minister verwijst naar diversiteit, bedoelt zij daarmee niet alleen de profielen waaraan doorgaans wordt gedacht, maar ook heel gespecialiseerde profielen, want die zijn levensbelangrijk voor een optimale werking van de politie. Zij stelt de leden die ter

question de niveler le niveau par le bas ou de renoncer à certains critères qualitatifs.

Quand on parle de diversité, plusieurs éléments doivent être pris en compte comme, par exemple, le genre, l'âge, l'origine, la spécialisation, etc. Le moniteur auquel la ministre a fait allusion au cours de son exposé est en cours d'élaboration en collaboration avec UNIA et le SPF Justice. S'il est nécessaire de pouvoir faire un monitoring, il est évident que ce monitoring est limité par le RGPD: on ne peut pas demander tout et n'importe quoi aux candidats à une fonction à la police.

Dans un même ordre d'idée, elle reconnaît qu'il est également nécessaire de tenir compte des troubles de l'apprentissage tant dans l'enseignement policier que dans le cadre de la sélection sans toutefois nuire à la qualité. La question du langage est également un point d'attention: il est important que nos policiers soient formés sur ce point, de manière à jouer leur rôle de médiation ou d'accueil aux victimes, par exemple. Par ailleurs, la suppression de l'épreuve collective ne signifie pas que les aptitudes que cette épreuve permettait de tester ne le sont plus. Elles continuent à être évaluées via un test psychologique "intelligent" ainsi que pendant l'interview chez le psychologue.

Enfin, la ministre reconnaît que le nouveau concept peut-être de nature à intensifier la concurrence entre les zones de police. Cette concurrence est toutefois déjà bien réelle, chaque zone privilégiant ses propres canaux de communication pour augmenter son attractivité. Elle rappelle que c'est la CPPL qui a plaidé pour une plus grande implication des zones de police dans le processus de sélection de manière à assurer une meilleure correspondance entre les besoins des zones et le profil des candidats. Ce nouveau concept permet également une meilleure planification des besoins des zones de police et de la police fédérale, lesquelles sont invitées à réfléchir à au nombre d'agents dont elles ont besoin.

Lutte contre l'absentéisme et bien-être

Concernant la lutte contre l'absentéisme, la ministre indique que la police fédérale compte 6 médecins conseils et cherche un soutien externe pour garantir que l'expertise reste disponible pour l'organisation. Un marché public sera lancé à cette fin.

La ministre confirme qu'il existe un plan sur l'absentéisme. Ce n'est pas un secret: les chiffres sont particulièrement élevés dans la police et peuvent atteindre 7,5 à 8 %

zake twijfels zouden hebben gerust: het is geenszins de bedoeling het niveau naar onderen gelijk te trekken of af te stappen van bepaalde kwaliteitsvereisten.

Wanneer men over diversiteit spreekt, moet rekening worden gehouden met meerdere elementen, bijvoorbeeld gender, leeftijd, afkomst, specialisatie enzovoort. De monitoring waarnaar de minister in haar uiteenzetting verwees, wordt momenteel uitgewerkt in samenwerking met Unia en de FOD Justitie. Een monitoring moet weliswaar kunnen worden uitgevoerd, maar het spreekt voor zich dat die oefening binnen de op grond van de AVG geldende grenzen moet vallen; men mag immers niet eender wat vragen aan de kandidaten voor een functie bij de politie.

De minister erkent voorts dat tevens rekening moet worden gehouden met leerstoornissen, zowel tijdens de politieopleiding als bij de selectie, zonder echter af te dingen op de kwaliteit. Het taalaspect vormt eveneens een aandachtspunt, want het is belangrijk dat de politieambtenaren op dat vlak opleiding krijgen, opdat zij bijvoorbeeld hun rol zouden kunnen vervullen bij bemiddeling of bij de slachtofferopvang. De afschaffing van de collectieve proef betekent bovendien niet dat de via die proef geteste vaardigheden niet langer worden geëvalueerd. Dat gebeurt immers nog steeds, maar nu via een "slimme" psychologische test en tijdens het gesprek met de psycholoog.

Tot slot erkent de minister dat het nieuwe concept misschien kan leiden tot meer concurrentie tussen de politiezones. Die concurrentie bestaat echter nu al, want elke zone geeft de voorkeur aan haar eigen communicatiekanalen om haar aantrekkelijkheid in de verf te zetten. De minister wijst erop dat de VCLP heeft gepleit voor een grotere betrokkenheid van de politiezones bij het selectieverloop, teneinde ervoor te zorgen dat de behoeften van de zones en het profiel van de kandidaten beter met elkaar overeenstemmen. Dankzij dat nieuwe concept kan in de plannen bovendien beter rekening worden gehouden met de behoeften van de politiezones en van de federale politie, want die worden verzocht na te denken over het aantal agenten dat zij nodig hebben.

Absenteïsmebestrijding en welzijn

Wat de absenteïsmebestrijding betreft, geeft de minister aan dat de federale politie zes raadgevend artsen heeft en externe ondersteuning zoekt om te waarborgen dat de expertise beschikbaar blijft voor de organisatie. Daartoe zal een aanbesteding worden uitgeschreven.

De minister bevestigt dat er een absenteïsmeplan bestaat. Dat is geen geheim; de cijfers zijn binnen de politie immers bijzonder hoog en kunnen naargelang van

selon les corps de police. Ces chiffres peuvent s'expliquer par les conditions de travail ou le leadership. Un plan a donc été élaboré dans la police intégrée et a permis d'enregistrer des résultats pour 2019-2020. Des phases de test sont en cours dans les zones de police pour examiner l'impact de certaines actions sur l'absentéisme. Le but est de réaliser un manuel permettant de traduire le plan d'action sur le terrain. Il sera présenté aux organisations syndicales pour validation.

Transformation numérique

Concernant la transformation numérique et la mise en œuvre de i-Police, la ministre souligne qu'au cours du conclave budgétaire, le gouvernement a marqué son accord sur l'octroi de 79 millions d'euros supplémentaires pour le démarrage du projet. D'un point de vue budgétaire, il n'y aura donc pas d'impact sur les autres crédits – notamment de personnel – alloués à la police fédérale. La police fédérale assumera un rôle de coordination au profit des autorités locales. Il est difficile de faire une estimation précise du budget qui sera finalement nécessaire à la mise en œuvre de i-Police. D'après les projections, il est question d'un montant de 299 millions d'euros réparti sur une période de 7 ans. Par ailleurs, la ministre confirme que la justice est également systématiquement impliquée dans les concertations en cours, le but étant de garantir l'interconnexion des bases de données. D'autre part, elle reconnaît que l'utilisation de ces nouvelles technologies doit être strictement encadrée et ne doit pas se faire au détriment du respect de la vie privée. Ceci aussi est essentiel pour renforcer la confiance des citoyens dans les autorités. Tout nouveau projet devra donc aller de pair avec l'adaptation du cadre légal et réglementaire.

Concernant le personnel CALog, la ministre souligne qu'il peut être impliqué dans le travail opérationnel mais cela doit toujours se faire en étroite collaboration avec le cadre opérationnel. La ministre se réfère à titre d'illustration au travail effectué dans par les CALog dans les centres régionaux de traitement chargés de traiter les données ANPR. Leurs tâches dans ces centres ne sont peut-être pas jugées passionnantes par tous mais ce travail n'en est pas moins indispensable. À quoi servirait la récolte de données, si elle ne donnait lieu à aucun suivi? Ce recours aux CALog permet de décharger les policiers et leur permet de se concentrer sur leurs missions essentielles. La ministre a entendu la remarque de M. Moyaers concernant le *digital service act*, mais elle souligne que les technologies évoluent rapidement

het politiekorps oplopen tot 7,5 à 8 %. Die cijfers kunnen worden verklaard door de arbeidsomstandigheden of door het leiderschap. Binnen de geïntegreerde politie werd daarom een plan uitgewerkt; dat heeft ervoor gezorgd dat in 2019-2020 resultaten konden worden geboekt. In de politiezones zijn momenteel testfasen aan de gang om na te gaan welke weerslag bepaalde acties op het absentisme hebben. Het is de bedoeling een handboek te schrijven waarmee het actieplan in het veld kan worden verwezenlijkt. Dat document zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de vakbonden.

Digitale transformatie

Wat de digitale transformatie en de tenuitvoerlegging van i-Police betreft, beklemtoont de minister dat de regering zich tijdens het begrotingsconclaaf akkoord heeft verklaard met de toekenning van een bijkomend bedrag van 79 miljoen euro voor de opstart van het project. Vanuit begrotingsstandpunt zal er dus geen weerslag zijn op de andere aan de federale politie toegewezen kredieten (in het bijzonder de personeelskredieten). De federale politie zal een coördinerende rol ten bate van de lokale besturen op zich nemen. Het is moeilijk nauwkeurig in te schatten welk budget uiteindelijk nodig zal zijn om i-Police ten uitvoer te leggen. Volgens ramingen zou het gaan om een bedrag van 299 miljoen euro, gespreid over zeven jaar. De minister bevestigt voorts dat het gerecht stelselmatig wordt betrokken bij het lopende overleg, aangezien het de bedoeling is dat de databanken onderling kunnen worden verbonden. Zij erkent evenwel dat het gebruik van die nieuwe technologieën moet worden geflankeerd met strikte regelgeving en niet ten koste mag gaan van de inachtneming van de persoonlijke levenssfeer. Ook dat aspect is van kapitaal belang om het vertrouwen van de burgers jegens de overheid te vergroten. Elk nieuw project zal dus gepaard moeten gaan met de aanpassing van het wettelijke en regelgevende kader.

Wat de CALog-personeelsleden betreft, beklemtoont de minister dat zij bij het operationele werk kunnen worden betrokken, maar dat zulks altijd dient te gebeuren in nauwe samenwerking met het operationele personeel. Ter illustratie verwijst zij naar de door het CALog-personeel vervulde taken in de met de verwerking van de ANPR-gegevens belaste gewestelijke centra. Mogelijk vindt niet iedereen het werk in die centra even boeiend, maar dat neemt niet weg dat het onontbeerlijk is. Waartoe zou gegevensverzameling dienen, als er niets mee zou worden gedaan? Dankzij de inzet van het CALog-personeel worden de politieambtenaren ontlast en kunnen zij focussen op hun kerntaken. De minister heeft nota genomen van de opmerking van de heer Moyaers betreffende de *digital service act*, maar beklemtoont dat

et que la pression exercée en aval est forte pour évoluer au même rythme.

Respect et confiance mutuels

La ministre constate que la question du respect a été soulevée à raison par de nombreux groupes politiques. La lutte contre la violence à l'égard des métiers de la sécurité (ambulanciers, pompiers et policiers) est un point d'attention prioritaire. En ce qui concerne la police, les initiatives prises, dont la centralisation des plaintes, doivent permettre de se former une vue plus précise des problèmes actuels. Quant à la circulaire annoncée, il s'agit de centraliser dans un seul document l'ensemble des informations utiles et pratiques à destination des chefs de corps et des membres de la police. Il ne s'agit donc pas d'une réaction tardive, puisqu'on invente rien de nouveau, mais bien de donner un outil plus concret et plus facile d'utilisation. Par ailleurs, en ce qui concerne les bodycams, un important marché public d'une valeur de 12 millions d'euros a été lancé pour l'achat d'un total de 3 135 bodycams pour la police fédérale. Le projet de loi visant à modifier le cadre légal est en cours d'élaboration. Après avoir été soumis aux instances d'avis et le cas échéant adapté, il devrait être déposé à la Chambre au cours du premier semestre de 2022.

Le screening est également un point d'attention pour tous les groupes politiques. Ce screening qui doit être fait dans le cadre du recrutement mais aussi de manière permanente, au cours de la carrière, sera également intégré dans la politique des ressources humaines.

Concernant le groupe de travail "kind- en jongerentoets" et les remarques formulées par M. Depoortere, la ministre indique qu'il y a évidemment une différence entre les enfants et les jeunes, mais aussi entre les jeunes qui souhaitent apprendre de manière constructive et ceux qui par leur comportement, rende le travail policier difficile. Le but de cette initiative est d'entendre la voie des jeunes et d'intégrer, de manière équilibrée, le résultat de la réflexion qui en résulte dans le fonctionnement de la police. La ministre précise que certains jeunes sont parfois confrontés à une intervention policière en raison de circonstances indépendantes de leur volonté. Cela a naturellement un impact sur ces jeunes. Il faut en tenir compte. Par ailleurs, elle confirme que les initiatives prises ne concernent pas uniquement la Wallonie ou la Flandre, mais aussi Bruxelles et impliquent donc plusieurs niveaux de pouvoir. Elle se dit convaincue qu'ensemble, il est possible de faire la différence et de renforcer de la sorte la confiance mutuelle. Ces initiatives de nature préventive n'empêchent évidemment

de technologieën snel evolueren en dat aan de basis veel druk wordt uitgeoefend om met dezelfde snelheid mee te evolueren.

Wederzijds respect en vertrouwen

De minister stelt vast dat talrijke fracties terecht het thema respect ter sprake hebben gebracht. Het tegengaan van geweld tegen beoefenaars van veiligheidsberoepen (ambulanciers, brandweerlieden en politiemensen) is een prioritair aandachtspunt. Wat de politie betreft, moeten de genomen initiatieven, zoals het centraal verzamelen van de klachten, een nauwkeuriger beeld van de huidige problemen opleveren. De aangekondigde omzendbrief heeft tot doel alle nuttige en praktische informatie voor de korpschefs en de leden van de politie in een enkel document te bundelen. Het gaat dus niet om een laattijdige reactie, aangezien het niet om iets nieuws gaat, maar om een concreter en gebruiksvriendelijker instrument. Wat voorts de bodycams betreft, werd een aanzienlijke overheidsopdracht ten belope van 12 miljoen euro uitgeschreven voor de aankoop van in totaal 3 135 bodycams voor de federale politie. Thans wordt werk gemaakt van een wetsontwerp tot wijziging van het wettelijke raamwerk. Na voorlegging aan de adviserende instanties en eventuele wijzigingen, zal het wellicht tijdens het eerste kwartaal van 2022 in de Kamer worden ingediend.

Ook de screening is voor alle fracties een aandachtspunt. Die moet niet alleen in de fase van de werving plaatsvinden maar ook permanent tijdens de loopbaan, en zal tevens in het humanresourcesbeleid worden geïntegreerd.

In verband met de werkgroep "kind- en jongerentoets" en de opmerkingen van de heer Depoortere wijst de minister erop dat er uiteraard een verschil is tussen kinderen en jongeren, maar ook tussen de jongeren die op constructieve wijze willen bijleren en zij die door hun gedrag het werk van de politie bemoeilijken. Dit initiatief heeft tot doel de stem van de jongeren te horen en het resultaat van de denkoefening die daaruit voortvloeit op evenwichtige wijze te integreren in de werking van de politie. De minister verduidelijkt dat bepaalde jongeren soms door omstandigheden buiten hun wil om worden geconfronteerd met een politie-interventie, wat uiteraard een weerslag op hen heeft. Daar moet rekening mee worden gehouden. Voorts bevestigt ze dat de initiatieven niet alleen op Wallonië of Vlaanderen zijn gericht, maar ook op Brussel; er zijn dus verschillende beleidsniveaus bij betrokken. Ze is ervan overtuigd dat samenwerking het verschil kan maken en dat het wederzijds vertrouwen op die manier kan worden versterkt. Die preventieve initiatieven nemen uiteraard niet weg dat er krachtig

pas d'intervenir énergiquement en cas de faits graves commis par des jeunes.

Des campagnes sont en cours afin d'améliorer les relations entre la police et les citoyens: il s'agit non seulement de campagnes nationales mais également interne afin de rendre tout un chacun attentif à ce sujet. Qu'il s'agisse des cadets, ou de projets plus ponctuels menés par diverses zones de police, notamment dans les écoles, toutes ces initiatives visent à permettre aux jeunes de comprendre comment la police fonctionne. M. Boukili a évoqué l'impact négatif des mesures COVID-19 sur la relation de confiance avec la police qui était chargée de contrôler leur respect. La ministre se dit au contraire reconnaissante vis-à-vis de la police qui a du faire beaucoup plus que ce qu'on attend d'elle en temps normal et ce, dans des conditions difficiles.

La ministre évoque ensuite la question du profilage ethnique. Elle explique avoir discuté avec la CPPL afin de voir de quelle manière améliorer la communication avec les personnes qui font l'objet d'un contrôle. La police doit pouvoir expliquer les raisons qui justifient qu'un contrôle a lieu et pourquoi ce contrôle cible ces personnes. Il lui paraît donc nécessaire d'améliorer la procédure et de sensibiliser les policiers à cette question.

Concernant le traitement des plaintes à l'égard de la police, elle reconnaît que la transparence doit être renforcée, même s'il existe souvent de bonnes raisons justifiant l'existence des procédures existantes et la pluralité d'organes compétents. Il faut dès lors faire en sorte que chaque citoyen sache à qui s'adresser en cas de problème. Comme l'a signalé M. Depoortere, les actes de violence commis par la police ne sont pas quotidiens – et heureusement. Mais de tels actes sont de nature à entamer la confiance dans les services de police, raison pour laquelle il faut pouvoir en parler et agir pour que de tels actes ne se reproduisent pas.

D. Répliques

Mme Sigrid Goethals (N-VA) constate que la ministre paraît s'étonner de ne pas avoir reçu de certains des suggestions quant à la politique à mener. L'intervenante constate qu'il n'appartient pas au groupe auquel elle appartient et qui siège dans l'opposition d'influer sur la politique. Par contre, le fait de formuler des questions permet à la ministre de réfléchir au bien-fondé de ce qu'elle propose. Par ailleurs, Mme Goethals reste quelque peu sur sa faim car – si elle a entendu beaucoup de bonnes intentions – elle relève très peu d'initiatives concrètes.

moet worden opgetreden wanneer jongeren ernstige feiten plegen.

Er worden campagnes gevoerd om de relatie tussen de politie en de burgers te verbeteren. Het gaat niet alleen om nationale campagnes, maar ook om interne campagnes die eenieder van dit thema bewust moeten maken. Of het nu gaat om campagnes gericht op de kadetten of om losse projecten van verschillende politiezones, zoals in de scholen, het zijn stuk voor stuk initiatieven die erop gericht zijn de jongeren inzicht over de werking van de politie bij te brengen. De heer Boukili heeft het gehad over de negatieve gevolgen van de COVID-maatregelen voor de vertrouwensrelatie met de politie, die moest toezien op de naleving ervan. De minister is de politie daarentegen erkentelijk, want die heeft in moeilijke omstandigheden veel meer moeten doen dan wat in normale tijden van haar wordt verwacht.

De minister heeft het vervolgens over etnisch profileren. Ze legt uit dat ze met de VCLP heeft gesproken om uit te zoeken hoe de communicatie met mensen die worden gecontroleerd, kan worden verbeterd. De politie moet kunnen uitleggen waarom een controle gerechtvaardigd is en waarom die mensen er het voorwerp van uitmaken. Volgens de minister moet de procedure dus worden verbeterd en moeten de politiemensen hierover bewust worden gemaakt.

Wat de behandeling van de klachten tegen de politie betreft, erkent ze dat er meer transparantie moet komen, ook al zijn er vaak gegronde redenen om de bestaande procedures en de pluraliteit van de bevoegde instanties te rechtvaardigen. Men moet er dus voor zorgen dat elke burger weet bij wie hij in geval van een probleem terecht kan. Zoals de heer Depoortere heeft aangestipt, is politiegeweld gelukkig geen dagelijks verschijnsel. Dat neemt echter niet weg dat dergelijk geweld het vertrouwen in de politiediensten kan aantasten. Daarom moet men erover kunnen praten en handelen opdat dergelijke feiten zich niet herhalen.

D. Replieken

Mevrouw Sigrid Goethals (N-VA) stelt vast dat het de minister kennelijk verbaast dat niet iedereen suggesties met betrekking tot het te voeren beleid heeft gedaan. Zij geeft aan dat het haar fractie – die deel uitmaakt van de oppositie – niet toekomt mee het beleid te bepalen. Vragen, daarentegen, bieden de minister de kans te reflecteren over de gegrondheid van haar voorstellen. Voor het overige is mevrouw Goethals enigszins teleurgesteld; hoewel zij veel goede bedoelingen heeft gehoord, ziet zij amper concrete initiatieven.

M. Daniel Senesael (PS) invite la ministre à la prudence: elle semble en effet systématiquement faire le lien entre la taille des zones de police et leur financement. Il lui paraît pourtant que les zones les plus chères ne sont pas nécessairement les plus petites. Il plaide dès lors pour que l'accent soit plutôt mis sur la responsabilisation des zones de police et la nécessaire concertation dans cette matière.

Il invite pour le reste la ministre à poursuivre le dialogue en ce qui concerne la NAPAP. Il faut en effet évaluer le système et le rendre structurel à l'avenir.

Enfin, concernant le volet relatif au lien à retisser entre la jeunesse et la police, il remercie la ministre pour ses précisions et insiste pour que les particularités des trois régions soient prises en compte.

M. Philippe Pivin (MR) constate que la ministre a omis de répondre à la question qu'il avait posée concernant la crainte exprimée par les zones de police à l'égard de l'impact financier du nouveau système de recrutement.

En outre, face à la démotivation fréquente des policiers compte tenu des circonstances difficiles dans lesquelles ils doivent travailler, M. Pivin insiste pour que la ministre reste attentive à la question du respect dont ils doivent pouvoir jouir, comme c'est le cas dans d'autres pays où les citoyens savent ce qu'il en coûte de s'en prendre aux représentants des forces de l'ordre.

M. Nabil Boukili (PVDA-PTB) constate que les réponses de la ministre n'ont pas toutes été satisfaisantes. Par ailleurs, la ministre se dit avide d'entendre les suggestions des membres de la commission, mais rejette systématiquement celles formulées par son groupe (ligne verte, revalorisation de la police de proximité...).

Concernant la NAPAP, la ministre semble ne pas comprendre la demande des syndicats: ceux-ci ne disent pas que le système ne doit pas être revu mais ils estiment que toutes discussions à ce sujet est prématurée tant que la clarté n'est pas faite sur la réforme globale des pensions et des métiers pénibles.

Concernant l'impact des économies linéaires, il annonce qu'il déposera des questions écrites afin d'obtenir des éclaircissements. L'intervenant constate par ailleurs que la ministre n'a pas répondu à la question de savoir si les 1 600 recrutements permettront de compenser les départs et de combler les demandes de capacité?

Enfin, la ministre a-t-elle connaissance de la résolution récemment adoptée par le Parlement européen? Pour

De heer Daniel Senesael (PS) roept de minister op tot voorzichtigheid: zij lijkt immers stevast het verband te leggen tussen de omvang van de politiezone en de financiering ervan. Het komt hem voor dat de duurste politiezones niet noodzakelijkerwijze de kleinste zijn. Daarom pleit hij ervoor dat de nadruk veeleer wordt gelegd op de responsabilisering van de politiezones en op het noodzakelijke overleg ter zake.

Voorts vraagt hij de minister de dialoog over de NAVAP-regeling voort te zetten. Het is immers zaak het systeem te evalueren en het voor de toekomst structureel te maken.

Wat ten slotte het gedeelte over de aan te halen band tussen jongeren en politie betreft, dankt de spreker de minister voor haar preciseringen; wel dringt hij erop aan dat rekening wordt gehouden met de eigenheid van elk van de drie gewesten.

De heer Philippe Pivin (MR) geeft aan dat de minister niet heeft geantwoord op zijn vraag met betrekking tot de ongerustheid die bij de politiezones leeft aangaande de financiële impact van het nieuwe rekruteringsstelsel.

Aangezien politiemensen almaar vaker gedemotiveerd geraken door de moeilijke omstandigheden waarin zij hun werk moeten doen, dringt de heer Pivin er bovendien op aan dat de minister blijvend aandacht zou besteden aan het respect dat hen te beurt zou moeten kunnen vallen; in andere landen weten de burgers wat eraan vasthangt als zij het tegen vertegenwoordigers van de ordediensten willen opnemen.

De heer Nabil Boukili (PVDA-PTB) stelt vast dat niet alle antwoorden van de minister even overtuigend waren. De minister zegt dan wel uit te kijken naar suggesties van de commissieleden, maar wijst die van de fractie van de spreker stevast van de hand (een "groene lijn", herwaardering van de buurtpolitie enzovoort).

Aangaande de NAVAP lijkt de minister de eis van de vakbonden niet te begrijpen: zij beweren niet dat het systeem niet aan een herziening toe zou zijn, maar vinden elke discussie daarover voorbarig zolang er geen duidelijkheid bestaat over de alomvattende hervorming van de pensioenen en de zware beroepen.

Wat de impact van de lineaire besparingen betreft, zal hij schriftelijke vragen indienen om een en ander uitgeklaard te zien. Voorts stelt de spreker vast dat de minister niet heeft geantwoord op de vraag of de 1 600 indienstnemeningen zullen volstaan om de uitstroom te compenseren en om aan de capaciteitsvraag te voldoen.

Tot slot wil de spreker weten of de minister kennis heeft van de resolutie die het Europees Parlement onlangs

respecter la vie privée et la dignité humaine, les députés demandent une interdiction permanente de la reconnaissance automatisée des individus dans les espaces publics, faisant remarquer que les citoyens ne devraient être surveillés que lorsqu'ils sont soupçonnés d'un crime. Le Parlement demande d'interdire l'utilisation de bases de données privées de reconnaissance faciale (comme le système *Clearview AI*, qui est déjà utilisé) et la police prédictive basée sur des données comportementales. La ministre entend-elle se conformer à cette résolution?

Le rapporteur,

Tim VANDENPUT

Le président,

Ortwin DEPOORTERE

heeft aangenomen. Met het oog op de bescherming van de privacy en van de menselijke waardigheid vragen de Europarlementsleden dat een permanent verbod wordt ingesteld op automatische gezichtsherkenning in openbare ruimten, en wijzen zij er in dat verband op dat burgers alleen zouden mogen worden gemonitord wanneer zij van een misdaad worden verdacht. Het Europees Parlement stuurt aan op een verbod op het gebruik van private gezichtsherkenningsdatabanken (zoals het al gebruikte *Clearview AI*-systeem) en op *predictive policing* op basis van gedragsdata. Is de minister van plan zich naar die resolutie te schikken?

De rapporteur,

Tim VANDENPUT

De voorzitter,

Ortwin DEPOORTERE



Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles
et du Renouveau démocratique

Note de discussion

Attractivité de la police

Séance thématique de la commission Intérieur du 19 octobre 2021

Ce document est une présentation des initiatives existantes, en cours et nouvelles pour augmenter l'attractivité de la police intégrée. Il s'agit d'une première initiative et d'une invitation pour les membres de la commission à participer à une discussion au sein de la commission Intérieur du 19 octobre 2021.

La police en tant qu'employeur attractif et moderne

La police est un élément essentiel de notre appareil de sécurité. Si, en tant que composante de la société, nous voulons offrir une approche efficace et un service respectueux aux citoyens, il nous faut restaurer et renforcer, avec une grande conviction, l'attractivité de tous les métiers de la sécurité, également celui de la police. Pour être une organisation attractive, il est également essentiel que la police, de même que les autres services d'assistance, bénéficie et fasse elle-même preuve de respect.

Les objectifs ambitieux concernant le recrutement de nouveaux effectifs, dont 1 600 inspecteurs à l'horizon 2021, sont soutenus par un positionnement de la police en tant qu'employeur attractif et moderne. Face à l'impérieuse nécessité de recruter des candidats talentueux, le défi consiste à garantir la qualité de nos policières et policiers, et à rechercher plus activement de nouveaux groupes cibles d'aspirants. Pour ce faire, la Police Intégrée mise notamment sur la « marque » police, appelée « *employer branding* », afin de promouvoir la police en tant qu'employeur attractif auprès des candidats potentiels. Dans ce cadre, un réseau d'ambassadeurs a par ailleurs été mis en place afin d'attirer les candidats potentiels. La stratégie développée, qui sera poursuivie en 2022, doit renforcer la capacité de la police à entrer en dialogue avec les groupes cibles de futures recrues potentielles. À cet égard, une attention particulière est portée à la diversité. La Police Intégrée continuera par ailleurs d'élaborer un moniteur de la diversité, qui rendra visible cette dernière au sein de l'organisation, ainsi que les évolutions dans ce domaine.

La police s'efforce donc d'attirer des candidats potentiels grâce à des campagnes « sur mesure ». De cette manière, il est également possible d'attirer des personnes qui n'envisagent pas au départ de travailler à la police, tels que les profils TIC, les assistants sociaux, les psychologues, les profils RH, etc. Les campagnes sur mesure sont par ailleurs cruciales pour répondre à la diversité des fonctions et des profils au sein de la police et s'adapter aux différences régionales.

Depuis de nombreuses années, l'on observe un recrutement direct de titulaires d'un master pour être commissaire. Ces dernières années, des efforts intenses sont par ailleurs consentis pour recruter des personnes hautement qualifiées dans le cadre des inspecteurs principaux spécialisés, par exemple dans le domaine de la fraude, de l'ICT. Outre les fonctions opérationnelles, les fonctions civiles au sein de la police sont également extrêmement variées. En se concentrant sur des profils spécialisés et des fonctions civiles hautement spécialisées, la police redouble d'efforts pour attirer ces profils très recherchés. La recherche de ces profils spécialisés continuera d'être stimulée à l'avenir et fera l'objet de campagnes sur mesure.



**Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles
et du Renouveau démocratique**

Le nouveau concept de recrutement

Le nouveau concept de sélection entré en vigueur le 14 septembre 2021 permettra aux candidats d'entamer leur formation et d'entrer en fonction plus rapidement. Les candidats recevront un salaire dès qu'il auront commencé leur formation. Les délais en vigueur pour l'ancien concept de sélection étaient trop longs, ce qui conduisait des candidats potentiels aptes à abandonner prématurément. Le nouveau concept de sélection se distingue par une procédure raccourcie : la procédure de sélection générale est clôturée dans les 18 semaines qui suivent le jour du premier test. Certaines épreuves ont été adaptées ou informatisées. En outre, plusieurs épreuves peuvent également être effectuées à domicile. Le questionnaire médical est quant à lui rempli au début de la chaîne de sélection, de manière à savoir directement quels documents, certificats ou examens supplémentaires sont nécessaires.

Lorsque les candidats réussissent les tests, le service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale établit une liste des lauréats qui ont postulé et la transmet à la zone de police ou au service fédéral concernés. Cette autorité peut ainsi inviter le candidat le plus apte à passer un entretien pour s'assurer de l'adéquation entre le lauréat/lauréate et l'unité de destination. Le chef de corps/dirigeant a la responsabilité finale et veille à l'objectivité des entretiens d'embauche. La zone ou l'unité fédérale en question choisit donc elle-même le candidat qui correspond au profil qu'elle recherche. Par conséquent, les zones de police et les services fédéraux sont davantage impliqués dans la sélection et le recrutement des candidats. Le candidat n'entame sa formation que lorsqu'il est recruté par sa future zone de police ou son futur service. En outre, l'apprentissage en alternance et le stage (le stage probatoire dure 6 mois) se déroulent également dans la future zone de police ou le futur service. Cela crée un lien plus étroit entre le candidat et ses futurs collègues, et le candidat peut se faire d'emblée une meilleure idée de son futur environnement de travail.

Dans le cadre du nouveau concept de sélection, la commission de sélection au niveau du service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale a été supprimée, et une commission de moralité et un contrôle de qualité ont par ailleurs été introduits. Le nouveau concept de sélection prévoit également des ajustements pour accroître la diversité tels que des cours préparatoires, ainsi que des ajustements pour les candidats souffrant d'un trouble de l'apprentissage.

La Police Intégrée organise régulièrement à l'intention des candidats intéressés des journées et des séances d'information, ainsi que des préparations aux épreuves de sélection. Le site Internet *Jobpol.be* a par ailleurs fait peau neuve et permet d'accéder à toutes les offres d'emploi de la Police Intégrée. Ces postes vacants concernent aussi bien le personnel civil (CALog) que le personnel opérationnel. Dans les mois à venir, ce site évoluera encore pour devenir une plateforme digitale interactive, où les dossiers des candidats seront stockés de manière entièrement digitale. Les étapes à suivre pour postuler à un emploi et le processus de sélection vont gagner de ce fait en facilité et en efficacité.

Vision sur l'enseignement policier

Veiller à ce que la police dispose d'un personnel de qualité commence avec une formation de qualité, adaptée aux besoins d'une société en constante évolution. Sous l'égide des États généraux, une vision à long terme sur l'enseignement policier sera définie en 2022.

L'objectif est de tendre vers une uniformisation poussée et une professionnalisation accrue de la formation, avec des plans d'apprentissage et des cours uniformes. Un contrôle de la qualité rigoureux s'avère à cet égard essentiel et une rationalisation de la structure et du fonctionnement des écoles de police doit également être envisagée. À plus long terme, il convient d'entreprendre des actions afin de pouvoir aligner



**Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles
et du Renouveau démocratique**

l'enseignement policier sur l'enseignement régulier par le biais d'une structure de Bachelor–Master pour la formation de base et les formations continuées.

Gestion du personnel et bien-être au travail

Pour être considérée durablement comme un employeur attractif, la Police Intégrée doit absolument se doter d'une politique de gestion du personnel solide. La mission principale de cette politique est d'obtenir un effectif disponible et équipé de manière optimale. En d'autres termes, de disposer de façon durable d'un personnel disponible, qualifié, motivé et en bonne santé. Cela implique un cadre de politique et des points d'action pour :

- les entrées, les mouvements et les départs de personnel, ainsi qu'un recrutement et une sélection adéquats, et une politique en matière de compétences et de formation ;
- le développement de trajets de carrière et d'une gestion de la carrière dans le cadre d'une politique de rétention globale ;
- le déploiement et transfert de connaissances au sein et hors de l'organisation ;
- la mise en œuvre optimale des collaborateurs selon les priorités de l'organisation.

Le cadre de politique et les priorités de la police évoluent puisque des exigences nouvelles sont posées en termes de disponibilité, qualifications, motivation, sécurité et santé. La finalité d'une politique du personnel efficace consiste à garantir que ce contexte en évolution perpétuelle du travail policier se traduise en applications et en instruments efficaces qui garantissent à tout moment l'effectif nécessaire. Le statut policier sous-tendant cette politique du personnel doit être suffisamment flexible et adéquate pour pouvoir remplir ces objectifs, aujourd'hui et demain.

Outre l'objectif d'un recrutement de qualité, répondant aux besoins d'une organisation dans un contexte sociétal en constante évolution, la police a une responsabilité importante vis-à-vis du bien-être de son personnel. La recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que le fait de laisser une certaine autonomie et d'autogestion aux membres du personnel, contribuent à rendre l'organisation policière attractive. Il convient par ailleurs d'offrir aux membres du personnel suffisamment de moyens et d'opportunités pour s'épanouir sur différents plans. L'apprentissage tout au long de la vie est du reste une condition de l'excellence des services de police.

La notion d'esprit sain dans un corps sain doit par ailleurs faire partie de l'ADN de la Police Intégrée. Afin de la mettre en pratique, les membres du personnel qui effectuent une activité sportive après leurs heures de travail peuvent désormais comptabiliser une heure par semaine comme prestation de service. L'objectif est de rendre notre corps de police plus sain encore, mentalement et physiquement. Ces derniers mois, d'autres mesures en vigueur dans la fonction publique ont également été intégrées dans le statut policier. Songeons au congé pour aidants proches, au congé lié à la protection de la maternité, au congé de circonstances à la suite de l'accouchement et, d'ici peu, au congé de deuil.

Les négociations relatives à un nouvel accord sectoriel sont en cours. Pour la première fois depuis la réforme des polices, des revalorisations salariales, mais aussi toute une série d'améliorations qualitatives du statut, comme l'augmentation des possibilités de promotion sociale, l'apprentissage tout au long de la vie, le développement de profils de compétences, etc., font l'objet de négociations concrètes. Le but est de tendre vers une organisation plus attractive et flexible, qui répond aux besoins opérationnels et aux attentes des membres du personnel afin de pouvoir disposer en permanence de la bonne personne au bon moment pour la bonne fonction.



**Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles
et du Renouveau démocratique**

Une vision sur la gestion de la carrière est en cours de développement. La politique du personnel doit reposer sur les compétences spécifiques des différentes fonctions. Les profils de compétence par fonction et par cadre doivent contribuer à orienter la gestion des formations et de la carrière, et ce afin de pouvoir affecter la bonne personne à la bonne place, de manière flexible. À cet égard, il convient également de prêter une attention suffisante à l'absentéisme. Une feuille de route pratique en matière d'absentéisme a été élaborée au sein de l'organisation et un plan d'action sera défini, reprenant une série de recommandations pour la Police Intégrée.

La gestion de la carrière implique également que l'on prête spécifiquement attention aux personnes quittant l'organisation, non seulement en cours de carrière mais également au terme de celle-ci. Il convient à cet égard de tendre en permanence vers un système tenant compte de la spécificité de la profession de policier et de la reconnaissance au terme d'une longue carrière. Les mesures d'accompagnement visant à maintenir le personnel au travail sont également cruciales. Avec les syndicats, nous voulons jouer la carte du travail "réalisable". Nous voulons maintenir plus longtemps au travail les personnes qui sont à l'automne de leur carrière et ne pas les envoyer prématurément à la NAPAP. Nous allons donc vérifier ce que les gens veulent et peuvent encore faire. S'agissant des membres du personnel confrontés à des situations particulières les empêchant de continuer à exercer leurs fonctions, il importe de les remettre au travail et de trouver des solutions par le biais de trajets de réorientation et de réintégration.

Transformation numérique

La police intégrée est fortement engagée dans une transformation numérique avec, entre autres, I-Police et Focus. L'utilisation de nouvelles technologies et de nouveaux outils rend le travail de la police non seulement plus attrayant, mais aussi plus efficace. Les sources d'information peuvent être consultées plus facilement en "temps réel" et l'administration peut être assurée plus rapidement. Outre ces deux volets principaux, de nombreux projets sont en cours de réalisation, tels que des projets innovants visant à renforcer l'échange de données au niveau international et européen.

Il y a quelques années, la police a également fait la transition vers Office 365, ce qui a renforcé le travail indépendamment du lieu et du moment. La période COVID-19 a permis à la police intégrée de se familiariser davantage avec le télétravail, qui a déjà été utilisé pour certaines fonctions et dans certains services de police par le passé. Le développement et la fourniture des outils informatiques nécessaires pour permettre un travail à domicile plus étendu ont été accélérés en 2020 et 2021. L'introduction du travail sans contrainte de temps ni de lieu pour les fonctions qui s'y prêtent devrait se poursuivre dans les années à venir.

Toutes les innovations technologiques et l'automatisation (par exemple ANPR, e-gates dans les aéroports) permettent également aux policiers de mieux se concentrer sur leurs tâches principales ou d'aborder d'autres aspects. En outre, l'impact du traitement des données sur le suivi et l'organisation ultérieurs doit également être pris en compte.

Confiance mutuelle et respect pour et par les policiers

La relation entre les citoyens et la police doit être solide, positive et basée sur la confiance. Cette relation devrait aller de soi. Dans notre société, une relation de qualité entre la population et les métiers de la sécurité est essentielle. Malheureusement, ces dernières années, nous constatons de plus en plus que celle-ci est mise à mal. L'amélioration des relations entre les citoyens et la police est dès lors une préoccupation majeure. Nous ne saurions trop insister sur le fait que la violence envers et par la police est



**Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles
et du Renouveau démocratique**

inacceptable et doit être combattue avec fermeté. De nombreuses actions ont déjà été menées afin de lutter contre cette violence. Le SPF Intérieur se constitue partie civile en cas de violences graves commises à l'encontre de policiers de la Police Fédérale lorsque c'est approprié. Pour les policiers victimes de violence, un site web interne a été lancé début 2021. Toutes les informations nécessaires sur les démarches à entreprendre s'y trouvent. Une circulaire portant sur la violence envers la police est par ailleurs en préparation. La Police Intégrée va également continuer à investir dans l'utilisation des bodycams.. En 2021, un important marché public d'une valeur de 12 millions d'euros a été lancé pour l'achat d'un total de 3135 bodycams pour la police fédérale. Le cadre juridique est en cours de finalisation

Une campagne « Respect Mutuel » est actuellement en cours. Elle met l'accent sur les violences commises envers et par les métiers de la sécurité. Ce projet a pour objectif d'améliorer l'analyse des phénomènes, de miser sur des initiatives locales et de rassembler des bonnes pratiques, en mettant l'accent sur le rétablissement des relations et de la confiance entre le citoyen et les acteurs de la sécurité. Une brochure a été publiée dans le cadre de cette campagne. Les tâches et responsabilités des professionnels de la sécurité y sont énumérées. La philosophie sous-jacente est la suivante : *« Apprendre à (mieux) se connaître est un premier pas pour se respecter. »* Les efforts seront maintenus afin de créer un réseau de partenaires, d'informer les victimes de violence et d'accroître la visibilité des points de contact, d'échanger des bonnes pratiques en permanence et de stimuler un dialogue positif au moyen d'initiatives de participation citoyenne. La campagne est traversée par un fil rouge, qui est de chercher à créer du lien. Nous sommes finalement tous des êtres humains à la recherche de liens, que ce soit dans nos familles, nos relations ou nos amitiés. Les professionnels de la sécurité ont besoin de la confiance et de la reconnaissance des citoyens pour bien faire leur travail. C'est la raison pour laquelle le « check » a été choisi comme symbole de la campagne « Respect mutuel ». Tout au long de cette campagne, le « check » est utilisé pour symboliser les « liens » et sera un élément récurrent des différentes actions menées dans ce cadre. Ainsi, au printemps 2022, une conférence réunira des organisations de jeunesse, des organisations de personnes âgées et des représentants des métiers de la sécurité afin d'engager un dialogue.

Ces dernières années, les tensions entre la jeunesse et la police se sont exacerbées, notamment lors d'interventions à l'occasion de manifestations et de contrôles d'identité. Dans certains cas, cela a conduit à des expériences dramatiques et suscité l'incompréhension des jeunes face aux interventions de la police. Quant aux policiers, ils ont commencé à avoir le sentiment que les jeunes ne les respectaient pas. Afin de briser ce cercle vicieux de l'incompréhension et de la méfiance mutuelles, le groupe de travail « kind- en jongerentoets » a été mis sur pied le 23 septembre 2021. Il est composé de représentants de la chaîne pénale, d'organisations de jeunesse, de représentants d'enfants et de jeunes en Flandre et en Wallonie, comme le *Kinderrechtencommissariaat* et des membres des administrations des ministres en charge de la jeunesse et de la justice. La mission du groupe de travail est claire : améliorer le lien de confiance entre les jeunes et la police, de part et d'autre, en prévoyant des procédures adaptées que la police peut mettre en place lors d'interventions impliquant des enfants et des jeunes. Si, lors d'interventions impliquant des enfants ou des jeunes, les policiers agissent de manière adéquate avec eux, cela permettra d'améliorer l'image qu'ont les jeunes de la police. En comprenant les besoins des uns et des autres et en adaptant l'approche et les procédures de la police en fonction des jeunes, nous pourrions rétablir la confiance mutuelle. La formation organisée au sein de la police consacre désormais plus de temps aux interactions entre la police, les enfants et les jeunes. Enfin, l'infrastructure policière fera l'objet d'un examen minutieux. L'infrastructure actuelle n'est en effet pas toujours adaptée à l'accueil d'enfants ou de jeunes.

cette approche permettra d'améliorer le bien-être des enfants et des jeunes qui entrent en contact avec la police. Et de renforcer ainsi le respect mutuel.



**Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles
et du Renouveau démocratique**

Discipline et screenings tout au long de la carrière

Le travail policier implique de collaborer à une vision et à une mission communes. Les membres du personnel doivent être impliqués, compétents et fiers de leur organisation, tandis que les dirigeants doivent remplir une fonction d'exemple et agir en tant que leviers pour le bon fonctionnement des structures, des procédures et des processus. Parfois, les choses tournent mal et il faut alors intervenir. La légitimité de nos services de police dépend de l'intégrité et de la déontologie professionnelle de chaque policier. Le régime disciplinaire actuel est un outil important qui permet de réagir en cas de dysfonctionnement. Eu égard à sa trop grande complexité, la procédure disciplinaire s'avère toutefois inefficace. La législation disciplinaire existante va être réformée. La police a déjà créé un groupe de travail à cet effet en 2021. Sur le plan disciplinaire, une plus grande fluidité de la procédure doit être garantie, même si d'autres questions méritent également une réponse claire. À cet égard, nous songeons en particulier à l'interaction des procédures disciplinaires en cours avec les procédures de sélection et de promotion. Notre souhait est d'élaborer un projet de loi l'an prochain.

De manière préventive, il convient toutefois d'opérer d'importantes innovations à même d'empêcher ces dysfonctionnements de se produire. Le screening permanent du personnel tout au long de la carrière peut certainement y contribuer.



Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele
Democratische Vernieuwing

Hervormingen en

Discussienota

Aantrekkelijkheid van de politie

Themazitting commissie Binnenlandse Zaken 19 oktober 2021

Dit document is een overzicht van bestaande, lopende en nieuwe initiatieven om de aantrekkelijkheid van de Geïntegreerde Politie te verhogen. Het is een eerste aanzet en uitnodiging aan de leden van de commissie voor een discussie in de commissie Binnenlandse Zaken van 19 oktober 2021.

De politie als aantrekkelijke, moderne werkgever

De politie is een essentieel onderdeel van ons veiligheidsapparaat. Willen we als samenleving een impactvolle aanpak en respectvolle dienstverlening aan de burger verzekeren dan moeten we met grote overtuiging de aantrekkelijkheid van alle veiligheidsberoepen herstellen en versterken, ook van de politie. Om een aantrekkelijke organisatie te kunnen zijn, is ook respect voor en door de politie en andere hulpverleners essentieel.

De ambitieuze doelstellingen inzake de aanwerving van nieuwe personeelsleden, waaronder jaarlijks 1600 inspecteurs, worden ondersteund door een positionering van de politie als een aantrekkelijke en moderne werkgever. Door de hoge nood aan talentvolle kandidaten, ligt de uitdaging erin de kwaliteit van onze politiewerknemers te waarborgen en actiever op zoek te gaan naar nieuwe doelgroepen van aspiranten. De Geïntegreerde Politie doet dit door o.a. in te zetten op het 'merk' politie, de zogenaamde 'employer branding', om de politie als een aantrekkelijke werkgever te promoten bij potentiële kandidaten. Om potentiële kandidaten aan te trekken wordt ook gewerkt met een netwerk van ambassadeurs. Deze strategie, die in 2022 ook verder zal worden uitgedragen, moet de politie meer in staat stellen met mogelijke toekomstige werknemers in dialoog te treden, met een bijzondere focus op diversiteit. Binnen de Geïntegreerde Politie zal er ook verder worden gewerkt aan het ontwikkelen van een 'diversiteitsmonitor', die de diversiteit zichtbaar zal maken binnen de organisatie alsook de evoluties ter zake.

Met campagnes op maat probeert de politie kandidaten aan te trekken die in de eerste plaats niet aan de politie als toekomstige werkgever denken zoals ICT-profielen, maatschappelijke assistenten, psychologen, HR-profielen, etc.. Die campagnes op maat zijn ook cruciaal om de diversiteit aan functies en profielen bij de politie te benadrukken en om regionale verschillen bij te sturen.

Reeds vele jaren is er een rechtstreekse instroom van houders van een master diploma die commissaris worden. De laatste jaren is er ook actief ingezet op de instroom van hoger opgeleiden naar het kader van gespecialiseerde hoofdinspecteur met specialisatie in bijvoorbeeld fraude, ICT. Naast de operationele functies kennen ook de burgerfuncties bij de politie een enorme variëteit. Door in te zetten op gespecialiseerde profielen en hooggespecialiseerde burgerfuncties zet de politie sterk in om deze zeer geëerde profielen aan te trekken. Het aantrekken van deze gespecialiseerde profielen zal ook in de toekomst verder gestimuleerd worden en deel uitmaken van campagnes op maat.



**Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele
Democratische Vernieuwing**

Hervormingen en

Het nieuw rekruterings- en selectieconcept

Het nieuw rekruterings- en selectieconcept, dat in werking trad op 14 september 2021, zal ervoor zorgen dat kandidaten sneller aan hun opleiding kunnen beginnen, en dus sneller in dienst kunnen treden. Eens je start aan de opleiding, krijg je een loon. De doorlooptijd van het oude selectieconcept was te lang waardoor potentiële geschikte kandidaten vroegtijdig afhaakten. In het nieuwe selectieconcept is de selectieprocedure ingekort: de algemene selectieprocedure wordt afgesloten binnen de 18 weken na de eerste test. Daarom is een aantal proeven aangepast of geïnformatiseerd. Daarenboven kan een aantal proeven ook thuis afgelegd worden. Ook de medische vragenlijst wordt aan het begin van de selectieketting ingevuld, zodat men meteen weet welke bijkomende documenten, attesten of onderzoeken nodig zijn.

Wanneer kandidaten de testen succesvol afleggen, stelt de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie een lijst van de laureaten op die solliciteerden en bezorgt deze aan de betrokken politiezone of federale dienst. De politiezone of federale dienst kan zo de meest geschikte kandidaat uitnodigen voor een gesprek om zich ervan te verzekeren dat de laureaat/laureate en de eenheid van bestemming bij elkaar passen. De korpschef/leidinggevende heeft de eindverantwoordelijkheid over de sollicitatiegesprekken. De zone of eenheid in kwestie kiest dus zelf de kandidaat die past bij het profiel dat de politiezone of de federale dienst zoekt. Zo wordt een grotere betrokkenheid van de politiezones en de federale diensten gecreëerd in het selecteren en aanwerven van kandidaten. De kandidaat start de opleiding pas zodra hij/zij aangeworven wordt door zijn toekomstige politiezone/dienst. Daarenboven vinden het werkplekleren en de stage (probatiestage duurt 6 maanden) eveneens plaats bij die toekomstige politiezone of dienst. Dit zorgt voor een nauwere band tussen kandidaat en toekomstige collega's en de kandidaat krijgt een beter zicht op de toekomstige werkomgeving.

Bij het nieuw selectieconcept is de selectiecommissie op niveau van de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie geschrapt en wordt een moraliteitscommissie ingevoerd plus een kwaliteitscontrole. Daarnaast zijn er nog aanpassingen in het nieuw selectieconcept om de diversiteit te vergroten zoals voorbereidende trajecten, en aanpassingen voor kandidaten met een leerstoornis.

De Geïntegreerde Politie organiseert op regelmatige basis infodagen, infomomenten en voorbereidingstrajecten op de selectieproeven voor geïnteresseerde kandidaten. Er is ook een vernieuwde website Jobpol.be waar alle openstaande vacatures bij de Geïntegreerde Politie op worden gepubliceerd. Deze vacatures zijn zowel voor burgerpersoneel (CAllog) als operationeel personeel. De website zal in de komende maanden nog verder evolueren tot een interactief digitaal platform waar het kandidatendossier volledig digitaal wordt opgeslagen. Dit zal het solliciteren en het selectieproces vergemakkelijken en efficiënter maken.

Visie politieonderwijs

Het afleveren van kwaliteitsvolle politiemedewerkers start met een kwaliteitsvolle opleiding die aangepast is aan de noden en behoeften van een constant veranderende maatschappij. Onder de koepel van de Staten-Generaal zal in 2022 een langetermijnvisie over het politieonderwijs worden uitgewerkt.

Hierbij zoeken we naar een doorgedreven uniformisering en verdere professionalisering van de opleiding met uniforme leerplannen en cursussen. Daarbij is een gedegen kwaliteitscontrole essentieel en moet ook worden gedacht worden aan een rationalisering van de structuur en de werking van de politiescholen. Op langere termijn moet men stappen ondernemen om te kunnen evolueren naar politieonderwijs dat gealigneerd is op het reguliere hoger onderwijs met een Bachelor – Master structuur voor de basisopleiding en voortgezette opleidingen.



Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele
Democratische Vernieuwing

Hervormingen en

Personeelsmanagement en welzijn op het werk

Om blijvend als een aantrekkelijke werkgever aanzien te worden, zijn een uitgesproken personeelsmanagement en -beleid primordiaal binnen de Geïntegreerde Politie. De kernopdracht van dit personeelsbeleid is het realiseren van een optimaal beschikbare en uitgeruste personeelsbezetting. Ofwel het duurzaam bewerkstelligen van beschikbaar, gekwalificeerd, gemotiveerd en gezond politiepersoneel. Dit veronderstelt beleidslijnen en actiepunten voor:

- in-, door- en uitstroom, zoals een adequate rekrutering en selectie plus een competentie- en opleidingsbeleid;
- de ontwikkeling van loopbaanpaden en -management als onderdeel van een breed retentiebeleid;
- de inzet en overdracht van kennis binnen en buiten de organisatie;
- de optimale inzet van de medewerkers, rekening houdend met de prioriteiten van de organisatie.

Beleidslijnen en prioriteiten van de politie evolueren samen met de veranderende eisen die gesteld worden inzake beschikbaarheid, kwalificaties, motivatie, veiligheid en gezondheid. Het is onze taak om in het personeelsbeleid te waarborgen dat deze voortdurend wijzigende context van het politiewerk wordt vertaald naar effectieve toepassingen en instrumenten die de juiste invulling op elk moment waarborgen. Het politiestatuut, onderliggend aan dit personeelsbeleid, moet voldoende flexibel en adequaat zijn om deze doelstelling te kunnen waarmaken, nu en in de toekomst.

Naast het streven naar een kwaliteitsvolle instroom van kandidaten die beantwoordt aan de behoeften van een organisatie in een steeds wisselende maatschappelijke context, heeft de politie ook een grote verantwoordelijkheid inzake het welzijn van haar werknemers. Het zoeken naar een beter evenwicht tussen werk en privéleven, alsook het geven van een zekere autonomie en zelfsturing aan de medewerkers dragen bij tot het aantrekkelijker maken van de politieorganisatie. Daarnaast moeten de medewerkers voldoende middelen en opportuniteiten krijgen om zichzelf verder te ontplooien op diverse vlakken. Levenslang leren is een voorwaarde in het leveren van excellente politie dienstverlening.

Een gezonde geest in een gezond lichaam moet een deel van het DNA van de Geïntegreerde Politie zijn. Om dit in de praktijk om te zetten kunnen politiemannen en -vrouwen die na hun werkuren gaan sporten voortaan een uur per week aanrekenen als gewerkt uur. Dit moet ons politiekorps mentaal en fysiek gezonder maken. Ook andere maatregelen van toepassing in het openbaar ambt hebben afgelopen maanden een vertaling gekregen binnen het politiestatuut zoals het mantelzorgverlof, de moederschapsbescherming, het omstandigheidsverlof naar aanleiding van een bevalling en binnenkort ook het rouwverlof.

De onderhandelingen over een nieuw sectoraal akkoord zijn lopende. Voor de eerste keer sinds de politiehervorming wordt concreet onderhandeld over loonsverhogingen, maar ook over een hele resem kwalitatieve verbeteringen aan het statuut zoals vergroten kansen op sociale promotie, levenslang leren, ontwikkeling van competentieprofielen, etc. Het doel moet daarbij zijn om te evolueren naar een meer aantrekkelijke en wendbare organisatie die beantwoordt aan de operationele noden en de verwachtingen van de medewerkers om zo permanent, de juiste persoon op het juiste moment voor de juiste functie te hebben.

Er wordt momenteel een visie over loopbaanmanagement worden ontwikkeld. Het uitgangspunt van het personeelsbeleid moet de specifieke competenties voor de verschillende functies zijn. Competentieprofielen per functie en kader moeten mee richting geven aan het opleidings- en loopbaanmanagement. Dit moet ervoor zorgen dat op een flexibele manier de juiste persoon op de juiste plek kan worden geplaatst. Daarbij



**Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele
Democratische Vernieuwing**

Hervormingen en

moet ook voldoende aandacht zijn voor het voorkomen van absenteïsme. Inzake absenteïsme is er een praktisch draaiboek ontwikkeld binnen de organisatie en wordt een actieplan ontwikkeld met een reeks aanbevelingen voor de Geïntegreerde Politie.

Loopbaanmanagement impliceert ook specifieke aandacht voor de 'uitstromers' die de organisatie verlaten, niet alleen tijdens de loopbaan maar ook op het einde van de loopbaan. Daarbij moet steeds worden gestreefd naar een systeem dat rekening houdt met de specificiteit van het politieberoep en de erkenning na een lange loopbaan. Daarnaast zijn flankerende en begeleidende maatregelen om politiemensen aan het werk te houden cruciaal. We willen samen met de vakorganisaties de kaart trekken van 'werkbaar' werk. Mensen die in de herfst van hun carrière zitten willen we langer aan het werk houden en niet zomaar vervroegd met NAVAP sturen. We gaan dus nagaan wat mensen nog willen en kunnen doen. Mensen terug aan het werk zetten en oplossingen vinden via heroriëntatie- en re-integratie trajecten voor de personeelsleden die worden geconfronteerd met bijzonder situaties waardoor zij hun functie niet meer kunnen uitoefenen, zijn hierbij belangrijk.

Digitale transformatie

De Geïntegreerde Politie zet sterk in op een digitale transformatie met o.a. I-Police en Focus. Het gebruik van nieuwe technologieën en tools maakt niet alleen het politiewerk aantrekkelijker, maar ook performanter. Informatiebronnen kunnen makkelijker in 'real-time' geraadpleegd worden en de administratie kan vlotter worden afgehandeld. Naast deze twee hoofdsporen staan nog talloze projecten op stapel, zoals innovatieve projecten om de uitwisseling van gegevens op internationaal en Europees vlak te versterken.

Enkele jaren geleden maakte de politie ook de overgang naar Office 365 en heeft dit het plaats- en tijdsafhankelijk werken versterkt. De COVID-19-periode heeft de Geïntegreerde Politie nog meer vertrouwd gemaakt met telewerken, wat voor bepaalde functies en in bepaalde politiediensten in het verleden reeds werd toegepast. De ontwikkeling en de terbeschikkingstelling van de nodige IT-middelen om het thuiswerk uitgebreider mogelijk te maken, werden in 2020 en 2021 versneld. Het plaats- en tijdsafhankelijk werken voor de functies die zich daartoe lenen, moet verder ingevoerd worden in de volgende jaren.

Alle technologische innovatie en automatisering (bv. ANPR, e-gates op de luchthavens) staat de politiemensen ook toe om zich beter te kunnen concentreren op hun kerntaken of andere aspecten te kunnen aanpakken. Daarnaast moet ook rekening worden gehouden met de impact van dataverwerking op de verdere opvolging en organisatie.

Wederzijds vertrouwen en respect voor en door politiemensen

De relatie tussen de burgers en de politie moet solide zijn, positief en gebaseerd op vertrouwen. Die relatie zou vanzelfsprekend moeten zijn. Een goede relatie tussen de burger en de veiligheidsberoepen is dan ook van essentieel belang in onze maatschappij. Spijtig genoeg merken we de laatste jaren steeds vaker dat die relatie in zwaar weer verkeert. Het verbeteren van de relatie tussen burgers en de politie is dan ook een belangrijk aandachtspunt. We kunnen het niet genoeg benadrukken dat geweld tegen de politie is onaanvaardbaar en moet kordaat worden aangepakt. In de strijd tegen geweld tegen en door politie zijn al heel wat acties ondernomen. De FOD Binnenlandse Zaken stelt zich burgerlijke partij bij ernstig geweld tegen politiemensen van de Federale Politie voor zover en wanneer wenselijk. Voor de slachtoffers van geweld is er een interne website die werd gelanceerd begin 2021 en die politiemensen die slachtoffer zijn



**Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele
Democratische Vernieuwing**

Hervormingen en

van geweld alle nuttige informatie bezorgt over de te volgen stappen. Er wordt ook een omzendbrief voorbereid over geweld tegen politie. De Geïntegreerde Politie zal ook verder investeren in het gebruik van de bodycams. In 2021 werd een omvangrijke overheidsopdracht ter waarde van 12 miljoen euro gelanceerd voor de aankoop van in totaal 3135 bodycams voor de Federale Politie. Het wettelijk kader wordt op punt gesteld.

Er loopt momenteel een campagne 'Wederzijds Respect' voor veiligheidsberoepen, die de focus legt op geweld tegen en door veiligheidsberoepen. Het project beoogt een betere fenomenanalyse, het inzetten op lokale initiatieven en de verzameling van goede praktijken, met nadruk op het herstel van de relatie en het bevorderen van het vertrouwen tussen de burger en de veiligheidsactoren. Als onderdeel van deze campagne is een brochure uitgebracht waarin de taken en verantwoordelijkheden van de veiligheidsbeoefenaars staan opgesomd, met de filosofie: *'Wie elkaar (beter) kent, respecteert elkaar meer'*. Er wordt verder ingezet op de creatie van een netwerk van partners, informatieverstrekking aan slachtoffers van geweld en het verhogen van de zichtbaarheid van de meldpunten, de voortdurende uitwisseling van goede praktijken en het stimuleren van een positieve dialoog door middel van initiatieven van burgerparticipatie. De rode draad doorheen de campagne is het verbindend werken. We zijn tenslotte allemaal mensen en uiteindelijk zoeken we allemaal naar verbinding, in familie, in relaties, in vriendschappen. De veiligheidsbeoefenaars hebben dan weer het vertrouwen en de erkenning van de burger nodig om hun werk goed te kunnen doen. Daarom is er gekozen om als symbool van de campagne "Wederzijds Respect" twee vuistjes te gebruiken. Doorheen de campagne worden deze vuistjes als symbool van verbinding gebruikt. Dit zal ook steeds terugkomen in de verschillende acties van de campagne. In het voorjaar van 2022 zal een conferentie worden georganiseerd waarin jeugd- en ouderenorganisaties worden samengebracht met vertegenwoordigers van de veiligheidsberoepen om in dialoog te gaan.

De afgelopen jaren is de spanning tussen jongeren en politie toegenomen, o.a. door interventies bij protesten en identiteitscontroles. Dat heeft in sommige gevallen geleid tot aangrijpende ervaringen en onbegrip ten aanzien van het optreden van de politie. Politie mensen kregen op hun beurt het gevoel dat jongeren hen niet respecteerden. Om deze vicieuze cirkel van wederzijds onbegrip en wantrouwen te doorbreken is er op 23 september 2021 een werkgroep kind- en jongerentoets opgericht. In die werkgroep zitten vertegenwoordigers van de strafrechtketen, jeugdorganisaties, vertegenwoordigers van kinderen en jongeren in Vlaanderen en Wallonië, zoals de kinderrechtencommissarissen en leden van de administraties van de ministers die verantwoordelijk zijn voor jeugdzaken, justitie en politie. De werkgroep heeft een duidelijke opdracht: de vertrouwensband tussen jongeren en politie verbeteren onder meer door aangepaste procedures op te stellen die de politie kan hanteren bij interventies waar kinderen en jongeren bij betrokken zijn. Als politiemensen tijdens interventies waar kinderen of jongeren aanwezig zijn op gepaste wijze met hen omgaan, zal dit het beeld dat jongeren van de politie hebben ten goede komen. Door elkaars noden te begrijpen, en door de aanpak en procedures van de politie aan te passen aan jongeren kunnen we het vertrouwen in elkaar herstellen. Ook in de politieopleiding wordt nu meer tijd besteed om de interactie tussen politie, kinderen en jongeren te verbeteren. Tot slot wordt de infrastructuur van de politie onder de loep genomen. Deze is vandaag niet altijd geschikt voor het onthaal van kinderen en jongeren.

Door deze benadering zal men het welzijn van kinderen en jongeren die in aanraking komen met politie verhogen. Op die manier zal het wederzijds respect voor elkaar groeien.



**Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele
Democratische Vernieuwing**

Hervormingen en

Tucht en screenings doorheen de loopbaan

Politiewerk impliceert samenwerken aan een gedeelde visie en missie. Personeelsleden moeten betrokken, bekwaam en fier zijn op hun organisatie waarbij leidinggevend en als voorbeeldfunctie dienen en als hefboom functioneren om structuren, procedures en processen goed te laten werken. Soms loopt het mis en moet men ingrijpen. De legitimiteit van onze politiediensten staat en valt met de integriteit en beroepsdeontologie van de individuele politiemensen. De tuchtregeling is een belangrijk middel om te kunnen reageren bij dysfuncties. De huidige tuchtprocedure is echter ineffectief door haar te grote complexiteit. De bestaande tuchtwetgeving zal worden hervormd, en hiervoor richtte de politie in 2021 reeds een werkgroep op. Op tuchtrechtelijk gebied moet een vlotter verloop van de tuchtprocedure worden gegarandeerd, maar er zijn ook andere vragen die een helder antwoord verdienen. We denken hierbij in het bijzonder aan de interactie van lopende tuchtprocedures op selectie- en bevorderingsprocedures. Het is onze betrachting om het komende jaar een wetsontwerp uit te werken.

Preventief zijn er echter ook belangrijke vernieuwingen door te voeren om te voorkomen dat deze dysfuncties zich kunnen voordoen. De permanente personeelsscreening tijdens de loopbaan kan hier zeker toe bijdragen.