

FEDERALE OVERHEIDSDIENST JUSTITIE

EN FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2006 — 2137

[C — 2006/00301]

**10 MEI 2006. — Koninklijk besluit
houdende vaststelling van de deontologische code
van de politiediensten**

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Met de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, werd resoluut gekozen voor een nieuwe aanpak van de politie. Er werden vooreerst veel inspanningen geleverd om de continuïteit van de dienstverlening aan de burger te garanderen. Een eerste grote concrete stap in de integratie van de politiediensten was de start van de federale politie op 1 januari 2001. Met de oprichting van de lokale politie op 1 januari 2002 was de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, een feit.

Hervormingen in grote organisaties hebben stevast een effect op zowel de structuur, de te volgen procedures maar ook op de cultuur van de instelling en de mentaliteit van de leden ervan.

Met het opstellen van de deontologische code bevinden we ons duidelijk op het vlak van de cultuur. Deze bestaat uit verschillende componenten zoals onder meer de waarden, normen, doelstellingen, verwachtingen, gedragingen en symbolen. Om de cultuur van de politiediensten dynamisch en in de gewenste zin te laten evolueren, werden er al in verschillende domeinen initiatieven genomen.

Voorbeelden hiervan zijn : de integriteitscampagne als één van de prioritaire doelstellingen van het eerste nationaal veiligheidsplan, de realisatie van een nieuw tuchtstatuut voor de leden van de politiediensten, de aanpassing van de criteria en de nadere regels van de rekrutering en de selectie, de herziening van de opleiding in al haar facetten (basisopleiding, voortgezette opleiding, functionele opleiding en promotieopleiding), de creatie van de visuele identiteit als een zichtbare uiting van de veranderende cultuur, alsmede de groeiende aandacht voor diversiteit en gelijkheid van kansen.

Het uitwerken van de deontologische code is een nieuwe bijdrage om de interne cultuurdynamiek voort te zetten.

In dit opzicht is de eerste vraag die rijst : *"Waarom een deontologische code voor de politiediensten ?"*

Wat de inhoud betreft, vergen de verschillende zowel internationale als nationale teksten, waaronder het Europees Verdrag van de Rechten van de Mens (1950) of de Belgische Gecoördineerde Grondwet (1994), een concretisering van de principes en normen die het optreden van de politie in een democratische Staat schragen.

Deze code past dus zonder enig voorbehoud in het raam van de aanbevelingen en internationale instrumenten inzake de Rechten van de Mens.

De recente Europese Code inzake politie-ethiek (Aanbeveling Rec (2001)10 van het comité van de Ministers van de Raad van Europa van 19 september 2001) versterkt verder deze noodzaak op het vlak van de Belgische politie. Deze tekst, van 66 artikelen, zet de krijtlijnen uit in het domein van de politiewerking voor de verschillende lidstaten van de Raad van Europa. Het is een leidraad om een eigen code op te stellen aangepast aan de context van elk land.

Wat de nationale regelgeving betreft, vinden we de formele verplichting om een deontologische code op te stellen, terug in artikel 50 van de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten.

SERVICE PUBLIC FEDERAL JUSTICE

ET SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2006 — 2137

[C — 2006/00301]

**10 MAI 2006. — Arrêté royal
fixant le code de déontologie des services de police**

RAPPORT AU ROI

Sire,

Avec la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, il a été résolument opté pour une nouvelle approche de la police. Beaucoup d'efforts ont d'abord été consentis afin de garantir au citoyen la continuité des services qu'il est en droit d'attendre. Au 1^{er} janvier 2001, un premier grand pas concret dans l'intégration des services de police fut la création de la police fédérale. Avec la mise en place de la police locale, au 1^{er} janvier 2002, la police intégrée structurée à deux niveaux est devenue un fait.

Les réformes au sein de grandes organisations ont toujours un impact sur la structure, sur les procédures à suivre, ainsi que sur la culture de l'institution et la mentalité de ses membres.

La rédaction du code de déontologie s'inscrit manifestement dans le domaine de la culture. Celle-ci comprend différentes composantes telles les valeurs, les normes, les objectifs, les attentes, les comportements et les symboles. Pour faire évoluer la culture des services de police d'une manière dynamique et dans le sens souhaité, des initiatives ont déjà été prises dans plusieurs domaines.

En voici quelques exemples : la campagne relative à l'intégrité comme l'un des objectifs prioritaires du premier plan national de sécurité, la réalisation d'un nouveau statut disciplinaire pour les membres des services de police, l'adaptation des critères et des modalités de recrutement et de sélection du personnel, la refonte de la formation sous toutes ses facettes (formation de base, formation continuée, formation fonctionnelle et formation de promotion), la création de l'identité visuelle comme expression visible de la culture en évolution ou encore une attention plus marquée pour la diversité et l'égalité des chances.

L'élaboration du code de déontologie est une contribution supplémentaire à la dynamisation de la culture interne.

A cet égard, la première question que l'on peut se poser est : *"Pourquoi un code de déontologie pour les services de police ?"*

Sur le plan du fond, divers textes à portée internationale ou nationale, dont la Convention Européenne des Droits de l'Homme (1950) ou encore la Constitution belge coordonnée (1994) appellent une concrétisation des principes et des normes qui sous-tendent l'action de la police dans un État démocratique.

Le présent code s'inscrit, dès lors, sans aucune réserve dans la ligne des recommandations et instruments internationaux en matière des Droits de l'Homme.

Le récent Code européen d'éthique de la police (Recommandation Rec (2001)10 adoptée par le comité des Ministres du Conseil de l'Europe le 19 septembre 2001) renforce encore cette nécessité au plan policier belge. Ce texte de 66 articles définit une ligne de conduite en matière policière pour les différents Etats membres du Conseil de l'Europe. Il leur donne ainsi un fil rouge pour rédiger un code spécifiquement adapté au contexte de chaque pays.

Dans la réglementation nationale, nous trouvons l'obligation formelle de rédiger un code de déontologie à l'article 50 de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police.

Daarnaast geven de wet op het politieambt en de wet tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, alsook andere reglementaire bepalingen die voorzien in een duidelijker kader voor de uitvoering van de politieopdrachten, reeds antwoorden op bepaalde deontologische vragen.

De bij dit besluit vastgestelde deontologische code ligt in het verlengde van voormelde internationale en nationale bronnen. Concreet is deze code de normatieve uitvoering van artikel 50 van voormelde wet van 26 april 2002, met een reglementaire draagwijdte die hij vermag te hebben : dit is nu, na het advies van de Raad van State nr. 39.515/2 van 21 december 2005 en na het arrest van het Arbitragehof nr. 2/2004 van 14 januari 2004, voor iedereen wel duidelijk. In die zin werd dan ook gevolg gegeven aan het advies van de Raad van State m.b.t. de juiste "aard" van het ontwerpbesluit.

Men moet er zich langs de andere kant wel voor hoeden om het door de wetgever beoogde doel niet te missen. Artikel 51, in fine, van voormelde wet van 26 april 2002 dat stelt dat elk personeelslid van de politiediensten onderworpen is aan de deontologische code en er individueel één exemplaar van ontvangt, beoogt meer dan alleen die materiële maatregel van afgifte. De bedoeling van de wetgever is om alle personeelsleden een begrijpelijke en overzichtelijke code ter hand te stellen : één geheel van deontologische bepalingen dus. Immers, in het bos van fragmentaire teksten van verschillende normatief niveau zou niemand zich nog terugvinden. Vandaar dat hogere rechtsnormen in de code geïntegreerd blijven. Gelet op het advies van de Raad van State werd er evenwel over gewaakt dat die, waar mogelijk, exact worden overgenomen met bijkomend een verwijzingstechniek die de lees- en begrijpbaarheid van de code niet schaadt.

Het voordeel van deze aanpak is dat de personeelsleden, in de belangrijke en "delicate" materie die de deontologie toch uitmaakt, één referentietekst hebben die voor hen toegankelijk en begrijpbaar is. Op die wijze geeft de overheid duidelijk aan wat van de personeelsleden wordt verwacht, welke hun rechten en plichten zijn en wat zij al dan niet vermogen te doen : een maatregel van behoorlijk bestuur gegrond op voormeld artikel 51.

Die aanpak verschaft bovendien niet alleen transparantie t.o.v. de personeelsleden van de politiediensten, maar ook ten overstaan van derden. In de voor hen even toegankelijke en begrijpelijke tekst van de code, zullen zij kunnen terugvinden welke de deontologische bakens van de politiewerking zijn en zullen zij kunnen afwegen of tegenover hen al dan niet correct werd opgetreden. Dit past volledig in actuele concepten zoals de openheid naar de bevolking toe en de nagestreefde accountability. Het zal bijdragen tot ofwel de accuraatheid van eventuele klachten van burgers of overheden, dan wel tot het vermijden van zinloze klachten.

Bij de redactie van de code werd trouwens uitgegaan van zowel kwalitatieve analyses van de klachten als van de aanbevelingen uitgaande van de controle- en inspectieorganen van de politiediensten en van de bevoegde tucht- en voogdijoverheden, onder meer op het vlak van de transparantie van de administratie en de zin voor dienstverlening.

Zo opgevat en uitgebouwd is de deontologische code ook bij uitstek een hefboom om de integratie tussen de verschillende politieculturen te bewerkstelligen en het eenheidsstatuut van de personeelsleden adequaat toe te passen.

Voor wie is de deontologische code bestemd ?

De deontologische code is van toepassing op alle personeelsleden van de geïntegreerde politie, ongeacht of zij deel uitmaken van het operationeel of van het administratief en logistiek kader, of zij statutaire personeelsleden zijn of bij een arbeidsovereenkomst in dienst zijn genomen.

De code is eveneens van toepassing op die personeelsleden die reeds een eigen deontologische code hanteren gegeven hun bijzondere beroepskwalificaties.

De code is, zoals reeds hoger vermeld, ook van belang voor de externe partners van de politie. Zo kunnen de burgers, de politieke verantwoordelijken, de gerechtelijke en bestuurlijke overheden evenals de andere partners in het veiligheidsbeleid op een duidelijke wijze kennis nemen van wat zij kunnen of moeten verwachten van een politiedienst.

Daarnaast hebben ook de controle- en inspectiediensten, de tucht-overheden en de vakverenigingen er alle belang bij te beschikken over een document waarin het voor de leden van de politie na te leven referentiekader wordt uiteengezet.

Welke zijn de kenmerken van de deontologische code ?

Er is noch geopteerd voor een charter dat enkel de voornaamste principes in zeer algemene bewoordingen zou weergeven, noch voor een document waarin elke gedraging, procedure of regel tot in het kleinste detail zou beschreven zijn. De code situeert zich op een intermediair niveau, tussen beide opties en binnen de grenzen van artikel 50 van voormelde wet van 26 april 2002.

En outre, la loi sur la fonction de police et la loi organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux ainsi que d'autres dispositions réglementaires qui dressent un cadre plus précis en matière d'exécution des missions policières, offrent déjà des réponses à certaines questions en matière de déontologie.

Le code de déontologie fixé dans le présent arrêté se situe dans le prolongement des sources internationales et nationales précitées. Concrètement, ce code est l'exécution normative de l'article 50 de la loi du 26 avril 2002 précitée et est revêtu d'une portée réglementaire indubitable. Cette portée réglementaire est, après l'avis du Conseil d'Etat n° 39.515/2 du 21 décembre 2005 et l'arrêt de la Cour d'Arbitrage n° 2/2004 du 14 janvier 2004, maintenant claire pour chacun. L'avis du Conseil d'Etat concernant la véritable nature à donner à ce projet d'arrêté a, dès lors, été pris en compte.

Par ailleurs, il faut se garder de passer à côté de l'objectif visé par le législateur. L'article 51, in fine, de la loi précitée du 26 avril 2002 qui prévoit que chaque membre du personnel des services de police est soumis au code de déontologie et en reçoit un exemplaire individuel, vise plus que la simple remise matérielle du code. Le but du législateur est de remettre à chaque membre du personnel un code compréhensible et exhaustif : donc, un ensemble de dispositions déontologiques. En effet, personne ne saurait se retrouver dans l'ensemble des textes fragmentaires de différents niveaux normatifs. C'est pourquoi des normes supérieures restent intégrées dans le code. En raison de l'avis du Conseil d'Etat, il a cependant été veillé, où c'était possible, à en reprendre les termes exacts et à utiliser une technique de renvoi aux articles concernés afin de ne pas porter atteinte à la lisibilité et à la compréhension du code.

L'avantage de cette approche est que les membres du personnel, dans cette importante et « délicate » matière de la déontologie, aient un texte de référence accessible et compréhensible. Par ce biais, l'autorité indique clairement ce qu'elle attend des membres du personnel, quels sont leurs droits et leurs devoirs et ce qu'ils peuvent ou ne peuvent pas faire : un instrument de bonne administration fondé sur l'article 51 précité.

Cette approche permet, de plus, d'assurer une certaine transparence non seulement vis-à-vis des membres du personnel des services de police, mais aussi vis-à-vis des tiers. Dans ce texte accessible et compréhensible, ils pourront retrouver les balises déontologiques de l'action policière et estimer, par eux-mêmes, si la police a ou non agi correctement à leur encontre. Cette approche s'intègre complètement aux concepts actuels de responsabilisation et d'ouverture à la population. Elle contribuera, d'une part, à accroître la précision des plaintes éventuelles de la population ou des autorités et, d'autre part, à éviter des plaintes dénuées de sens.

Lors de la rédaction du code, on s'est d'ailleurs fondé sur des analyses qualitatives de plaintes, sur des recommandations émanant tant des organes de contrôle et d'inspection des services de police que des autorités disciplinaires compétentes et des autorités de tutelle, par exemple en matière de transparence de l'administration et d'esprit de service.

Ainsi conçu et développé, le code de déontologie est aussi, par excellence, un levier permettant de poursuivre l'intégration entre les différentes cultures policières et d'appliquer adéquatement le statut unique des membres du personnel.

A qui le code de déontologie s'adresse-t-il ?

Le code de déontologie s'applique à l'ensemble des membres du personnel de la police intégrée, qu'ils fassent partie du cadre opérationnel ou du cadre administratif et logistique, qu'ils soient membres du personnel statutaire ou encore employés dans le cadre d'un contrat de travail.

Le code est également d'application aux membres du personnel qui sont déjà soumis à un code de déontologie propre en raison de leurs qualifications professionnelles spécifiques.

Comme déjà indiqué précédemment, le code intéresse aussi les partenaires externes à la police. Il permet ainsi aux citoyens, aux responsables politiques, aux autorités judiciaires et administratives, ainsi qu'aux autres acteurs en matière de sécurité, de prendre connaissance d'une manière claire de ce qu'ils peuvent ou doivent attendre d'un service de police.

Les services de contrôle et d'inspection, les autorités disciplinaires, les associations syndicales, entre autres, ont également tout intérêt à disposer d'un document exposant le cadre de référence à respecter par les membres de la police.

Quelles sont les caractéristiques du code de déontologie ?

Il n'a été opté ni pour une charte qui traduirait les principes essentiels en des termes très généraux ni pour un document qui décrirait dans les moindres détails chaque comportement, procédure et règle. Le code se situe, dans les limites de l'article 50 de la loi précitée du 26 avril 2002, à mi-chemin entre ces deux options.

De code bepaalt op een vrij concrete en evenwichtige wijze de plichten en de rechten van diegenen op wie hij van toepassing is.

Om de verantwoordelijkheden en de voorbeeldfunctie van de leidinggevenden te benadrukken, werd aan de rol van deze laatste veel aandacht besteed.

Daarnaast werden niet enkel de individuele maar ook de collectieve belangen beklemtoond.

Omdat meer dan 20 % van de tuchtvervolgingen van de leden van de politiediensten haar oorsprong vindt in gedrag buiten de uitoefening van hun ambt, worden ook een aantal handelingen belicht die betrekking hebben op het privé-leven.

Vermits het statuut op een aantal punten voor de leden van het operationele kader verschilt van dat voor het administratief en logistiek kader, werden de rechten en de plichten van beide kaders, daar waar nodig, duidelijk onderscheiden.

Ook de specificiteiten die gepaard gaan met het ambt van agent van politie werden in aanmerking genomen.

De code is geen statisch gegeven, maar heeft een evolutief karakter. Bepaalde inzichten met betrekking tot bijzondere vraagstukken betreffende het functioneren van een politiedienst kunnen in de loop der tijd wijzigen of onder invloed van bijzondere gebeurtenissen moeten worden bijgesteld. Zonodig zullen in de toekomst aanpassingen worden voorgesteld.

De code geeft aan elk personeelslid en in het bijzonder aan de chefs de mogelijkheid én de morele verantwoordelijkheid om feiten of gedragingen te beoordelen, rekening houdend met de bijzondere omstandigheden en de context waarin ze plaatsvinden.

Zoals reeds hoger toegelicht, genoten de leesbaarheid en de verstaanbaarheid van de teksten een primordiale aandacht. Hiervoor werd de code niet alleen voorgelegd aan een groot aantal sleutelfiguren zowel in als buiten de politiediensten, maar werd hij ook onderworpen aan een reeks van begripstesten.

Een laatste kenmerk van de code, en niet het minste, is dat hij voor alles een kwaliteitsverhoging van de dienstverlening beoogt. Hij beïnvloedt dus rechtstreeks de uitvoering van de opdrachten zowel intern als extern de organisatie.

Hoe is de deontologische code tot stand gekomen ?

Bij de totstandkoming van de code werd zeer veel aandacht besteed aan het overleg met de partners. Daardoor werd een consensus bereikt tussen alle partijen, met name de vroegere politiekorpsen maar ook verschillende actoren extern aan de politiediensten.

In het proces werd niet alleen rekening gehouden met de opinie van de geraadpleegde personen en instellingen, maar ook met bestaande teksten zoals de diverse internationale en nationale wetgevingen, de statutaire teksten met betrekking tot de werking van de politiediensten, de deontologische codes van andere beroepsgroepen in het algemeen en reeds bestaande buitenlandse politie deontologische codes in het bijzonder.

Er werd eveneens rekening gehouden met de laatste evoluties in het domein van de politie deontologie, in het bijzonder het rapport van de GRECO-werkgroep van de Raad van Europa (Evaluatierapport over België van 12-15 december 2000 – GRECO Eval I Rep (2000) definitieve versie) en de besluiten van verschillende seminaries en colloquia in het binnen- en buitenland. Wij verwijzen hierbij onder andere naar de voormelde Europese Code inzake ethiek van de politie en de XXIVe Cours International de Haute Spécialisation pour les Forces de Police - Policing, Ethics and Corruption van 29 september tot 4 oktober 2002, die gezamenlijk werd georganiseerd door het Vast Comité van toezicht op de politiediensten en Intercenter.

Hoe is de deontologische code opgebouwd ?

De deontologische code bestaat uit vier hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk bevat een aantal algemene bepalingen. Het tweede hoofdstuk handelt over de werking van de geïntegreerde politie. Het derde hoofdstuk gaat over de uitoefening van het politieambt en het laatste hoofdstuk behandelt een aantal andere aspecten die verbonden zijn met de deontologie van het personeel.

Het eerste hoofdstuk bevat naast een eerste punt met betrekking tot de naleving van de code een tweede punt waarin voorzien wordt in de oprichting van een deontologische commissie.

Wat het eerste punt van de code betreft, is het zo dat de Raad van State wellicht wat werd misleid en in zijn advies een verkeerde lezing deed. De bedoeling is wel degelijk uitdrukkelijk en in algemene termen te stellen dat wie de code naleeft of de toepassing ervan nastreeft, geen bestraffing kan oplopen. In punt 35 bijvoorbeeld, wordt die regel specifiek verder geëxpliciteerd met betrekking tot de uitoefening van het recht van meningsuiting. De code beoogt immers niet alleen een correcte en volledige naleving van de plichten maar tevens de volle toepassing van de rechten.

Le code définit d'une manière assez concrète et équilibrée les devoirs et les droits des personnes auxquelles il s'applique.

Afin de souligner les responsabilités et la fonction d'exemple des dirigeants, une grande attention a été consacrée au rôle de ces derniers.

En outre, l'accent a été mis tant sur les intérêts individuels que sur les intérêts collectifs.

Etant donné que plus de 20 % des poursuites disciplinaires à charge des membres des services de police trouvent leur origine dans un comportement adopté en dehors de l'exercice de la fonction, il était important de prendre aussi en compte un certain nombre d'actes se rapportant à la vie privée.

Puisque le statut des membres du cadre opérationnel diffère sur un certain nombre de points de celui des membres du cadre administratif et logistique, les droits et les devoirs des deux cadres ont été clairement distingués là où c'était nécessaire.

Les spécificités liées à la fonction d'agent de police ont également été prises en considération.

Le code n'est pas un ensemble figé : il a un caractère évolutif. Certaines conceptions concernant des questions particulières se rapportant au fonctionnement d'un service de police peuvent évoluer au fil du temps ou doivent être adaptées en raison d'événements particuliers. Si nécessaire, des adaptations seront proposées ultérieurement.

Le code donne à chaque membre du personnel et en particulier aux chefs, la possibilité et la responsabilité morale d'évaluer des faits ou des comportements en tenant compte des circonstances particulières et du contexte dans lesquels ils se situent.

Comme déjà exposé précédemment, les rédacteurs du code ont été particulièrement attentifs à la lisibilité et à l'intelligibilité des textes. A cette fin, le code a non seulement été soumis à un grand nombre de personnes clés, tant au sein qu'en dehors des services de police, mais il a également fait l'objet d'une série de tests de compréhension.

Une dernière caractéristique du code, et non la moindre, est qu'il vise avant tout à améliorer la qualité du service rendu. Il a donc un impact direct sur l'exécution des tâches, tant sur le plan interne qu'externe à l'organisation.

Comment le code de déontologie a-t-il été élaboré ?

Lors de la réalisation du code, une très grande attention a été consacrée à la concertation entre partenaires. Un consensus a ainsi été atteint entre toutes les parties, à savoir les anciens corps de police mais aussi divers acteurs extérieurs à la police.

Dans le processus, il a non seulement été tenu compte de l'opinion des personnes et institutions consultées, mais aussi des textes consolidés, tels que diverses législations internationales et nationales, les textes statutaires relatifs au fonctionnement des services de police, les codes de déontologie d'autres catégories professionnelles en général et d'autres codes de déontologie de la police en vigueur à l'étranger, en particulier.

De même, ont été prises en considération les dernières évolutions dans le domaine déontologique policier, notamment le rapport du groupe de travail GRECO du Conseil de l'Europe (Rapport d'évaluation sur la Belgique du 12-15 décembre 2000 - GRECO Eval I Rep (2000) version définitive) ainsi que les conclusions tirées lors de différents séminaires et colloques organisés à l'étranger et en Belgique. Tel est entre autres le cas du Code européen d'éthique de la police déjà cité et du XXIVème Cours International de Haute Spécialisation pour les Forces de Police - "Policing, Ethics and Corruption" du 29 septembre au 4 octobre 2002, organisé conjointement par le Comité permanent de contrôle des services de police et Intercenter.

Quelle est la structure du code de déontologie ?

Le code de déontologie comprend quatre chapitres. Le premier chapitre contient un certain nombre de dispositions générales. Le deuxième chapitre traite le fonctionnement de la police intégrée. Le troisième chapitre aborde l'exercice de la fonction de police tandis que le dernier chapitre traite un certain nombre d'autres aspects liés à la déontologie du personnel.

Le premier chapitre comprend, à côté d'un premier point relatif au respect du code, un deuxième point dans lequel il est prévu de créer une commission de déontologie.

En ce qui concerne le premier point du code, il appert que le Conseil d'Etat a probablement été induit en erreur et qu'il en a fait une lecture incorrecte. L'objectif est bien de poser expressément et en termes généraux que celui qui respecte le code ou qui en poursuit l'application, ne peut encourir aucune sanction. Au point 35 par exemple, cette règle est plus spécifiquement explicitée en ce qui concerne l'exercice du droit d'expression. Le code vise, en effet, non seulement le respect correct et complet des devoirs mais aussi une pleine jouissance des droits.

Het tweede hoofdstuk dat handelt over de werking van de geïntegreerde politie omschrijft in de eerste plaats de belangrijkste principes en krachtlijnen die de goede werking van de geïntegreerde politie moeten helpen waarborgen.

Terzake mag specifiek worden gewezen op punt 3, in fine, van de code. Door de opname van het Handvest van de waarden in de code, worden die waarden ondubbelzinnig tegenstelbaar aan alle personeelsleden van de geïntegreerde politie en verliezen ze het "vrijblijvend" karakter dat sommigen tot op heden daaraan verbonden. Zij zijn een kernachtige verwoording van de geldende plichten en worden doorheen de code nog verder geëxpliciteerd.

Daarnaast behandelt het tweede hoofdstuk de collectieve en individuele verantwoordelijkheden, waarbij de rol van de chef uitvoerig wordt toegelicht. Vervolgens worden de fundamentele waarden, zoals onpartijdigheid, integriteit en loyaliteit besproken. Daarna komen nog de volgende topics aan bod: het recht van meningsuiting, de opleiding, de houding en tenslotte het welzijn op het werk.

In het derde hoofdstuk met betrekking tot de uitoefening van het politieambt vinden we onder andere principes en normen terug met betrekking tot het gebruik van dwang en geweld, het informatiebeheer, de verbalisering en de persoonlijke beslissings- of beoordelingsruimte, omdat zij een rechtstreekse weerslag hebben op het dagelijks werk van elke politiemans of -vrouw.

In het laatste hoofdstuk komen een aantal specifieke statutaire thema's aan bod zoals de evaluatie, de beroepsverenigbaarheden, de klachtenafhandeling en het tuchtstatuut, omdat zij in verscheidene opzichten onlosmakelijk verbonden blijken met de houding en het gedrag van de personeelsleden.

Wat zijn de te vermijden valkuilen bij het gebruik van de deontologische code?

Het botweg gebruiken van de code als tuchtinstrument of de perceptie dat de code als dusdanig zal worden aangewend. De code is in de eerste plaats een instrument waarmee ondersteuning eerder dan controle van de personeelsleden wordt beoogd.

Het geïsoleerd aanwenden van de punten van de code, dit wil zeggen los van de context waarin ze worden opgesomd. Zij moeten in onderling verband worden gelezen omdat er tussen de punten een wederzijdse afhankelijkheid of wisselwerking bestaat.

Het rechtstreeks afleiden van de relatieve waarde van een punt uit de omvang die het in de code aanneemt. De lengte van een tekst is niet noodzakelijk recht evenredig met het belang van een bepaald thema.

Wat zijn de onmiddellijke vooruitzichten?

De wet bepaalt dat elk personeelslid een persoonlijk exemplaar moet ontvangen van de deontologische code. Opdat iedereen op een gebruiksvriendelijke wijze zou kennis kunnen nemen van de teksten, moet deze code worden aangeboden in een aantrekkelijke lay-out, in een handig formaat en met een passend voorwoord dat elkéén tot een aandachtige lezing uitnodigt.

De deontologische code zal eveneens actief worden gebruikt in zowel de basisopleiding als in de functionele, voortgezette en promotieopleiding.

Een deontologische commissie wordt opgericht om bijstand te geven bij de interpretatie van de code, te waken over de toepassing ervan alsook het initiatief te nemen tot evaluatie van de code.

Bovendien zullen onder meer de actieplannen "cultuur", "welzijn op het werk" en "integriteit", op elkaar moeten worden afgestemd en zo nodig worden bijgestuurd overeenkomstig de teksten van de deontologische code.

Tot daar, Sire, de toelichtingen bij dit besluit. De regering is ervan overtuigd dat de ontwikkeling en de implementatie van deze code zullen bijdragen tot een verbetering van de kwaliteit van de politievle dienstverlening aan de bevolking.

Wij hebben de eer te zijn,

Sire,
van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaars,

De Minister van Justitie,
Mevr. L. ONKELINX

De Minister van Binnenlandse Zaken,
P. DEWAELE

Le deuxième chapitre, qui traite du fonctionnement de la police intégrée, décrit, en premier lieu, les principes les plus importants ainsi que les lignes de force qui doivent aider à garantir le bon fonctionnement de la police intégrée.

A cet égard, il peut être spécifiquement référé au point 3, in fine, du code. Par l'insertion de la Charte des valeurs dans le code, ces valeurs deviennent sans équivoque opposables à tous les membres du personnel de la police intégrée et perdent le caractère « facultatif » que d'aucuns leur donnaient jusqu'à présent. Ces valeurs sont une expression condensée des devoirs en vigueur et sont davantage explicités tout au long du code.

Le deuxième chapitre traite aussi des responsabilités collectives et individuelles. Le rôle du chef y est commenté en détail. Sont ensuite explicitées les valeurs fondamentales telles l'impartialité, l'intégrité et la loyauté, ou encore le droit d'expression, la formation, l'attitude et enfin le bien-être au travail.

Dans le troisième chapitre relatif à l'exercice de la fonction de police figurent entre autres des principes et normes relatifs à l'usage de la contrainte et de la violence, à la gestion des informations, à la verbalisation et à la marge de manoeuvre personnelle d'évaluation et de décision, parce que ces matières ont une répercussion directe sur le travail journalier de chaque policier ou policière.

Le dernier chapitre aborde certains thèmes spécifiques liés au statut tels l'évaluation, les incompatibilités professionnelles, le traitement des plaintes et le statut disciplinaire, parce que, à maints égards, ils paraissent indissociables de l'attitude et du comportement du personnel.

Quels sont les pièges à éviter lors de l'utilisation du code de déontologie?

L'utilisation réductrice du code en tant qu'instrument de discipline ou la perception que le code sera utilisé comme tel. Le code est en premier lieu un instrument visant le soutien plutôt que le contrôle des membres du personnel.

L'utilisation isolée de points du code, c'est-à-dire indépendamment du contexte dans lequel ils sont énumérés. Ils doivent être lus en corrélation les uns avec les autres parce qu'il existe entre ceux-ci un rapport de dépendance ou d'influence réciproque.

La déduction de la valeur relative d'un point en fonction de la place qu'il prend dans le code. La longueur d'un texte n'est pas nécessairement directement proportionnelle à l'importance d'un thème déterminé.

Quelles sont les perspectives directes?

La loi prescrit que chaque membre du personnel reçoit un exemplaire du code de déontologie. Pour garantir à celui-ci un impact maximum, il y a donc lieu de le proposer dans une mise en page attrayante, un format pratique et une préface appropriée qui invite chacun à une lecture attentive.

Le code de déontologie sera également utilisé de manière active, tant dans la formation de base que dans la formation fonctionnelle, continuée et de promotion.

Une commission de déontologie est créée afin de fournir un appui pour l'interprétation du code, de veiller à son application ainsi que de prendre l'initiative pour l'évaluation de celui-ci.

En outre, les plans d'action "culture", "bien-être sur les lieux du travail", "intégrité", entre autres, devront être harmonisés et, si nécessaire, adaptés conformément aux textes du code de déontologie.

Voilà donc, Sire, les commentaires de cet arrêté. Le gouvernement est convaincu que le développement et la mise en oeuvre de ce code contribueront à une amélioration de la qualité du service policier rendu à la population.

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,
de Votre Majesté,
les très respectueux
et très fidèles serviteurs,

La Ministre de la Justice,
Mme L. ONKELINX

Le Ministre de l'Intérieur
P. DEWAELE

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De Raad van State, afdeling wetgeving, tweede kamer, op 30 november 2005 door de Vice-Eerste Minister en Minister van Binnenlandse Zaken verzocht hem, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over een ontwerp van koninklijk besluit "houdende vaststelling van de deontologische code van de politiediensten", heeft op 21 december 2005 het volgende advies gegeven :

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, zoals het is vervangen bij de wet van 2 april 2003, beperkt de afdeling wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het ontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat deze drie punten betreft, geeft het ontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

1.1. Het aan de afdeling wetgeving om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit bevat drie artikelen, waarvan er één de datum van inwerkingtreding vaststelt en een ander de Minister van Justitie en de Minister van Binnenlandse Zaken belast met de uitvoering ervan. Het derde artikel, te weten artikel 1, bepaalt :

"De deontologische code van de politiediensten bedoeld in artikel 50 van de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten, wordt vastgesteld volgens de bij dit besluit gevoegde tekst."

Benevens een uitvoerig voorwoord, dat de algemene beginselen van de deontologische code en de verschillende eraan ten grondslag liggende ethische principes bevat, en dat, zoals de benaming ervan aangeeft, geen normatieve waarde heeft, telt de bij het ontwerpbesluit gevoegde deontologische code vijf hoofdstukken, met als opschrift :

- hoofdstuk 1 : Algemene bepalingen;
- hoofdstuk 2 : Algemene opdracht van de politiediensten;
- hoofdstuk 3 : Waarborg voor de goede werking van de politieorganisatie;
- hoofdstuk 4 : Uitoefening van het politieambt;
- hoofdstuk 5 : Verschillende andere aspecten van de deontologie van het personeel.

1.2. In het verslag aan de Koning voorafgaand aan het ontwerp van koninklijk besluit wordt meermaals aangegeven dat de verschillende wetten en verordeningbepalingen die voorzien in een duidelijker kader voor de uitvoering van de politieopdrachten, niet steeds voldoende antwoorden geven op bepaalde deontologische vragen en dat de deontologische code die lacunes op zijn minst gedeeltelijk zou moeten opvullen. Uit dat oogpunt beschouwd strekt de door de Koning vastgestelde deontologische code, of althans een deel van de bepalingen ervan, er bijgevolg toe rechtsgevolgen te hebben.

In het verslag aan de Koning staat echter eveneens te lezen – wat in tegenspraak lijkt te zijn met wat voorafgaat – dat de deontologische code een document vormt dat een referentiekader schept voor alle personeelsleden van de politiediensten, alsook voor hun externe partners, en zich veeleer aandient als een soort van "codificatie", die beantwoordt aan een streven naar concretisering, coördinatie en inventarisering bestemd om

"(...) de lezer (te) helpen de deontologische begrippen beter te begrijpen en in hun onderling verband te situeren zonder noodzakelijk andere bronnen te moeten raadplegen".

Ten slotte, ofschoon in het verslag aan de Koning uitdrukkelijk wordt gesteld dat de deontologische code geen lijst van tuchtrechtelijke overtredingen is (1), dient die code zich niettemin eveneens expliciet aan als een document :

- dat de rechten en plichten van de personen op wie de code van toepassing is vrij concreet omschrijft;
- dat een aantal handelingen in aanmerking neemt die betrekking hebben op de persoonlijke levenssfeer,

"Omdat meer dan 20 % van de tuchtvervolgingen van de leden van de politiediensten haar oorsprong vindt in gedrag buiten de uitoefening van hun ambt" (2);

— dat ertoe strekt een rechtstreekse invloed te hebben op de uitvoering van de opdrachten, zowel intern als extern.

1.3. Artikel 1 van de ontworpen code bepaalt : "Het naleven van deze code kan geen enkele vorm van sanctionering met zich meebrengen.", en in het verslag aan de Koning staat te lezen : "De code is geen lijst van mogelijke tuchtinbreuken."

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat, section de législation, deuxième chambre, saisi par le Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Intérieur, le 30 novembre 2005, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal "fixant le code de déontologie des services de police", a donné le 21 décembre 2005 l'avis suivant :

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, tel qu'il est remplacé par la loi du 2 avril 2003, la section de législation limite son examen au fondement juridique du projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, le projet appelle les observations ci-après.

1.1. Le projet d'arrêté royal soumis à l'avis de la section de législation comporte trois articles, dont deux fixant l'entrée en vigueur et chargeant les ministres de la Justice et de l'Intérieur de son exécution. Le troisième article (à savoir, l'article 1^{er}) dispose que :

"Le code de déontologie des services de police visé à l'article 50 de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut de membres du personnel de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police est établi conformément au texte annexé au présent arrêté".

Outre un long préambule qui reprend les principes généraux du code de déontologie, de même que les différents principes éthiques qui le sous-tendent, et qui, comme son nom l'indique, n'a pas de valeur normative, le code de déontologie annexé au projet d'arrêté comprend cinq chapitres intitulés comme suit :

- chapitre 1^{er} : Dispositions générales;
- chapitre 2 : Mission générale des services de police;
- chapitre 3 : Garantie du bon fonctionnement de l'organisation policière;
- chapitre 4 : Exercice de la fonction de police;
- chapitre 5 : De divers autres aspects de la déontologie du personnel.

1.2. Il est indiqué, à diverses reprises, dans le rapport au Roi précédant le projet d'arrêté royal, que les différentes lois et dispositions réglementaires qui dressent un cadre plus précis en matière d'exécution des missions policières, n'offrent pas toujours de réponses suffisantes à certaines questions en matière de déontologie et que le code de déontologie devrait, au moins partiellement, combler ces lacunes. Conçu sous cet angle, le code de déontologie arrêté par le Roi a donc vocation, tout au moins pour partie de ses dispositions, à produire des effets de droit.

Toutefois, le rapport au Roi précise aussi, de manière apparemment contradictoire, que le code de déontologie constitue un document exposant le cadre de référence pour l'ensemble des membres du personnel des services de police, ainsi que pour leurs partenaires externes, et se présente donc plutôt comme une sorte de "codification" répondant à un effort de concrétisation, de coordination et d'inventarisation destiné à

"(...) aider le lecteur à mieux comprendre et situer les notions déontologiques les unes par rapport aux autres, sans nécessairement être astreint à consulter d'autres sources".

Enfin, bien qu'il est expressément affirmé dans le rapport au Roi que le code de déontologie n'est pas une liste d'infractions disciplinaires (1), il n'en reste pas moins que ce code est aussi expressément présenté :

- comme exposant d'une manière assez concrète les devoirs et les droits des personnes auxquelles il s'applique;
- comme prenant en compte un certain nombre d'actes se rapportant à la vie privée,

"Etant donné que plus de 20 % des poursuites disciplinaires à charge des membres des services de police trouvent leur origine dans un comportement adopté en dehors de l'exercice de la fonction" (2);

— et comme destiné à avoir un impact direct sur l'exécution des tâches, tant sur le plan interne qu'externe à l'organisation.

1.3. Selon l'article 1^{er} du code en projet, "le respect du présent code ne peut entraîner de sanction sous quelque forme que ce soit" et le rapport au Roi expose que le code "n'est pas une liste d'infractions disciplinaires possibles".

De Raad van State ziet echter niet in hoe, in de veronderstelling dat een tuchtprocedure wordt ingesteld tegen een lid van de politiediensten, de voorschriften van de deontologische code volledig buiten beschouwing zouden kunnen worden gelaten, inzonderheid de voorschriften met betrekking tot de – individuele of collectieve – rechten en plichten van de personeelsleden, wanneer moet worden geoordeeld of het betrokken personeelslid al dan niet een "handeling of gedraging, zelfs buiten de uitoefening van het ambt, die een tekortkoming aan de beroepslichten uitmaakt of die van aard is de waardigheid van het ambt in het gedrag te brengen" heeft gepleegd, in de zin van artikel 3 van de wet van 13 mei 1999 houdende het tuchtstatuut van de personeelsleden van de politiediensten.

Hoe kan artikel 1 van de deontologische code toepassing vinden, aangezien de niet-naleving van een deontologische regel tegelijkertijd een overtreding van een verplichting of een verbod zou vormen, aan de leden van de politiediensten opgelegd bij wege van een wetsbepaling die in de deontologische code alleen wordt overgenomen of geparafraseerd (3) ?

In dezelfde gedachtegang ziet de Raad van State evenmin in hoe verschillende deontologische regels buiten beschouwing kunnen worden gelaten wanneer inzonderheid de personeelsleden van de politiediensten moeten worden geëvalueerd, ongeacht of zulks al dan niet in het kader van de uitoefening van een opdracht geschiedt.

1.4. De conclusie is dan ook dat de verschillende passages uit het verslag aan de Koning die hierboven zijn geciteerd, alsook de manier waarop sommige artikelen van de code zijn geredigeerd, onzekerheid laten bestaan omtrent de ware aard van de door de Koning vastgestelde deontologische code. Is de code louter een referentiekader waarvan de bepalingen slechts gedragslijnen zijn die op zich geen enkel rechtsgevolg hebben (4), of betreft het integendeel een handeling met normatieve strekking, die bijgevolg van reglementaire aard is ?

Die onzekerheid moet worden weggewerkt en de aard van het ontwerpbesluit moet worden bepaald uitgaande van de rechtsgrond waarop die koninklijk besluit gebaseerd is.

2.1. Zoals in het verslag aan de Koning eraan herinnerd wordt, is de "formele" verplichting om voor de personeelsleden van de politiediensten een deontologische code op te stellen opgenomen in artikel 50 van de voornoemde wet van 26 april 2002 (5). Volgens artikel 51 van diezelfde wet is elk personeelslid aan de deontologische code bedoeld in artikel 50 onderworpen en wordt het ervan in het bezit gesteld (6).

2.2. Op basis van artikel 184 van de Grondwet moeten de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, weliswaar bij de wet worden geregeld. Het Arbitragehof heeft in zijn arrest 2/2004 van 14 januari 2004 echter aanvaard dat de deontologische code door de Koning kan worden opgesteld op basis van de machtiging verleend bij de voornoemde wet van 26 april 2002. Het Hof heeft immers gesteld :

"B.5.6. Door de bevoegdheid inzake de regeling van de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten aan de wetgevende macht toe te wijzen, heeft de Grondwetgever willen vermijden dat die aangelegenheid zou worden geregeld door de uitvoerende macht alleen; aldus waarborgt artikel 184 van de Grondwet dat daarover wordt beslist door een democratisch verkozen beaardslagende vergadering.

Hoewel die bepaling, in die aangelegenheid, de normatieve bevoegdheid aldus voorbehoudt aan de federale wetgever – die de essentiële elementen ervan moet regelen –, sluit zij niet uit dat een beperkte uitvoeringsbevoegdheid aan de Koning, of zelfs aan andere door de wetgever aangewezen overheden, wordt overgelaten. Een dergelijke delegatie is niet in strijd met het legaliteitsbeginsel, voor zover de machtiging voldoende nauwkeurig is omschreven en betrekking heeft op de tenuitvoerlegging van maatregelen waarvan de essentiële elementen voorafgaandelijk door de wetgever zijn bepaald.

(...)

B.5.8. De machtiging die artikel III.VI van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 aan de minister en artikel 50 van de wet van 26 april 2002 aan de Koning verlenen, kan evenmin worden bekritiseerd. De deontologische regels worden immers vastgesteld in het belang van een beroep of van een openbare dienst en hebben betrekking op tekortkomingen die niet noodzakelijk het voorwerp van een precieze definitie uitmaken. In die omstandigheden vermocht de wetgever te oordelen dat het niet aan hem stond dergelijke regels vast te stellen en dat die moesten worden vastgesteld door de overheden die verantwoordelijk zijn voor de goede werking van de betrokken diensten."

2.3. Uit dat arrest van het Arbitragehof volgt dat artikel 50 van de voornoemde wet van 26 april 2002 de Koning machtigt om, wat de deontologie van de personeelsleden van de politiediensten betreft, bepalingen met een normatieve strekking uit te vaardigen.

Le Conseil d'Etat n'aperçoit cependant pas comment, dans l'hypothèse où une procédure disciplinaire serait entamée contre un membre des services de police, il pourrait être possible de faire totalement abstraction des prescriptions du code de déontologie, notamment relatives aux droits et devoirs - individuels ou collectifs - des membres du personnel, lorsqu'il s'agira d'apprécier si le membre du personnel concerné a ou non commis un "(...) acte ou (un) comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui constitue un manquement aux obligations professionnelles ou qui est de nature à mettre en péril la dignité de la fonction", au sens de l'article 3 de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police.

Comment pourrait-on appliquer l'article 1^{er} du code de déontologie, dès lors que le non-respect d'une règle de déontologie constituerait simultanément une transgression d'une obligation ou d'une interdiction imposée aux membres des services de police par une disposition législative que le code de déontologie ne ferait par ailleurs que reproduire ou paraphraser (3) ?

Dans le même ordre d'idées, le Conseil d'Etat n'aperçoit pas non plus comment il pourrait être fait abstraction de diverses règles de déontologie lorsqu'il s'agira notamment de procéder à l'évaluation des membres du personnel des services de police, que ce soit ou non dans le cadre de l'accomplissement d'un mandat.

1.4. En conclusion, les divers passages du rapport au Roi qui viennent d'être reproduits, de même que la manière dont sont rédigés certains articles du code laissent planer le doute quant à la nature exacte du code de déontologie arrêté par le Roi. Ce code constitue-t-il un simple cadre de référence dont les dispositions se résument à de simples lignes de conduites qui ne produisent aucun effet de droit par elles-mêmes (4) ou s'agit-il au contraire, d'un acte de valeur normative et, par voie de conséquence, de portée réglementaire ?

Ce doute doit être levé et la nature de l'arrêté en projet doit être déterminée à partir du fondement légal sur lequel se fonde cet arrêté royal.

2.1. Comme le relève le rapport au Roi, l'obligation "formelle" de rédiger un code de déontologie pour les membres des services de police figure à l'article 50 de la loi du 26 avril 2002, précitée (5). Selon l'article 51 de la même loi, tout membre du personnel est soumis au code de déontologie visé à l'article 50 et en reçoit un exemplaire (6).

2.2. Certes, l'article 184 de la Constitution impose que les éléments essentiels du statut des membres du personnel du service de police intégré, structuré à deux niveaux, soient réglés par la loi. Toutefois, dans son arrêt 2/2004 du 14 janvier 2004, la Cour d'arbitrage a admis que le code de déontologie peut être établi par le Roi sur la base de l'habilitation conférée par l'article 50 de la loi du 26 avril 2002, précitée. La Cour a en effet considéré que :

"B.5.6. En attribuant au pouvoir législatif la compétence de régler les éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police, le Constituant a voulu éviter que le pouvoir exécutif règle seul cette matière; l'article 184 de la Constitution garantit ainsi qu'elle fera l'objet de décisions prises par une assemblée délibérante démocratiquement élue.

Bien que cette disposition réserve ainsi, en cette matière, la compétence normative au législateur fédéral - lequel doit en régler les éléments essentiels -, elle n'exclut pas que soit laissé un pouvoir limité d'exécution au Roi, voire à d'autres autorités désignées par le législateur. Une telle délégation n'est pas contraire au principe de légalité pour autant que l'habilitation soit définie de manière suffisamment précise et porte sur l'exécution de mesures dont les éléments essentiels sont fixés préalablement par le législateur.

(...)

B.5.8. L'habilitation donnée au ministre par l'article III.VI^{er} de l'arrêté royal du 30 mars 2001 et au Roi par l'article 50 de la loi du 26 avril 2002 n'est pas davantage critiquable. Les règles de déontologie sont en effet définies dans l'intérêt d'une profession ou d'un service public et concernent des manquements qui ne font pas nécessairement l'objet d'une définition précise. Dans ces conditions, le législateur a pu estimer qu'il ne lui revenait pas de fixer de telles règles et qu'il convenait qu'elles le soient par les autorités responsables du bon fonctionnement des services en cause."

2.3. Il résulte de cet arrêt de la Cour d'arbitrage que l'article 50 de la loi du 26 avril 2002, précitée, habilite le Roi à arrêter, en matière de déontologie des membres du personnel des services de police, des dispositions de portée normative.

2.4. Zoals de Raad van State meermaals eraan heeft herinnerd, is een deontologische code uit de aard der zaak een geheel van regels die de personen welke in de uitoefening van hun beroep eraan onderworpen zijn, in hun gedragingen moeten leiden en waarvan de niet-inachtneming tuchtrechtelijk kan worden gestraft (7). In de parlementaire voorbereiding van artikel 50 van de voornoemde wet van 26 april 2002 wordt overigens een soortgelijke redenering gevolgd (8).

2.5. Het ligt dus voor de hand dat de deontologische code bedoeld is om, uit zichzelf, rechtsgevolgen te hebben, niet alleen ten aanzien van de leden van de politiediensten, maar ook in voorkomend geval ten aanzien van derden (9). Het gaat er dus om een regelgevende tekst op te stellen en niet een louter niet-regelgevend instrument zoals het in het verslag aan de Koning wordt beschreven, te weten

“(…) bovenal een instrument om de waarden en de essentiële normen van de politiediensten beter kenbaar te maken en ze meer kracht en autoriteit te geven”.

3.1. Gelet op het zo-even gememoreerde juridisch kader, moet het ontworpen besluit, te beginnen met artikel 1 ervan, grondig worden herzien om, met toepassing van artikel 50 van de voormelde wet van 26 april 2002 en met inachtneming van artikel 184 van de Grondwet, de deontologische regels te geven ter aanvulling van de regels waarin bepalingen van wetgevende aard reeds voorzien en waarvan de niet-naleving kan worden gestraft, inzonderheid tuchtrechtelijk (10).

3.2. Bij de herziening van de tekst zal erop toegezien moeten worden dat geen inbreuk wordt gemaakt op de bevoegdheden van de wetgever uit het oogpunt van artikel 184 van de Grondwet.

Zo staat het niet aan de Koning wetsbepalingen te herhalen, te parafrazeren of te wijzigen (11).

Evenzo kan de Koning weliswaar bepaalde leemten van wetgevende aard aanvullen, doch Hij mag zulks alleen doen voorzover de fundamentele beginselen vastgelegd worden bij wet, van het ogenblik af dat de ontworpen regel betrekking heeft op een essentieel element van het statuut van de leden van de politiediensten (12).

3.3. Tenslotte dienen alle bepalingen te worden geschrapt die niet de verordenende waarde hebben die een zodanig koninklijk besluit moet hebben, omdat zij slechts louter toelichtend zijn (13), geen bindende regels geven (14) of slechts tot doel hebben te verwijzen naar de wettelijke voorschriften die ter zake van toepassing zijn (15).

4. Gelet op de voorgaande opmerkingen heeft de afdeling wetgeving de bepalingen van de deontologische code niet verder onderzocht.

De kamer was samengesteld uit :

De heer Y. Kreins, kamervoorzitter

De heer J. Jaumotte en Mevr. M. Baguet, staatsraden,

Mevr. A.-C. Van Geersdaele, griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de heer R. Wimmer, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst werd nagezien onder toezicht van de heer P. Vandernoot.

De griffier,

De Voorzitter,

A.-C. Van Geersdaele.

Y. Kreins.

Nota's

(1) Zie eveneens artikel 1 van de code, dat bepaalt : “Het naleven van deze code kan geen enkele vorm van sanctionering met zich meebrengen”.

(2) In het verslag aan de Koning wordt duidelijk gepreciseerd dat de code in de eerste plaats een instrument is waarmee ondersteuning, eerder dan controle, van de personeelsleden wordt beoogd en dat hij niet als tuchtinstrument of als een als zodanig gepercipieerd instrument mag worden aangewend.

(3) Zo ook wordt in artikel 16 van het ontwerp van deontologische code de weigering om aan de wettige, deontologisch verantwoorde bevelen van de meerderen te gehoorzamen of het verzuim om ze uit te voeren uitdrukkelijk bestempeld als een “tekortkoming”, die in bepaalde omstandigheden zelfs als “ernstig” kan worden aangezien; het is weinig waarschijnlijk dat een zodanige “(ernstige) tekortkoming” met toepassing van artikel 1 van diezelfde code “geen enkele vorm van sanctionering” met zich kan meebrengen.

(4) En die dus voorkomen in een koninklijk besluit dat geen enkele reglementaire strekking heeft en dus niet kan worden vernietigd door de afdeling administratie van de Raad van State.

(5) Zie eveneens artikel III.VI van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten, dat bij artikel 136 van de voornoemde wet van 26 april 2002 wordt bevestigd.

2.4. Comme l'a rappelé le Conseil d'Etat à diverses reprises, un code de déontologie est, par nature, un ensemble de règles qui doivent guider le comportement des personnes qui y sont soumises dans l'exercice de leur profession et dont la violation est susceptible d'être sanctionnée disciplinairement (7). Les travaux préparatoires de l'article 50 de la loi du 26 avril 2002, précitée, vont d'ailleurs dans le même sens (8).

2.5. Il est donc évident que le code de déontologie aura vocation à produire, par lui-même, des effets de droit, non seulement à l'égard des membres des services de police, mais aussi, le cas échéant, à l'égard des tiers (9). Il s'agit donc d'élaborer un texte de portée normative, et non d'établir un simple instrument non réglementaire tel qu'il est décrit dans le rapport au Roi, à savoir

“(…) avant tout un instrument qui permet de mieux faire connaître les valeurs et les normes essentielles de la police et de leur donner davantage de force et d'autorité”.

3.1. Compte tenu du cadre juridique qui vient d'être rappelé, l'arrêté en projet, à commencer par son article 1^{er}, doit être fondamentalement revu en vue d'édicter, en application de l'article 50 de la loi du 26 avril 2002, précitée, et dans le respect de l'article 184 de la Constitution, les règles déontologiques complémentaires à celles déjà prévues par des dispositions de nature législative et dont le non-respect peut être sanctionné, notamment sur le plan disciplinaire (10).

3.2. Lors de la révision du texte, il conviendra de veiller à ne pas empiéter sur les compétences du législateur au regard de l'article 184 de la Constitution.

Ainsi, il n'appartient pas au Roi de répéter, paraphraser ou modifier des dispositions législatives (11).

De même, si le Roi peut combler certaines lacunes de nature législatives, Il ne peut le faire que pour autant que les principes fondamentaux soient fixés par la loi dès lors que la règle envisagée concerne un élément essentiel du statut des membres des services de police (12).

3.3. Enfin, il conviendra de supprimer toutes les dispositions qui n'ont pas le caractère réglementaire que doit revêtir un tel arrêté royal, parce qu'elles ne sont que purement explicatives (13), qu'elles ne fixent pas de règles obligatoires (14) ou qu'elles n'ont pour but que de se référer aux dispositions légales applicables en la matière (15).

4. Compte tenu des précédentes observations, la section de législation n'a pas examiné plus avant les dispositions du code de déontologie.

La chambre était composée de :

M. Y. Kreins, président de chambre,

M. J. Jaumotte et Mme M. Baguet, conseillers d'Etat,

Mme A.-C. Van Geersdaele, greffier.

Le rapport a été présenté par M. R. Wimmer, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de M. P. Vandernoot.

Le greffier,

Le président,

A.-C. Van Geersdaele.

Y. Kreins.

Notes

(1) Voir également l'article 1^{er} du code qui dispose : “Le respect du présent code ne peut entraîner de sanction sous quelque forme que ce soit.”

(2) Il est bien précisé dans le rapport au Roi que le code de déontologie est, en premier lieu, un instrument de soutien des membres du personnel, plutôt que de contrôle, et que le code ne doit pas être utilisé comme instrument de discipline ou perçu comme tel.

(3) De même, alors que l'article 16 du code de déontologie, en projet, érige expressément en “manquement”, qui peut même être qualifié de “grave” dans certaines circonstances, le fait de refuser d'obéir aux ordres légaux, déontologiquement justifiés des supérieurs ou de s'abstenir de les exécuter, il apparaît peu probable qu'un tel “manquement (grave)” ne puisse, en application de l'article 1^{er} du même code, pas donner lieu à une sanction, “sous quelque forme que ce soit”.

(4) Qui figureraient donc dans un arrêté royal dépourvu de toute portée réglementaire et donc non susceptible d'être annulé par la section d'administration du Conseil d'Etat.

(5) Voir également l'article III.V.1^{er} de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, confirmé par l'article 136 de la loi du 26 avril 2002, précitée.

(6) Die twee artikelen zijn opgenomen in afdeling 2 ("De eerbied voor de deontologische code") van hoofdstuk VII ("Rechten en plichten") van titel II ("Het statuut van de personeelsleden van de politiediensten") van de voornoemde wet van 26 april 2002.

(7) Zie inzonderheid advies 19.398/8, op 27 december 1989 verstrekt over een voorontwerp van wet "betreffende de Orde der Geneesheren", advies 24.188/2, op 6 maart 1995 verstrekt over een voorstel van wet dat is geworden de wet van 6 april 1995 inzake het statuut van en het toezicht op de beleggingsondernemingen, de bemiddelaars en beleggingsadviseurs, advies 25.280/9, op 7 oktober 1996 verstrekt over een ontwerp dat is geworden het besluit van de Franse Gemeenschapsregering van 15 mei 1997 tot vaststelling van de ethische gedragsregels inzake hulpverlening aan de jeugd en tot instelling van de Commissie voor advies inzake ethische gedragsregels voor de hulpverlening aan de jeugd, advies 34.901/4, op 19 maart 2003 verstrekt over een ontwerp dat is geworden het koninklijk besluit van 1 april 2003 tot vaststelling van het statuut van de leden van het interfederaal Korps van de Inspectie van financiën en tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 april 1998 tot organisatie van het interfederaal Korps van de Inspectie van financiën, en advies 35.047/2, op 17 maart 2003 verstrekt over een ontwerp dat is geworden het koninklijk besluit van 26 maart 2003 tot bepaling van de werkingsregels van de nationale en lokale informantenbeheerders en van de contactambtenaren.

(8) "(Spreker is van oordeel dat) de aanneming van een deontologische code binnen een redelijke termijn zou kunnen gebeuren. Zulks is o.m. belangrijk voor het tuchtrecht, waar zich toepassingsproblemen kunnen voordoen zolang er geen deontologische code bestaat. Ook derden hebben hier een belang vermits deze eventueel klachten zouden kunnen indienen over ondeontologisch gedrag van bepaalde personeelsleden. De minister ontkent het belang van deze aangelegenheid niet : al te vaak worden onaanvaardbare gedragingen en elementaire tekortkomingen (bijv. indiscreties) vastgesteld : zulks dient te worden beteugeld, zo niet is er geen vertrouwen meer in de politie". (Gedr. Stuk Kamer, DOC 50 1683/006, blz. 37).

(9) Bij voorbeeld in het kader van de aansprakelijkheid van een lid van een politiedienst tijdens de uitoefening van zijn ambt of naar aanleiding daarvan.

(10) Indien de stellers van het ontwerpbesluit het voor de goede vervulling van de taken van de politiediensten nuttig of zelfs noodzakelijk achten, staat uiteraard niets eraan in de weg dat later alle gegeven deontologische regels worden "gecodificeerd", ofwel op het niveau van de wet, ofwel door middel van een koninklijk besluit vastgesteld met toepassing van artikel 50 van de voormelde wet van 26 april 2002. Deze codificatie, die zelf geen regelgevende kracht zou hebben en zou dienen om te worden bezorgd aan elk lid van de politiediensten, zou niet de vorm moeten hebben van een koninklijk besluit of van een bijlage bij dat besluit, maar wel die van een gewone rondzendbrief van informatieve aard (in dat stuk zouden de verschillende deontologische regels worden vermeld die vooraf zijn gegeven in wets- of verordeningsbepalingen, vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in artikel 184 van de Grondwet, zoals het in dezen wordt geïnterpreteerd door het Arbitragehof in zijn voormelde arrest nr. 2/2004 van 14 januari 2004, waarbij ten aanzien van elke regel zou worden aangegeven in welke wets- of verordeningsbepaling hij is ingeschreven).

(11) Vergelijk, bij wijze van voorbeeld :

— de artikelen 69 en 70 van de ontworpen code met de artikelen 134 tot 136 van de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus;

— de artikelen 71 tot 73 van de ontworpen code met de artikelen 47 tot 53bis van de wet van 5 augustus 1992 op het politieambt;

— artikel 59 van de ontworpen code met artikel 118, vierde lid, van de voormelde wet van 7 december 1998;

— artikel 19 van de ontworpen code met artikel 119 van de voormelde wet van 7 december 1998;

— artikel 25 van de ontworpen code met artikel 127 van de voormelde wet van 7 december 1998;

— artikel 29, eerste lid, van de ontworpen code met artikel 132 van de voormelde wet van 7 december 1998.

(12) Vergelijk bijvoorbeeld :

— artikel 3 van de ontworpen code met artikel 123 van de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst gestructureerd op twee niveaus;

— artikel 4 van de ontworpen code met artikel 120 van de voormelde wet van 7 december 1998.

(13) Zulks is het geval met artikel 76 van de ontworpen code.

(6) Ces deux articles sont repris dans la section 2 ("Le respect du code de déontologie") du chapitre VII ("Des droits et des devoirs") du Titre II ("Le statut des membres du personnel des services de police") de la loi du 26 avril 2002, précitée.

(7) Voir, notamment, l'avis 19.398/8, donné le 27 décembre 1989, sur un avant-projet de loi "relatif à l'ordre des médecins", l'avis 24.188/2, donné le 6 mars 1995, sur une proposition de loi devenue la loi du 6 avril 1995 relative au statut des entreprises d'investissement et à leur contrôle, aux intermédiaires financiers et conseillers en placements, l'avis 25.280/9, donné le 7 octobre 1996, sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mai 1997 fixant le code de déontologie de l'aide à la jeunesse et instituant la commission de déontologie de l'aide à la jeunesse, l'avis 34.901/4, donné le 19 mars 2003, sur un projet devenu l'arrêté royal du 1^{er} avril 2003 fixant le statut des membres du Corps interfédéral de l'Inspection des finances et modifiant l'arrêté royal du 28 avril 1998 portant organisation du Corps interfédéral de l'Inspection des finances et l'avis 35.047/2, donné le 17 mars 2003, sur un projet devenu l'arrêté royal du 26 mars 2003 fixant les règles de fonctionnement des gestionnaires national et local des indicateurs et des fonctionnaires de contact.

(8) "(Un intervenant estime qu') il est notamment important qu'un tel code soit adopté pour le droit disciplinaire, dans le cadre duquel des problèmes d'application pourront surgir tant qu'il n'en sera pas ainsi. Les tiers ont également un intérêt en la matière, puisqu'ils pourraient déposer plainte concernant le comportement non déontologique de certains membres du personnel. Le ministre reconnaît l'importance de cette question. Il n'est en effet que trop fréquent que des comportements inadmissibles et des manquements élémentaires (par exemple des indiscretions) soient constatés. Ces comportements doivent être réprimés à défaut de quoi plus personne n'aura confiance en la police." (Doc. parl., Chambre, DOC 50 1683/006, p.37).

(9) Par exemple, dans le cadre de la mise en cause de la responsabilité d'un membre d'un service de police dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

(10) Si les auteurs du projet d'arrêté l'estiment utile, voire nécessaire, pour le bon accomplissement des missions des services de police, rien n'empêche évidemment qu'il soit ultérieurement procédé à une "codification" de l'ensemble des règles de déontologie arrêtées, soit au niveau de la loi, soit par le biais de l'arrêté royal pris en application de l'article 50 de la loi du 26 avril 2002, précitée. Cette codification, qui serait, quant à elle, dépourvue de toute portée normative et destinée à être remise à chaque membre des services de police, ne devrait pas revêtir la forme d'un arrêté royal ou d'une annexe à cet arrêté, mais bien celle d'une simple circulaire de nature informative (ce document reproduirait donc les diverses règles de déontologie préalablement fixées dans des dispositions législatives ou réglementaires arrêtées conformément au prescrit de l'article 184 de la Constitution, tel qu'interprété en la matière par la Cour d'arbitrage dans son arrêt n° 2/2004 du 14 janvier 2004, précité, tout en indiquant, au regard de chaque règle, la disposition législative ou réglementaire qui la consacre).

(11) Comparer, à titre d'exemple :

— les articles 69 et 70 du code en projet avec les articles 134 à 136 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux;

— les articles 71 à 73 du code en projet avec les articles 47 à 53bis de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police;

— l'article 59 du code en projet avec l'article 118, alinéa 4, de la loi du 7 décembre 1998, précitée;

— l'article 19 du code en projet avec l'article 119 de la loi du 7 décembre 1998, précitée;

— l'article 25 du code en projet avec l'article 127 de la loi du 7 décembre 1998, précité;

— l'article 29, alinéa premier, du code en projet avec l'article 132 de la loi du 7 décembre 1998, précitée.

(12) Comparer, par exemple :

— l'article 3 du code en projet avec l'article 123 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux;

— l'article 4 du code en projet avec l'article 120 de la loi du 7 décembre 1998, précitée.

(13) Ainsi en va-t-il de l'article 76 du code en projet.

(14) Zie bijvoorbeeld :

— artikel 27, tweede lid, van de ontworpen code, volgens hetwelk de leden van de politiediensten zich ervan bewust moeten zijn dat controlemechanismen in werking kunnen worden gesteld om misbruik van de communicatiemiddelen te voorkomen;

— artikel 29, derde lid, van de ontworpen code, krachtens hetwelk de leden van de politiediensten zich in de uitoefening van hun ambt laten leiden door overwegingen van wettelijkheid, billijkheid, opportuniteit en doeltreffendheid;

— artikel 32 van de ontworpen code, waarin wordt bepaald dat de leden van het personeel hun eigen verantwoordelijkheid nemen (vergelijk met artikel 71 van de code, met betrekking tot de beperking van de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van diezelfde leden);

— artikel 40, in fine, van de ontworpen code, volgens hetwelk in het kader van de maatregelen die de leden van de politiediensten moeten nemen om tijdens hun interventies te zorgen voor een maximale eenvormigheid van kledij en uitrusting, in het bijzonder rekening dient te worden gehouden met "de imperatieve inzake persoonlijke veiligheid".

(15) Zie bijvoorbeeld de artikelen 44, derde lid, en 49, eerste lid, van de ontworpen code.

(14) Voir, par exemple :

— l'article 27, alinéa 2, du code en projet, selon lequel les membres des services de police doivent être conscients que des mécanismes de contrôle peuvent être mis en oeuvre pour éviter tout usage abusif des moyens de communication;

— l'article 29, alinéa 3, du code en projet, en vertu duquel les membres des services de police se laissent guider, dans l'exercice de leur fonction, par des considérations de légalité, d'équité, d'opportunité et d'efficacité;

— l'article 32 du code en projet, qui dispose que les membres du personnel assument leurs propres responsabilités (comparer avec l'article 71 du code, relatif à la limitation de la responsabilité civile dans le chef de ces mêmes membres);

— l'article 40, in fine, du code en projet, selon lequel il convient, dans le cadre des mesures que les membres des services de police doivent prendre afin de veiller, dans leurs interventions, à une uniformité maximale de la tenue et de l'équipement, de prendre particulièrement en compte "les impératifs de sécurité personnelle".

(15) Voir, par exemple, les articles 44, alinéa 3, et 49, alinéa premier, du code en projet.

**10 MEI 2006. — Koninklijk besluit
houdende vaststelling van de deontologische code
van de politiediensten**

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten, inzonderheid op artikel 50;

Gelet op het protocol nr. 167/1 van 19 en 21 oktober 2005 van het onderhandelingscomité voor de politiediensten;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 23 november 2005;

Gelet op het advies van de adviesraad van burgemeesters, gegeven op 7 december 2005;

Gelet op het advies 39.512/2 van de Raad van State, gegeven op 21 december 2005;

Op de voordracht van Onze Minister van Justitie en van Onze Minister van Binnenlandse Zaken,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. De deontologische code van de politiediensten bedoeld in artikel 50 van de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten, wordt vastgesteld volgens de bij dit besluit gevoegde tekst.

Art. 2. Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Art. 3. Onze Minister van Justitie en Onze Minister van Binnenlandse Zaken zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 10 mei 2006.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,
Mevr. L. ONKELINX

De Minister van Binnenlandse Zaken,
P. DEWAELE

**10 MAI 2006. — Arrêté royal
fixant le code de déontologie des services de police**

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police, notamment l'article 50;

Vu le protocole n° 167/1 des 19 et 21 octobre 2005 du comité de négociation pour les services de police;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 23 novembre 2005;

Vu l'avis du conseil consultatif des bourgmestres, donné le 7 décembre 2005;

Vu l'avis 39.512/2 du Conseil d'Etat, donné le 21 décembre 2005;

Sur la proposition de Notre Ministre de la Justice et de Notre Ministre de l'Intérieur,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Le code de déontologie des services de police visé à l'article 50 de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police est établi conformément au texte annexé au présent arrêté.

Art. 2. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 3. Notre Ministre de la Justice et Notre Ministre de l'Intérieur sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 10 mai 2006.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de la Justice,
Mme L. ONKELINX

Le Ministre de l'Intérieur,
P. DEWAELE

Bijlage bij het koninklijk besluit van 10 mei 2006

HOOFDSTUK 1. — *Algemene bepalingen*

1. Het naleven van deze code kan geen enkele vorm van sanctieering met zich meebrengen.

2. Een deontologische commissie wordt opgericht om advies te verstrekken met betrekking tot de toepassing, de interpretatie en de evaluatie van de deontologische code. Zij doet dit uit eigen initiatief of op vraag van de Minister van Binnenlandse Zaken. Ze stelt de aanpassingen voor die zij pertinent acht.

Het voorzitterschap van deze commissie wordt waargenomen door een lid van het Administratief en Technisch Secretariaat van de Minister van Binnenlandse Zaken. De commissie bestaat uit twee vertegenwoordigers van de federale politie, twee vertegenwoordigers van de lokale politie en één vertegenwoordiger van elke, voor het personeel representatieve organisatie.

Wanneer nodig kan de commissie zich laten bijstaan door experts.

HOOFDSTUK 2. — *Werking van de geïntegreerde politie*

A. PRINCIPES EN KRACHTLIJNEN

3. De personeelsleden nemen de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden in acht en verbinden zich ertoe die te doen naleven (1).

De politieambtenaren dragen te allen tijde en in alle omstandigheden bij tot de bescherming van de personen en tot de bijstand die deze laatsten mogen verwachten, alsook, wanneer de omstandigheden het vereisen, tot het doen naleven van de wet en tot het behoud van de openbare orde (2).

Zij dragen eveneens bij tot de bescherming van de goederen (3).

Bij het vervullen van hun opdrachten van bestuurlijke of gerechtelijke politie, waken de personeelsleden over de naleving en dragen zij bij tot de bescherming van de individuele rechten en vrijheden, evenals tot de democratische ontwikkeling van de maatschappij (4).

Om hun opdrachten te vervullen, gebruiken zij slechts dwangmiddelen onder de voorwaarden die door de wet worden bepaald (5).

Elk optreden van de personeelsleden is weloverwogen en aangepast aan de omstandigheden.

De personeelsleden vervullen hun opdrachten onder het gezag en de verantwoordelijkheid van de overheden die daartoe door of krachtens de wet worden aangewezen (6).

Benevens de plicht zich in te zetten voor iedereen, besteden ze bijzondere aandacht aan de specifieke behoeften van de kwetsbare leden van onze maatschappij.

De toepassing van voormelde principes en op een meer algemene wijze van alle andere bepalingen van de code, vereist dat de personeelsleden bij elk optreden of elke handeling het hierna volgende Handvest van de waarden van de geïntegreerde politie toepassen :

“Naleven en zich inzetten voor het doen naleven van de individuele rechten en vrijheden en de waardigheid van elke persoon, in het bijzonder door een steeds doordacht en tot het strikt noodzakelijke beperkt gebruik van de wettelijke dwang;

Loyaal zijn tegenover de democratische instellingen;

Integer en onpartijdig zijn en de te handhaven normen eerbiedigen;

Zin voor verantwoordelijkheid hebben;

Bezield zijn door en blijik geven van een dienstverlenende ingesteldheid gekenmerkt door :

— de beschikbaarheid;

— de kwaliteit van het werk;

— het zoeken naar oplossingen binnen het kader van hun bevoegdheden;

— de optimale aanwending van de adequate middelen;

— de zorg voor de geïntegreerde werking van de politiediensten;

Vanuit wederzijds respect en waardering de interne relaties bevorderen;

Bijdragen tot het welzijn op het werk.”

B. VERANTWOORDELIJKHEDEN

B.1 VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN DE CHEF (7)

4. Binnen elk politiekorps wordt het gezag van een personeelslid over een ander personeelslid uitgeoefend, in volgende orde :

1° op grond van het ambt dat wordt waargenomen in de organisatie, dat wil zeggen op alle personeelsleden die aangesteld zijn in een dienst die in het organogram onder zijn verantwoordelijkheid valt;

Annexe à l'arrêté royal du 10 mai 2006

CHAPITRE 1^{er}. — *Dispositions générales*

1. Le respect du présent code ne peut entraîner de sanction sous quelque forme que ce soit.

2. Une commission de déontologie est créée afin de donner avis soit d'initiative, soit à la demande du Ministre de l'Intérieur, quant à l'application, l'interprétation et l'évaluation du code de déontologie. Elle propose les adaptations qu'elle juge pertinentes.

La présidence de cette commission est assurée par un membre du Secrétariat Administratif et Technique du Ministre de l'Intérieur. La commission se compose par ailleurs de deux représentants de la police fédérale, de deux représentants de la police locale et d'un représentant de chaque organisation représentative du personnel.

Au besoin, la commission peut se faire assister par des experts.

CHAPITRE 2. — *Fonctionnement de la police intégrée*

A. PRINCIPES ET LIGNES DE FORCES

3. Les membres du personnel respectent et s'attachent à faire respecter les droits de l'homme et les libertés fondamentales (1).

Les fonctionnaires de police contribuent en tout temps et en toutes circonstances à la protection des personnes et à l'assistance que ces dernières sont en droit d'attendre, ainsi que, lorsque les circonstances l'exigent, au respect de la loi et au maintien de l'ordre public (2).

Ils contribuent également à la protection des biens (3).

Dans l'exercice de leurs missions de police administrative ou judiciaire, les membres du personnel veillent au respect et contribuent à la protection des libertés et des droits individuels, ainsi qu'au développement démocratique de la société (4).

Pour accomplir leurs missions, ils n'utilisent des moyens de contrainte que dans les conditions prévues par la loi (5).

Chaque action des membres du personnel est empreinte de pondération et adaptée aux circonstances.

Les membres du personnel accomplissent leurs missions sous l'autorité et la responsabilité des autorités désignées à cette fin par ou en vertu de la loi (6).

Outre leur devoir de s'engager au profit de tous, ils prêtent une attention particulière aux besoins spécifiques des membres vulnérables de notre société.

La mise en application des principes précités et d'une manière générale de toutes les autres dispositions du code, postule que lors de chaque intervention ou de chaque action, les membres du personnel appliquent la Charte des valeurs de la police intégrée telle que formulée ci-après :

“Respecter et s'attacher à faire respecter les droits et libertés individuels ainsi que la dignité de chaque personne, spécialement en s'astreignant à un recours à la contrainte légale toujours réfléchi et limité au strict nécessaire;

Etre loyal envers les institutions démocratiques;

Etre intègre, impartial et respectueux des normes à faire appliquer;

Avoir le sens des responsabilités;

Etre animé par et faire montre d'un esprit de service caractérisé par :

— la disponibilité;

— la qualité du travail;

— la recherche de solutions dans le cadre de leurs compétences;

— la mise en œuvre optimale des moyens adéquats;

— le souci du fonctionnement intégré des services de police;

Promouvoir les relations internes fondées sur le respect mutuel;

Contribuer au bien-être sur les lieux du travail.”

B. RESPONSABILITES

B.1 RESPONSABILITES DU CHEF (7)

4. Au sein de chaque corps de police, l'autorité d'un membre du personnel sur un autre membre du personnel est exercée dans l'ordre suivant :

1° sur la base de la fonction qu'on assume dans l'organisation, c'est-à-dire sur tous les membres du personnel qui sont affectés dans un service qui relève, dans l'organigramme, de sa responsabilité;

2° op grond van de hem toevertrouwde taak, dat wil zeggen op alle personeelsleden aan wie opdracht is gegeven om mee te werken aan de uitvoering van die taak, maar binnen de perken ervan;

3° op basis van de graad of, bij gelijke graad, van anciënniteit, dit wil zeggen op alle personeelsleden van het politiekorps, maar zonder zich te onttrekken aan de uitoefening van het ambt of in de uitvoering van de taak (8).

Het gezag wordt steeds uitgeoefend binnen de perken van de machtiging die wordt ontleend aan de wettelijke, reglementaire of contractuele bepalingen of aan permanente of tijdelijke dienstbevelen (9).

Bij het vervullen van hun opdrachten staan de politieambtenaren uitsluitend onder de leiding van de meerderen van de politiedienst waartoe deze politieambtenaren behoren, behalve wanneer een politieambtenaar van een ander politiekorps wordt belast met de leiding, op basis van een uitdrukkelijk akkoord, een beslissing van de gerechtelijke overheid of van een wetsbepaling (10).

5. De chef hanteert een leiderschapsstijl die is aangepast aan de taak, aan de omstandigheden van de uitvoering van deze taak en aan de professionele bekwaamheid, de persoonlijke maturiteit en de motivatie van de medewerkers.

De chef wakkert de samenwerkingszin aan en zorgt ervoor dat wedijver tussen de personeelsleden of tussen de diensten, die op zich positief is, nooit de kwaliteit van het werk schaadt of uitmond in rivaliteit.

6. De chef informeert zijn medewerkers over de algemene en bijzondere doelstellingen van hun opdrachten. Hij betreft hen bij zijn leiding en biedt hen voldoende actievrijheid om een intelligente samenwerking tot stand te brengen.

De chef behandelt zijn medewerkers rechtvaardig en billijk. Hij schenkt hen vertrouwen, heeft voor hen de vereiste belangstelling, waakt over hun rechten en heeft voor hen het respect dat hij verschuldigd is aan personen met wie hij solidair de gemeenschappelijke opdracht moet vervullen.

Overigens vervult hij in de uitoefening van zijn ambt een voorbeeldfunctie.

7. De bevelen van de chef hebben steeds de uitvoering van de opdrachten van de politiediensten en de goede werking van die diensten tot doel. De bevelen moeten wettig en opportuun zijn en in verhouding staan tot het doel dat de chef met het bevel wenst te bereiken (11).

Bij het geven van de bevelen houdt de chef rekening met de omstandigheden waarin deze moeten worden uitgevoerd.

De chef is verantwoordelijk voor de bevelen die hij geeft en voor elke wijze van uitvoering ervan die redelijk voorzienbaar is. Te dien einde geeft hij elke nadere toelichting die voor de correcte uitvoering van het bevel vereist is, zonder nochtans de noodzakelijke actievrijheid van zijn personeelsleden nodeloos in te perken. De chef staat in voor het toezicht op de correcte uitvoering van de bevelen die hij heeft gegeven (12).

Hij neemt zijn controletaak op regelmatige en doeltreffende wijze waar. Hij doet dit om de goede uitvoering van de taken te waarborgen, zijn medewerkers goed te kennen en de prestaties van laatstgenoemden te optimaliseren. Hij licht ze in over de vaststellingen terzake.

8. Het behoort tot de verantwoordelijkheden van de chef om bij te dragen tot de ontwikkeling van de competenties van zijn medewerkers en tot het bevorderen van de politionele waarden.

De chef dient hierbij in het bijzonder garant te staan voor de communicatie, de verspreiding en de toepassing van de nieuwe concepten van het politiewerk, alsook van de wijzigingen op wettelijk en reglementair vlak.

9. De chef behandelt de personeelsleden billijk. Hij formuleert een objectieve en pertinente motivering voor elk verschil in behandeling tussen de personeelsleden.

10. De chef ziet erop toe dat de waardigheid van de personeelsleden wordt geëerbiedigd.

Hij draagt actief bij tot het voorkomen, opsporen en oplossen van conflicten tussen personen of tussen diensten en bevordert een harmonieuze en constructieve werksfeer.

Hij draagt eveneens actief bij tot de uitvoering van de maatregelen die de overheid heeft genomen in de strijd tegen geweld, pestering en ongewenst seksueel gedrag op het werk, ongeacht of zij uitgaan van een chef of een medewerker.

2° sur la base de la tâche qui lui est confiée, c'est-à-dire sur tous les membres du personnel auxquels mission a été donnée de collaborer à l'exécution de cette tâche, dans les limites de celle-ci;

3° sur la base du grade ou, à grade égal, de l'ancienneté, c'est-à-dire sur tous les membres du personnel du corps de police, mais sans interférer dans l'exercice de la fonction ou dans l'exécution de la tâche (8).

L'autorité est toujours exercée dans les limites de l'habilitation figurant dans les dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles ou dans des ordres de services permanents ou temporaires (9).

Dans l'exécution de leurs missions, les fonctionnaires de police sont placés sous la direction exclusive des supérieurs du service de police auquel ces fonctionnaires de police appartiennent, sauf lorsque la direction est confiée à un fonctionnaire de police d'un autre corps de police sur la base d'un accord exprès, d'une décision des autorités judiciaires ou d'une disposition légale (10).

5. Le chef fait usage d'un style de direction adapté à la tâche, aux circonstances de son exécution, ainsi qu'à la compétence professionnelle, à la maturité personnelle et à la motivation des collaborateurs.

Le chef stimule l'esprit de coopération et veille à ce qu'une émulation, en soi positive, entre les membres du personnel ou entre les services, n'en vienne pas à nuire à la qualité du travail ou ne débouche sur des rivalités.

6. Le chef informe ses collaborateurs des objectifs généraux et particuliers de leurs missions. Il les associe à la direction qu'il exerce et il leur accorde une liberté d'action suffisante de façon à réaliser une coopération intelligente.

Le chef traite ses collaborateurs de manière juste et équitable. Il leur accorde la confiance, leur porte tout l'intérêt requis, veille au respect de leurs droits et a pour eux les égards dus à des personnes dont il doit être solidaire dans l'accomplissement de la mission commune.

Par ailleurs, dans l'exécution de son emploi, il exerce une fonction d'exemple.

7. Les ordres donnés par le chef visent toujours l'exécution des missions des services de police et le bon fonctionnement de ces services. Les ordres doivent être légaux et opportuns et être relatifs à l'objectif que le chef souhaite atteindre par ces ordres (11).

Lorsqu'il donne des ordres, le chef tient compte des circonstances dans lesquelles ils doivent être exécutés.

Le chef est responsable des ordres qu'il donne et de toutes les formes de leur exécution raisonnablement prévisibles. A cette fin, il donne toute information complémentaire nécessaire à l'exécution correcte de l'ordre, sans toutefois restreindre inutilement la liberté d'action nécessaire de ses membres du personnel. Le chef est chargé du contrôle de l'exécution correcte des ordres qu'il a donnés (12).

Il assume sa fonction de contrôle de manière régulière et efficace. Il le fait dans le but de garantir la bonne exécution des tâches, de bien connaître ses collaborateurs et d'optimiser les prestations de ces derniers. Il les informe sur les constatations faites en la matière.

8. Il entre dans les responsabilités du chef de contribuer au développement des compétences de ses collaborateurs et à la promotion des valeurs policières.

A cet égard, le rôle du chef consiste, en particulier, à garantir la communication, la diffusion et l'application des nouveaux concepts du travail policier ainsi que des changements sur les plans légal et réglementaire.

9. Le chef fait preuve d'équité. Il fournit une motivation objective et pertinente pour chaque traitement différencié entre les membres du personnel.

10. Le chef veille au respect de la dignité des membres du personnel.

Il contribue activement à prévenir, détecter et résoudre les conflits entre personnes ou entre services et favorise un climat de travail harmonieux et constructif.

De même, il contribue activement à l'exécution des mesures prises par l'autorité pour lutter contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, qu'il soit le fait d'un chef ou d'un collaborateur.

Zonder zich meer dan strikt nodig te mengen in hun privé-leven, biedt hij hulp aan personeelsleden die geconfronteerd worden met professionele, sociale of familiale problemen die een weerslag hebben op het werk of aan personeelsleden die onderhevig zijn aan intense stresssituaties. Indien nodig wijst hij hen door naar de bevoegde dienst.

11. Het is de taak van de chef om de verantwoordelijke overheid te helpen het welzijn op het werk te bevorderen. Daartoe draagt hij bij tot de ontwikkeling en de uitvoering van het preventie- en beschermingsbeleid van de politieorganisatie.

B.2 GEMEENSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEDEN

12. Bij het vervullen van hun opdrachten verlenen de personeelsleden elkaar te allen tijde wederzijdse bijstand en zorgen zij voor een doeltreffende samenwerking (13).

De politiediensten wisselen, binnen de wettelijke en reglementaire beperkingen, spontaan informatie uit en behandelen, elk wat hen betreft, de aan hun ambtsgebied vreemde zaken met dezelfde ingesteldheid en met dezelfde ijver als wanneer ze zich in hun eigen ambtsgebied zouden hebben voorgedaan.

De personeelsleden zorgen voor een optimale samenwerking om de effectiviteit en de efficiëntie van het algemeen optreden te waarborgen, en dat in het bijzonder door de uitwisseling van informatie en de coördinatie van de acties.

De chefs nemen de noodzakelijke maatregelen om deze samenwerking aan te moedigen.

13. De personeelsleden sporen elkaar aan tot de actieve naleving van de deontologie.

De personeelsleden die getuige zijn van een zware schending van de deontologische regels die een onmiddellijk of onherstelbaar nadeel met zich kan mee brengen, treffen alle nuttige maatregelen om deze schending te doen ophouden.

In dit raam stelt elk personeelslid dat direct getuige is van strafbaar of gevaarlijk gedrag, onrechtmatig geweld of een onmenselijke of vernederende behandeling vanwege een collega, alles in het werk om, in de mate van zijn mogelijkheden, dat te doen ophouden en de bevoegde overheid hiervan op de hoogte te brengen.

14. De professionele relaties tussen de personeelsleden zijn gebaseerd op onder meer wederzijds respect, solidariteit, ploeggeest, zelfdiscipline, loyaliteit en billijkheid, en dit onafhankelijk van het ambt, de taak, de graad, het actuele statuut of het statuut van oorsprong, van het zogenaamde ras, de huidskleur, de afstamming, de nationale herkomst, het geslacht of de seksuele geaardheid, de burgerlijke stand, de geboorte, het patrimonium, de leeftijd, de taal, de religieuze of filosofische overtuigingen, de gezondheid, de handicap of de fysieke kenmerken.

De personeelsleden onthouden zich van elke uiting van elitarisme of van het in diskrediet brengen van een dienst, een kader, een graad, een ambt of een persoon.

De personeelsleden onthouden zich van iedere daad van geweld, pesterijen of van ongewenst seksueel gedrag op het werk (14).

De personeelsleden hebben het recht met waardigheid behandeld te worden (15). Zij onthouden zich van elk verbaal of non-verbaal gedrag, dat die waardigheid in het gedrang kan brengen.

B.3 UITVOERING VAN DE BEVELEN, ONDERRICHTINGEN EN RICHTLIJNEN

15. De personeelsleden eerbiedigen het gezag van hun chefs.

Het personeelslid is verantwoordelijk voor de uitvoering van de aan hem door zijn chef gegeven bevelen. Hij voert die bevelen correct en tijdig uit met inachtneming van alle richtlijnen die hem daartoe gegeven werden. Hij neemt alle initiatieven die voor de uitvoering van de bevelen noodzakelijk zijn. Indien nodig vraagt hij de chef tijdig om aanvullende richtlijnen te verstrekken. Hij brengt aan de chef regelmatig verslag uit over de uitvoering van zijn bevelen en meldt hem iedere nuttige informatie in dat verband (16).

16. De weigering om aan de bevelen van zijn chefs te gehoorzamen of het opzettelijke verzuim om deze bevelen uit te voeren, vormt een tekortkoming.

Deze tekortkoming wordt steeds als ernstig beschouwd wanneer ze zich voordoet in ernstige en dringende omstandigheden in het raam van de voorbereiding of de uitvoering van een opdracht van bestuurlijke of van gerechtelijke politie (17).

Een kennelijk onwettig bevel mag evenwel niet worden uitgevoerd (18).

Het personeelslid aan wie een onwettig bevel wordt gegeven, meldt zijn voornemen om een dergelijk bevel niet uit te voeren, onmiddellijk aan de chef die het bevel heeft gegeven of aan diens chef (19).

Sans s'immiscer plus que le strict nécessaire dans leur vie privée, il vient également en aide aux membres du personnel confrontés à des difficultés d'ordre professionnel, social ou familial qui ont des répercussions sur le travail ou à ceux qui sont soumis à des situations de stress intense. Au besoin, il les oriente vers le service compétent.

11. Le chef a le devoir d'aider l'autorité responsable à promouvoir le bien-être au travail en contribuant au développement et à la mise en œuvre de la politique de prévention et de protection de l'organisation policière.

B.2 RESPONSABILITES COLLECTIVES

12. Dans l'exercice de leurs missions, les membres du personnel se prêtent en tout temps assistance mutuelle et veillent à assurer une coopération efficace (13).

Les services de police se communiquent spontanément les informations, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, et s'attachent à traiter, pour ce qui les concerne, les affaires extérieures à leur circonscription dans le même esprit et avec le même zèle que si elles s'étaient produites dans leur propre ressort.

Les membres du personnel veillent à assurer une coopération optimale de manière à garantir l'efficacité et l'efficience de l'action générale, et ce en particulier par l'échange d'informations et la coordination des actions.

Les chefs prennent les mesures nécessaires pour stimuler cette coopération.

13. Les membres du personnel s'encouragent mutuellement au respect actif de la déontologie.

Les membres du personnel, témoins d'une violation grave des règles déontologiques qui pourrait entraîner un préjudice immédiat ou irréparable prennent toute disposition utile afin de faire cesser cette violation.

Dans cet esprit, tout membre du personnel qui est témoin direct d'un comportement délictueux ou dangereux, de violences illégitimes ou d'un traitement inhumain ou dégradant de la part d'un collègue, met tout en œuvre dans la mesure de ses possibilités pour les faire cesser et les porter à la connaissance de l'autorité compétente.

14. Les relations professionnelles entre membres du personnel reposent notamment sur le respect mutuel, la solidarité, l'esprit d'équipe, la discipline librement consentie, la loyauté ainsi que l'équité, et ce indépendamment de la fonction, de la tâche, du grade, du statut actuel ou d'origine, ou encore de la prétendue race, de la couleur, de l'ascendance, de l'origine nationale, du sexe ou de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, du patrimoine, de l'âge, de la langue, des convictions religieuses ou philosophiques, de la santé, du handicap ou des caractéristiques physiques.

Les membres du personnel s'abstiennent de toute manifestation d'élitisme ou de déconsidération vis-à-vis d'un service, d'un cadre, d'un grade, d'une fonction ou d'une personne.

Les membres du personnel s'abstiennent de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail (14).

Les membres du personnel ont le droit d'être traités avec dignité (15). Ils s'abstiennent de tout comportement verbal ou non verbal qui pourrait compromettre cette dignité.

B.3 EXECUTION DES ORDRES, INSTRUCTIONS ET DIRECTIVES

15. Les membres du personnel respectent l'autorité de leurs chefs.

Le membre du personnel est responsable de l'exécution des ordres que ses chefs lui ont donnés. Il exécute ces ordres correctement et dans les délais en tenant compte de toutes les directives qui lui ont été données à cet effet. Il prend toutes les initiatives nécessaires à l'exécution des ordres. Si nécessaire, il demande à temps au chef de lui donner des directives complémentaires. Il fait régulièrement rapport au chef de l'exécution de ses ordres et lui communique toute information utile en la matière (16).

16. Le fait de refuser d'obéir aux ordres de ses chefs ou de s'abstenir sciemment de les exécuter, constitue un manquement.

Celui-ci est toujours qualifié de grave lorsqu'il se produit dans des circonstances graves et urgentes dans le cadre de la préparation ou de l'exécution d'une mission de police administrative ou de police judiciaire (17).

Toutefois un ordre manifestement illégal ne peut être exécuté (18).

Le membre du personnel à qui un ordre illégal est donné communique immédiatement son intention de ne pas exécuter un tel ordre au chef qui a donné l'ordre ou au chef de celui-ci (19).

17. De personeelsleden nemen de adequate initiatieven met het oog op een goede uitvoering van hun opdrachten. Zij doen dit met respect voor de wettelijke en reglementaire beschikkingen en in de geest van de bevelen en richtlijnen van hun chef.

In het geval van collectieve operaties vermijden zij echter misplaatste initiatieven die kunnen schaden aan de homogeniteit van de in plaats gestelde dispositieven en die aldus het goede verloop van deze operaties in gevaar kunnen brengen.

C. FUNDAMENTELE WAARDEN

C.1 BESCHIKBAARHEID – ZIN VOOR DIENSTVERLENING

18. De personeelsleden moeten gevolg geven aan elke oproep in verband met het vervullen van de dienst en alles vermijden dat het vertrouwen van het publiek in hun beschikbaarheid kan schaden (20).

Onverminderd de daartoe geformuleerde richtlijnen en rekening houdende met de respectievelijke belangrijkheid van de te beschermen belangen, mogen ze een minder dringende interventie uitstellen. Dit kan indien de operationele eisen van de dienst dat rechtvaardigen en op voorwaarde dat de betrokken personen, zo mogelijk, daarvan op de hoogte worden gebracht.

Waar nodig, oefenen zij hun signaalfunctie uit ten opzichte van de bevoegde of gespecialiseerde diensten.

19. De personeelsleden mogen niet zonder toelating of rechtvaardiging van hun dienst wegblijven (21).

Zij gebruiken de statutaire mogelijkheden op een weldoordachte wijze.

20. De personeelsleden geven de bevolking, de politieoverheden en de andere instanties waarmee ze moeten samenwerken, blijk van hun wil om de van hen verwachte dienst te verlenen. Daarmee getuigen zij van hun persoonlijke betrokkenheid bij de behartiging van het algemeen belang. Zij dragen daar ook toe bij door waakzaam te zijn, wat routine uitsluit en door de voorschriften inzake informatie betreffende de procedures, die aan de rechtsonderhorigen moet worden meegedeeld, dynamisch toe te passen.

Voor zover dit geen afbreuk doet aan de goede uitvoering van hun opdracht, lichten zij de bevolking in over de motieven van hun tussenkomsten.

21. De beschikbaarheid van de personeelsleden wordt onder meer gekenmerkt door hun fysieke aanwezigheid op de plaats waar de opdracht moet worden uitgevoerd, maar ook door hun aanspreekbaarheid voor de bevolking en de overheden. Ze wordt ook gekenmerkt door luisterbereidheid, het tonen van begrip, het ernstig nemen van de bekommernissen van de personen die op hen een beroep doen en het nemen van de gepaste initiatieven, hetzij door zelf te handelen, hetzij door de betrokkenen te verwijzen naar de bevoegde of gespecialiseerde personen of diensten.

C.2 ONPARTIJDIGHEID

22. De personeelsleden vermijden elke handeling of houding waardoor het vermoeden van onpartijdigheid zou kunnen worden aangest. Zij moeten elke willekeur bij hun optreden uitsluiten, door inzonderheid te vermijden dat zij, bij hun wijze van optreden of uit hoofde van de aangelegenheid waarvoor zij optreden, afbreuk doen aan de onpartijdigheid die de burgers van hen mogen verwachten (22).

In de onderzoeken geven ze blijk van objectiviteit en verzamelen ze zowel elementen ten laste als ten onlaste.

23. Onverminderd de verplichting om onmiddellijk de dringende maatregelen te treffen die nodig zijn om de veiligheid en het goede verloop van de latere handelingen te waarborgen, handelen de personeelsleden die persoonlijk betrokken zijn bij een zaak waarbij hun onpartijdigheid ter discussie kan worden gesteld, deze zaak niet zelf af. Zij doen, desgevallend via hun chef, een beroep op andere collega's om de ambtsplichten uit te voeren of voort te zetten.

24. De personeelsleden eerbiedigen de waardigheid van elke persoon, ongeacht de redenen of omstandigheden die hen in contact brengen met die persoon.

Bij de uitoefening van hun ambt onthouden ze zich van elke vorm van discriminatie en van elke vorm van partijdigheid, ongeacht de reden ervan en in het bijzonder: het zogenaamde ras, de huidskleur, de afstamming, de nationale herkomst, het geslacht of de seksuele geaardheid, de burgerlijke stand, de geboorte, de taal, het patrimonium, de leeftijd, de religieuze of filosofische overtuigingen, de gezondheid, de handicap of de fysieke kenmerken.

25. De leden van het operationeel kader moeten er zich in alle omstandigheden van onthouden in het openbaar uiting te geven aan hun politieke overtuiging en zich in het openbaar in te laten met politieke activiteiten (23).

17. Les membres du personnel prennent les initiatives idoines en vue d'une bonne exécution de leurs missions. Ils le font dans le respect des dispositions légales et réglementaires et dans l'esprit des ordres et directives de leur chef.

Lors d'opérations collectives cependant, ils évitent de prendre des initiatives intempestives susceptibles de nuire à l'homogénéité des dispositifs mis en oeuvre et de mettre ainsi en péril le bon déroulement de ces opérations.

C. VALEURS FONDAMENTALES

C.1 DISPONIBILITE – ESPRIT DE SERVICE

18. Les membres du personnel doivent répondre à tout appel relatif à l'exécution du service et éviter tout ce qui pourrait porter atteinte à la confiance du public dans leur disponibilité (20).

Sans préjudice des directives formulées à ce propos et compte tenu de l'importance respective des intérêts à protéger, ils peuvent différer une intervention jugée moins urgente si les impératifs opérationnels de service le justifient et à condition d'en avertir si possible les personnes concernées.

Là où cela s'avère nécessaire, ils exercent leur fonction de relais vers les services compétents ou spécialisés.

19. Les membres du personnel ne peuvent être absents du service sans autorisation ou justification (21).

Ils veillent à utiliser les possibilités statutaires à bon escient.

20. Les membres du personnel font preuve à l'égard de la population, des autorités de police et des autres instances avec lesquelles ils sont amenés à collaborer, de leur volonté de rendre le service qu'on attend d'eux. De la sorte, ils expriment leur engagement personnel dans la poursuite de l'intérêt commun. Ils y contribuent également en faisant preuve d'une vigilance qui exclut la routine et d'une mise en application dynamique des prescriptions quant à l'information à fournir aux justiciables en matière de procédures.

Pour autant que cela ne fasse pas obstacle au bon déroulement de leur mission, ils informent la population des motifs de leurs interventions.

21. La disponibilité des membres du personnel se caractérise entre autres par leur présence physique là où la mission doit être exécutée, mais également par leur accessibilité pour la population et pour les autorités. Elle se traduit aussi par leur disposition à l'écoute, par la compréhension dont ils font montre, la prise au sérieux des préoccupations de ceux qui font appel à eux et par les initiatives appropriées, que ce soit en intervenant personnellement ou en renvoyant les intéressés vers les personnes ou les services compétents ou spécialisés.

C.2 IMPARTIALITE

22. Les membres du personnel évitent tout acte ou attitude de nature à ébranler la présomption d'impartialité. Ils doivent proscrire tout arbitraire dans leurs interventions en évitant, notamment, de porter atteinte, dans leur manière d'intervenir ou en raison de l'objet de leur intervention, à l'impartialité que les citoyens sont en droit d'attendre d'eux (22).

Dans les enquêtes, ils font preuve d'objectivité et recueillent les éléments tant à charge qu'à décharge.

23. Sans préjudice de l'obligation de prendre immédiatement les mesures urgentes en vue de garantir la sécurité et le bon déroulement des devoirs ultérieurs, les membres du personnel qui sont impliqués personnellement dans une affaire, de telle sorte que leur impartialité pourrait être mise en cause, s'abstiennent de s'engager personnellement dans le traitement de celle-ci. Ils font, le cas échéant via leur chef, appel à d'autres collègues afin que soient accomplis ou poursuivis les devoirs professionnels.

24. Les membres du personnel respectent la dignité de toute personne, quels que soient les motifs ou circonstances qui les mettent en contact avec elle.

Dans l'exercice de leur fonction, ils s'interdisent aussi toute discrimination et toute forme de partialité, quelle qu'en soit la raison et notamment: la prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la langue, le patrimoine, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, la santé, le handicap ou les caractéristiques physiques.

25. Les membres du cadre opérationnel s'abstiennent en toutes circonstances de manifester publiquement leurs opinions politiques et de se livrer publiquement à des activités politiques (23).

Om zich kandidaat te kunnen stellen voor een politiek mandaat, moeten ze hun ontslag of een non-activiteit wegens persoonlijke aangelegenheden hebben verkregen.

Bij de uitoefening van hun ambt bewaren alle personeelsleden een strikte neutraliteit in hun betrekkingen met de politieke mandatarissen.

C.3 INTEGRITEIT EN WAARDIGHEID VAN HET AMBT

26. De personeelsleden moeten elk misbruik bij hun optreden uitsluiten (24).

Het is de personeelsleden verboden, zelfs buiten hun functies, maar uit dien hoofde, hetzij rechtstreeks, hetzij door tussenpersonen, giften, beloningen of welke voordelen ook te vragen, te eisen of aan te nemen (25).

Zij mogen echter wel kleine symbolische geschenken aanvaarden die hun wegens hun ambt of wegens de uitvoering van hun plichten worden aangeboden.

Zelfs buiten de uitoefening van hun ambt maken de personeelsleden geen gebruik van hun hoedanigheid om aan hun verantwoordelijkheid te ontsnappen wanneer ze een fout hebben begaan.

De personeelsleden maken geen misbruik van hun bevoegdheden, alsook van de middelen en faciliteiten die aan hun ambt zijn verbonden. Aldus verschaffen zij noch zichzelf noch derden voordelen die ze zonder dit misbruik niet of niet in dezelfde mate zouden hebben bekomen en berokkenen ze evenmin derden zelfs eventuele nadelen.

Zij ondernemen geen enkele vorm van leurpraktijk of formuleren geen enkel verzoek waarbij ze zich zouden beroepen op het feit dat ze deel uitmaken van de politieorganisatie.

Alleen de door de overheid erkende solidariteitsacties worden door of binnen de politiediensten met hun steun uitgevoerd.

27. Behoudens een specifieke regelgeving terzake, maken de personeelsleden geen gebruik voor privé-doeleinden, van middelen zoals voertuigen, materieel of software die de politieorganisatie hen ter beschikking stelt.

In het bijzonder voor wat de communicatiemiddelen betreft, zijn zij zich ervan bewust dat controlemechanismen in werking kunnen worden gesteld om misbruik ervan te voorkomen, ook al is de inhoud van privé-boodschappen gedekt door de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en het briefgeheim.

28. Het personeelslid vermijdt elke gedraging, zelfs buiten de uitoefening van het ambt, die het vervullen van de ambtsplichten in de weg kan staan of met de waardigheid van het ambt strijdig is (26).

Zij vermijden eveneens elke gedraging die het vertrouwen van de bevolking in de politie kan aantasten.

C.4 LOYAUTEIT

29. De personeelsleden moeten eerbied tonen voor het Staatshoofd, de andere gestelde machten en de overheidsinstellingen (27).

Bij de uitoefening van hun ambt tonen de personeelsleden eerbied voor de internationale en nationale democratische instellingen, alsook voor hun symbolen.

Zij oefenen op loyale wijze hun ambt uit onder het gezag van de politieoverheden, alsook onder leiding van hun chef.

Zij handelen en gedragen zich bij de uitoefening van hun ambt overeenkomstig de wettelijke en reglementaire bepalingen, de strategie en de richtlijnen van de overheid. Zij laten zich leiden door overwegingen van wettelijkheid, billijkheid, opportuniteit en doeltreffendheid.

30. De personeelsleden formuleren hun raadgevingen, adviezen, opties en verslagen op een precieze, volledige en concrete wijze. Ze voeren met ijver en plichtsbesef de richtlijnen van de overheid waarvan ze afhangen en de programma's en actieplannen, uit.

31. Het personeelslid dat meent dat het niet kan akkoord gaan met de beleidslijn die als gedragslijn voor de dienst wordt vastgelegd, heeft het recht te trachten zijn chefs, met tact, van zijn visie te overtuigen, zonder dat tegen hem een rechtstreekse of onrechtstreekse sanctie kan genomen worden omdat het zijn mening heeft geuit. Indien het daar niet in slaagt, moet het zich schikken naar dit beleid.

32. De personeelsleden nemen hun eigen verantwoordelijkheden op.

Pour pouvoir se porter candidats à un mandat politique, ils doivent avoir obtenu leur démission ou une non-activité pour raisons personnelles.

Dans l'exercice de leur fonction, tous les membres du personnel observent une stricte neutralité dans leurs rapports avec les mandataires politiques.

C.3 INTEGRITE ET DIGNITE DE LA FONCTION

26. Les membres du personnel doivent proscrire tout abus dans l'exercice de leurs missions (24).

Il est interdit aux membres du personnel de solliciter, d'exiger ou d'accepter, directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions, mais en raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques (25).

Ils peuvent cependant accepter de petits cadeaux symboliques qui leur sont proposés en raison de leur fonction ou de l'exécution de leurs devoirs.

Même en dehors de l'exercice de leurs fonctions, les membres du personnel n'usent pas de leur qualité pour échapper à leur responsabilité lorsqu'ils sont en tort.

Les membres du personnel n'abusent pas de leurs compétences, ainsi que des moyens et facilités inhérents à leur fonction. Cela signifie que ni pour eux-mêmes, ni pour des tiers, ils ne se procurent des avantages qu'ils ne pourraient pas obtenir ou qu'ils n'obtiendraient pas dans la même mesure sans cette façon d'agir et qu'ils ne causent pas à des tiers un préjudice, même éventuel.

Ils n'entreprennent aucune forme de démarchage ou de sollicitation par laquelle ils se prévaudraient de leur appartenance à l'organisation policière.

Seules les actions de solidarité reconnues préalablement par l'autorité sont menées avec leur soutien, par ou au sein des services de police.

27. Sans préjudice d'une directive spécifique en la matière, les membres du personnel se gardent de faire usage à des fins privées des moyens tels véhicules, matériel ou logiciels qui sont mis à leur disposition par l'organisation policière.

Plus particulièrement en ce qui concerne les moyens de communication, ils sont conscients que, même si le contenu des messages privés est couvert par le respect de la vie privée et le secret de la correspondance, des mécanismes de contrôle pour en éviter tout usage abusif peuvent être mis en œuvre.

28. Le membre du personnel évite tout comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui peut mettre en péril l'exécution des devoirs de l'emploi ou porter atteinte à la dignité de celui-ci (26).

Ils évitent également tout comportement qui peut ébranler la confiance du public dans la police.

C.4 LOYAUTE

29. Les membres du personnel doivent être respectueux du chef de l'Etat, des autres pouvoirs constitués et des institutions publiques (27).

Dans l'exercice de leur fonction, les membres du personnel sont respectueux des institutions démocratiques internationales et nationales, ainsi que de leurs symboles.

Ils remplissent leur emploi avec loyauté sous l'égide des autorités de police, ainsi que sous la direction de leur chef.

Dans l'exercice de leur fonction, ils agissent et se comportent conformément aux dispositions légales et réglementaires, à la stratégie et aux directives de l'autorité. Ils se laissent guider par des considérations de légalité, d'équité, d'opportunité et d'efficacité.

30. Les membres du personnel formulent de manière précise, complète et concrète leurs conseils, avis, options et rapports. Ils exécutent avec diligence et conscience professionnelle les directives de l'autorité dont ils relèvent, ainsi que les programmes et plans d'actions.

31. Les membres du personnel qui estiment qu'ils ne peuvent s'associer à la politique fixée en tant que ligne de conduite du service, ont le droit d'essayer, avec tact, de convaincre leurs chefs de leur vision, sans qu'aucune sanction directe ou indirecte ne puisse être prise à leur égard pour avoir exprimé leur opinion. Cependant, s'ils échouent, ils doivent se conformer à cette politique.

32. Les membres du personnel assument leurs propres responsabilités.

D. RECHT VAN MENINGSUITING – BEROEPSGEHEIM

33. Met inachtneming van punt 34, heeft het personeelslid het recht op vrijheid van meningsuiting ten aanzien van de feiten waarvan het kennis heeft uit hoofde van zijn ambt (28).

Binnen die perken, kan het personeelslid vrij spreken en publiceren (29).

Bij de uitoefening van het spreekrecht ziet het personeelslid erop toe :

1° het belang van de dienst en de waardigheid van het ambt niet te schaden;

2° geen schade te berokkenen aan de gestelde machten, overheidsinstellingen en derden;

3° informatie te verstrekken die zo volledig en zo correct mogelijk is;

4° duidelijk te maken dat het spreekt als gemandateerde dan wel in persoonlijke naam, en een duidelijk onderscheid te maken tussen objectieve feiten en persoonlijke meningen (30).

In die geest is het wenselijk dat het personeelslid, vóór het een interview toestaat, overlegt met de dienst die instaat voor de relaties met de media of met zijn eigen dienstchef.

Dit punt geldt onverminderd de bepalingen van het syndicaal statuut.

34. Bij de uitoefening van hun recht op vrije meningsuiting over de feiten waarvan ze kennis krijgen tijdens de uitoefening van hun functie nemen de personeelsleden de deontologische principes in acht, inzonderheid de algemene en specifieke wettelijke en reglementaire voorschriften inzake het beroepsgeheim, het geheim van het onderzoek en de discretieplicht (31).

Het is de personeelsleden verboden, zelfs na het beëindigen van hun ambt, die gegevens bekend te maken die betrekking hebben op 's lands veiligheid, de bescherming van de openbare orde, de financiële belangen van de overheid, het voorkomen en bestraffen van strafbare feiten, het medisch geheim, de rechten en vrijheden van de burger, en in het bijzonder het privé-leven. Dit verbod geldt bovendien voor gegevens die betrekking hebben op de voorbereiding van alle beslissingen (32).

35. De uitoefening van het recht van meningsuiting kan bijdragen tot het vestigen van de aandacht van de bevoegde overheden op noodzakelijke bijsturingen van het beleid of op eventuele tekortkomingen van de administratie of om de communicatie tussen de administratie en de bevolking te optimaliseren. Wanneer men er met dit doel een beroep op doet, kan dit geen aanleiding geven tot een rechtstreekse of onrechtstreekse sanctie.

Op statutair vlak geldt ditzelfde recht ook voor de rechten van verdediging, alsook voor de functioneringsgesprekken en de evaluatiegesprekken.

36. De personeelsleden leven de uitgevaardigde regels na inzake beveiliging en klassering van de briefwisseling en van de documenten.

37. Elk personeelslid dat beroepshalve zijn medewerking dient te verlenen aan het opsporingsonderzoek of het gerechtelijk onderzoek, is tot geheimhouding verplicht (33).

Onverminderd de leer van het gedeeld beroepsgeheim, kan een afwijking terzake worden toegestaan door de procureur-generaal (34), de procureur des Konings (35), de onderzoeksrechter (36) of elke door de wet aangeduide instantie.

E. OPLEIDING

38. De personeelsleden hebben recht op informatie, opleiding en voortgezette opleiding zowel wat alle aspecten betreft die nuttig zijn voor de taakuitoefening in de politiediensten, als om te voldoen aan de vereisten inzake functioneringsevaluatie, bevordering en baremische loopbaan (37).

De personeelsleden moeten zich op de hoogte houden van de evoluties in de materies waarmee zij beroepsmatig zijn belast (38).

Zij spannen zich dus in om hun kennis en bekwaamheid in de beroepsdomeinen waarmee ze zijn belast, zelf actueel te houden en te ontwikkelen.

Zij leggen er zich eveneens op toe om de lichamelijke fitheid die noodzakelijk is voor de goede uitoefening van hun functies, te behouden.

Naar best vermogen en rekening houdend met hun functie, dragen de personeelsleden bij tot de ontwikkeling van de beroepsbekwaamheden van hun collega's.

D. DROIT D'EXPRESSION - SECRET PROFESSIONNEL

33. Tout en respectant le point 34, le membre du personnel jouit de la liberté d'expression pour les faits dont il a connaissance du chef de ses fonctions (28).

Dans ces limites, le membre du personnel peut s'exprimer et publier en toute liberté (29).

Dans l'exercice du droit d'expression, le membre du personnel veillera cependant :

1° à ne pas porter atteinte à l'intérêt du service et à la dignité de la fonction;

2° à ne pas causer préjudice aux pouvoirs constitués, aux institutions publiques et aux tiers;

3° à diffuser des informations aussi complètes et aussi correctes que possible;

4° à faire clairement comprendre s'il parle en tant que personne mandatée ou en son nom propre, et à faire une distinction claire entre les faits objectifs et les opinions personnelles (30).

Dans cet esprit, il est souhaitable qu'avant d'accorder une interview, le membre du personnel se consulte avec le service chargé des relations avec les médias ou avec son propre chef de service.

Ce point est applicable sans préjudice des dispositions du statut syndical.

34. Dans l'utilisation de leur droit d'expression à l'égard des faits dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du personnel prennent en considération les principes déontologiques, notamment les dispositions légales et réglementaires d'ordre général et spécifique relatives au secret professionnel, au secret de l'enquête et au devoir de discrétion (31).

Il est interdit aux membres du personnel, même après cessation de l'exercice de leur emploi, de révéler des données relatives à la sûreté nationale, à la protection de l'ordre public, aux intérêts financiers des autorités, à la prévention et à la répression d'infractions pénales, au secret médical, aux droits et libertés du citoyen, et particulièrement à la vie privée. Cette interdiction s'applique également aux données relatives à la préparation de toute décision (32).

35. L'exercice du droit de s'exprimer peut contribuer à attirer l'attention des autorités compétentes sur les corrections nécessaires à apporter à la politique ou sur des lacunes éventuelles de l'administration ou à optimiser la communication entre l'administration et le public. Lorsqu'il y est fait recours dans ce but, il ne peut faire l'objet d'aucune sanction directe ou indirecte.

Sur le plan statutaire, ce même droit est aussi applicable en matière de droits de la défense, ainsi que pour les entretiens de fonctionnement et les entretiens d'évaluation.

36. Les membres du personnel respectent les règles édictées en matière de protection et de classement de la correspondance et des documents.

37. Tout membre du personnel qui est appelé à prêter son concours professionnel à l'information comme à l'instruction judiciaires est tenu au secret (33).

Sans préjudice de la doctrine du secret professionnel partagé, une dérogation en la matière peut être accordée par le procureur général (34), le procureur du Roi (35), le juge d'instruction (36) ou toute instance désignée par la loi.

E. FORMATION

38. Les membres du personnel ont droit à l'information, à la formation et à la formation continuée tant pour tous les aspects utiles à l'accomplissement de leurs tâches dans les services de police que pour satisfaire aux exigences en matière d'évaluation de fonctionnement, de promotion et de carrière barémique (37).

Les membres du personnel doivent se tenir informés des évolutions dans les matières dont ils sont chargés sur le plan professionnel (38).

Ils s'efforcent donc par eux-mêmes de tenir à jour et de développer leurs connaissances et compétences dans les domaines professionnels dont ils ont la charge.

Ils s'attachent également à rester dans la forme physique nécessaire au bon exercice de leurs fonctions.

Ils contribuent dans la mesure de leurs possibilités et compte tenu de leurs fonctions, au développement des compétences professionnelles de leurs collègues.

F. VOORKOMEN – HOUDING - GEDRAG

39. Behoudens wanneer de specifieke aard van hun opdracht of de bijzondere omstandigheden een afwijking rechtvaardigen, zijn de kledij, het haar en het voorkomen van de personeelsleden bij de uitoefening van hun ambt verzorgd, niet-provocerend en niet-excentriek.

40. De personeelsleden in uniform besteden bijzondere aandacht aan het onderhoud en de netheid van dat uniform en de bijbehorende uitrusting. Zij behoeden zich ervoor burgerkledij en beroepskledij of attributen te mengen.

Tijdens hun interventies zorgen ze voor een maximale eenvormigheid van de kledij en de uitrusting. Deze zijn altijd in overeenstemming met de reglementaire bepalingen, zowel wat hun aard als de omstandigheden van het gebruik ervan betreft. In het bijzonder wordt rekening gehouden met de imperatieve inzake persoonlijke veiligheid.

41. De personeelsleden zijn weloverwogen in hun handelingen en woorden en weren grof taalgebruik, vrijpostigheden en misplaatste gebaren.

De personeelsleden behandelen eenieder op beleefde, tactvolle en hoffelijke wijze. Ze bewaren hun zelfbeheersing en vermijden elke vorm van vijandig, agressief, provocerend, minachtend of vernederend gedrag.

De personeelsleden onthouden zich van pesterijen en geven blijk van doorzicht, zin voor maat maar ook van vastberadenheid.

De personeelsleden gedragen zich voorbeeldig, in het bijzonder door zelf de wetten en reglementen na te leven.

42. De personeelsleden dragen als een goede huisvader zorg voor het materieel, de uitrusting, de voertuigen, de lokalen en de software die hun ter beschikking worden gesteld. In die geest voorkomen ze beschadigingen en vermijden ze onnodige kosten en verspilling.

Ze treffen de nodige maatregelen om diefstal, misbruik of beschadiging van het materieel, de uitrusting, de voertuigen en de dienstwapens te voorkomen. Ze voorkomen indringing in de lokalen van de politiediensten alsook in de software.

43. De personeelsleden vermijden het nemen van ondoordachte risico's, om derden, collega's of zichzelf niet bloot te stellen aan gevaren die niet in verhouding staan tot de belangen die ze willen verdedigen.

44. De personeelsleden gebruiken geen alcohol tijdens de dienst. In uitzonderlijke situaties kan de dienstchef, onder zijn verantwoordelijkheid, een voorafgaande afwijking toekennen. Misbruik ervan is totaal uit den boze.

Zij waken er bovendien over om zich bij de geplande diensten niet onder invloed van alcohol aan te bieden.

Zonder medisch voorschrift gebruiken de personeelsleden tijdens de dienst geen slaapmiddelen, verdovende middelen of hallucinogene of psychotrope stoffen. Zij waken er bovendien over om zich bij de geplande diensten niet onder invloed van deze middelen of stoffen aan te bieden.

De personeelsleden met dienst die duidelijk tekenen van alcohol-intoxicatie vertonen, onderwerpen zich in voorkomend geval aan een ademtest volgens de wettelijke voorschriften (39).

Wanneer ze in dienst tekenen vertonen van druggebruik, onderwerpen ze zich in voorkomend geval aan een detectietest volgens de wettelijke voorschriften die terzake van toepassing zijn.

G. WELZIJN OP HET WERK

45. Ongeacht de functies die ze uitoefenen, dragen de personeelsleden in hun doen en laten op het werk naar best vermogen zorg voor hun eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere betrokken personen.

Daartoe moeten ze in het bijzonder :

— op de juiste wijze gebruik maken van zowel de collectieve als de individuele beschermingsmiddelen en –uitrustingen die hun ter beschikking worden gesteld;

— de aangebrachte veiligheidsvoorzieningen intact houden, uitzonderd in geval van dringende noodzaak;

— hun chefs of de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk onmiddellijk op de hoogte brengen van elke situatie waarvan ze redelijkerwijze kunnen vermoeden dat ze een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid of de gezondheid met zich meebrengt, alsook van elk vastgesteld gebrek in de veiligheidsvoorzieningen (40);

F. PRESENTATION - ATTITUDE – COMPORTEMENT

39. Sauf si le caractère spécifique de leur mission ou les circonstances particulières justifient une dérogation, les membres du personnel adoptent, dans l'exercice de leur fonction, une tenue vestimentaire, une chevelure et une apparence physique soignées, non provocantes et non excentriques.

40. Les membres du personnel en uniforme prêtent une attention particulière à l'entretien et à la propreté de celui-ci et de l'équipement qui le complète. Ils se gardent de mélanger des pièces ou éléments de tenues privées et professionnelles.

Lors de leurs interventions, ils veillent à une uniformité maximale de la tenue et de l'équipement. Ceux-ci sont toujours conformes aux prescrits réglementaires, tant dans leur nature que dans les circonstances et les conditions de leur utilisation. Les impératifs de sécurité personnelle sont particulièrement pris en compte.

41. Les membres du personnel font preuve de retenue dans leurs actes et leurs propos et proscrivent les excès de langage, les familiarités et les gestes déplacés.

Ils traitent chacun avec politesse, tact et courtoisie, veillent à conserver le contrôle de soi et prohibent tout comportement hostile, agressif, provoquant, méprisant ou humiliant.

Ils s'abstiennent de tracasseries et font preuve de discernement, de sens de la mesure mais aussi de détermination.

Les membres du personnel se comportent de manière exemplaire, spécialement en observant eux-mêmes les lois et règlements.

42. Les membres du personnel prennent soin, en bon père de famille, du matériel, des pièces d'équipement, des véhicules, des locaux et des logiciels qui sont mis à leur disposition. Dans cet esprit, ils préviennent les dégradations et évitent les frais inutiles ainsi que le gaspillage.

Ils prennent les dispositions nécessaires pour éviter le vol, l'usage abusif ou la dégradation du matériel, des pièces d'équipement, des véhicules et des armes de service et toute intrusion dans les locaux des services de police ainsi que dans les logiciels.

43. Les membres du personnel évitent de prendre des risques inconsidérés afin de ne pas exposer des tiers ou leurs collègues ou de s'exposer eux-mêmes à des dangers hors de proportion avec les intérêts qu'ils veulent protéger.

44. Les membres du personnel s'interdisent toute consommation d'alcool pendant le service. Toutefois, pour des situations exceptionnelles, le chef de service peut, sous sa responsabilité, octroyer une dérogation préalable. Elle exclut, cependant, tout abus.

En outre, ils veillent à se présenter, pour leurs services planifiés, en n'étant pas sous l'influence de l'alcool.

Sauf en cas de prescription médicale, les membres du personnel s'interdisent tout usage de produits soporifiques, stupéfiants, hallucinogènes ou psychotropes, pendant le service. De plus, ils veillent à se présenter, pour leurs services planifiés, en n'étant pas sous l'influence de ces produits.

Les membres du personnel en service qui présentent des signes manifestes d'intoxication alcoolique se soumettent, le cas échéant, à un test d'haleine, conformément aux dispositions légales (39).

S'ils présentent en service des signes de consommation de drogues, ils se soumettent, le cas échéant à un test de détection, conformément aux dispositions légales d'application en la matière.

G. BIEN-ETRE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

45. Quelles que soient les fonctions qu'ils exercent, les membres du personnel prennent soin, selon leurs possibilités, de leur sécurité et de leur santé, ainsi que de celle des autres personnes concernées du fait de leurs actes ou omissions au travail.

A cet effet, ils doivent en particulier :

— utiliser correctement les moyens et les équipements de protection tant collective qu'individuelle mis à leur disposition;

— conserver intacts les dispositifs de sécurité mis en place, sauf impérieuse nécessité;

— signaler immédiatement à leurs chefs ou au service interne de prévention et de protection au travail toute situation qui, raisonnablement, peut leur paraître constituer un danger grave et immédiat pour la sécurité ou la santé, ainsi que toute défectuosité constatée dans les dispositifs de sécurité (40);

— samenwerken met hun chefs, de interne dienst voor preventie en bescherming en het Comité voor preventie en bescherming op het werk, bij het vervullen van de taken of verplichtingen inzake welzijn op het werk, zowel wat de interne als externe werkomgeving betreft, als het beveiligen van de werkplaats en van de arbeidsomstandigheden, en dat binnen hun werkterrein;

- de voertuigen besturen met de nodige omzichtigheid en bijzonder voorzichtig zijn bij de manipulatie van wapens;
- bijdragen tot de goede orde en hygiëne op het werk;
- de rechten van niet-rokers naleven en doen naleven.

Zij passen zich in het geïntegreerde totale preventie- en beschermingsbeleid in dat binnen de instelling wordt ontwikkeld en spelen er een actieve rol in, binnen het wettelijk en reglementair kader terzake.

HOOFDSTUK 3. — *Uitoefening van het politieambt*

A. NALEVING EN BESCHERMING VAN DE DOOR DE GRONDWET GEWAARBORGDE VRIJHEDEN EN RECHTEN

46. De leden van het operationeel kader gaan in alle situaties - in het bijzonder in de situaties waarin aan de door de Grondwet gewaarborgde vrijheden en rechten afbreuk moet worden gedaan - vooraf na of de bevelen die zij geven en de daden die zij stellen gegrond zijn op een wettelijke of reglementaire basis en of de modaliteiten van hun optreden wel in verhouding staan tot het nagestreefde doel.

Zij bevelen noch voeren enige willekeurige daad uit die een inbreuk is op deze rechten en vrijheden, zoals onder meer wederrechtelijke en willekeurige aanhouding, vrijheidsberoving of woonstschennis.

B. NALEVING VAN DE PROCEDUREREGELS

47. De personeelsleden leven de procedureregels na die vervat zijn in het Wetboek van Strafvordering, in de andere wettelijke en reglementaire voorschriften en in de ministeriële omzendbrieven en richtlijnen van de parketten. Zodoende waarborgen zij de rechten van de rechtsonderhorigen, bieden ze de bevoegde magistraten de mogelijkheid hun ambt doeltreffend uit te oefenen en bevorderen ze het harmonieuze verloop van de eventuele vaststellingen, onderzoeken en strafrechtelijke vervolgingen.

Die verplichting is in het bijzonder van toepassing wanneer er sprake is van voorlopige hechtenis of wanneer een beroep wordt gedaan op de bijzondere opsporingsmethoden of bij een proactieve aanpak van de misdadafenomenen.

C. INFORMATIEVERSTREKKING AAN DE OVERHEDEN

48. De personeelsleden brengen de bevoegde gerechtelijke overheden, overeenkomstig de bepalingen van het Wetboek van Strafvordering en de wet op het politieambt, op de hoogte van de inlichtingen en gegevens die nodig zijn om die overheden de mogelijkheid te bieden de leiding over de opsporings- of gerechtelijke onderzoeken effectief uit te oefenen (41).

Zij delen deze elementen ook mee aan de andere politiediensten die ze nodig hebben om hun taken correct uit te voeren en aan de verschillende internationale en nationale overheden die door de wet op het politieambt en andere wettelijke bepalingen worden bepaald.

Ongeacht de context waarin de personeelsleden hun opdrachten van politie uitoefenen, stellen ze onverwijld en zonder enige beperking de bevoegde bestuurlijke en/of gerechtelijke overheden in kennis van informatie die voor de uitoefening van de bestuurlijke en/of gerechtelijke politie van belang is met naleving van de geldende dwingende richtlijnen.

D. GEBRUIK VAN DWANG OF GEWELD

49. Om hun opdrachten te vervullen, gebruiken de personeelsleden slechts dwangmiddelen onder de voorwaarden die door de wet worden bepaald (42).

Bij het vervullen van zijn opdrachten van bestuurlijke of gerechtelijke politie kan elke politieambtenaar, rekening houdend met de risico's die zulks meebrengt, geweld gebruiken om een wettig doel na te streven dat niet op een andere wijze kan worden bereikt (43).

Elk gebruik van geweld moet redelijk zijn en in verhouding tot het nagestreefde doel (44).

Aan elk gebruik van geweld gaat een waarschuwing vooraf, tenzij dit gebruik daardoor onwerkzaam zou worden (45).

De personeelsleden die overeenkomstig de wet dwang of geweld mogen gebruiken, vergewissen zich ervan dat :

- het doel dat door de interventie wordt nagestreefd, wettelijk is;
- dat doel niet op een minder gewelddadige manier, zoals de overreding of de dialoog, kan worden bereikt;

— coopérer avec leurs chefs, le service interne de prévention et de protection et le Comité pour la prévention et la protection au travail dans l'accomplissement des tâches ou exigences en matière de bien-être au travail, d'environnement tant interne qu'externe, ainsi que de sécurisation du milieu et des conditions de travail et ce, à l'intérieur de leur champ d'activités;

- conduire les véhicules avec la prudence requise et être particulièrement prudents dans la manipulation des armes;
- contribuer au bon ordre et à l'hygiène sur les lieux de travail;
- respecter et faire respecter les droits des non-fumeurs.

Ils s'inscrivent dans la politique de prévention et de protection globale intégrée développée au sein de l'institution, et y jouent un rôle actif, dans le cadre légal et réglementaire y afférent.

CHAPITRE 3. — *Exercice de la fonction de police*

A. RESPECT ET PROTECTION DES LIBERTES ET DROITS GARANTIS PAR LA CONSTITUTION

46. Dans toutes les situations, et plus particulièrement dans celles où s'impose une atteinte aux libertés et aux droits garantis par la Constitution, les membres du cadre opérationnel s'assurent au préalable que les ordres qu'ils donnent et les actes qu'ils posent sont bien fondés sur une base légale ou réglementaire et si les modalités de leur intervention sont bien proportionnelles au but poursuivi.

Ils n'ordonnent ni commettent d'actes arbitraires qui puissent porter atteinte à ces droits et libertés, tels, entre autres, l'arrestation et la détention illégales et arbitraires ou la violation de domicile.

B. RESPECT DES REGLES DE PROCEDURE

47. Les membres du personnel sont attentifs au respect des règles de procédure contenues dans le Code d'instruction criminelle, dans les autres prescrits légaux et réglementaires et dans les circulaires ministérielles et les directives des parquets. De la sorte, ils veillent à garantir les droits des justiciables, à permettre aux magistrats compétents de remplir efficacement leur office et à favoriser le déroulement harmonieux des constatations, de l'enquête ainsi que des poursuites pénales éventuelles.

Cette obligation est tout particulièrement d'application lorsqu'il peut y avoir lieu à détention préventive et en cas de recours aux méthodes particulières de recherche ou encore en matière d'approche proactive des phénomènes criminels.

C. INFORMATIONS FOURNIES AUX AUTORITES

48. Les membres du personnel communiquent aux autorités judiciaires compétentes, conformément aux dispositions du Code d'instruction criminelle et de la loi sur la fonction de police, les informations et les données nécessaires pour permettre à ces autorités d'exercer de manière effective la direction des informations ou enquêtes judiciaires (41).

Ils communiquent également les mêmes éléments aux autres services de police qui en ont besoin pour remplir correctement leurs tâches, ainsi qu'aux différentes autorités internationales et nationales définies par la loi sur la fonction de police et par d'autres dispositions légales.

Indépendamment du cadre dans lequel ils exercent leur mission de police, lorsque les membres du personnel acquièrent connaissance d'informations intéressant l'exercice de la police administrative et/ou judiciaire, ils informent sans délai ni restriction les autorités administratives et/ou judiciaires compétentes et ce tout en respectant les directives contraignantes en la matière.

D. USAGE DE LA CONTRAINTE OU DE LA FORCE

49. Pour accomplir leurs missions, les membres du personnel n'utilisent des moyens de contrainte que dans les conditions prévues par la loi (42).

Dans l'exercice de ses missions de police administrative ou judiciaire, tout fonctionnaire de police peut, en tenant compte des risques que cela comporte, recourir à la force pour poursuivre un objectif légitime qui ne peut être atteint autrement (43).

Tout recours à la force doit être raisonnable et proportionné à l'objectif poursuivi (44).

Tout usage de la force est précédé d'un avertissement, à moins que cela ne rende cet usage inopérant (45).

Les membres du personnel qui sont autorisés à utiliser la force ou la contrainte, conformément à la loi, s'assurent que :

- l'objectif poursuivi par l'intervention est légal;
- cet objectif ne peut être atteint d'une autre manière moins violente, tels la persuasion ou le dialogue;

— de gebruikte middelen redelijk zijn en in verhouding tot het nagestreefde doel en de omstandigheden terzake. Dit impliceert dat de minst gewelddadige, gepaste manier van optreden wordt gebruikt en dat een bepaalde differentiatie en gradatie in de gebruiksmodaliteiten van geweld moet bestaan.

Mits naleving van voormelde principes, kunnen de politieambtenaren slechts gebruik maken van vuurwapens tegen personen in de volgende gevallen :

1° in het geval van wettige verdediging in de zin van de artikelen 416 en 417 van het Strafwetboek;

2° tegen gewapende personen of in de richting van voertuigen aan boord waarvan zich gewapende personen bevinden, in geval van misdaad of van een op heterdaad ontdekt wanbedrijf in de zin van artikel 41 van het Wetboek van Strafvordering, welke misdaad of welk wanbedrijf met geweld zijn gepleegd, indien redelijkerwijze mag aangenomen worden dat die personen in het bezit zijn van vuurwapens klaar voor gebruik en dat zij deze wapens zullen gebruiken tegen personen;

3° wanneer in het geval van volstreekte noodzakelijkheid, de politieambtenaren de aan hun bescherming toevertrouwde personen, posten, vervoer van gevaarlijke goederen of plaatsen op geen andere wijze kunnen verdedigen.

In dit geval mogen de vuurwapens slechts gebruikt worden overeenkomstig de richtlijnen en onder verantwoordelijkheid van een officier van bestuurlijke politie;

4° wanneer in het geval van volstreekte noodzakelijkheid, de politieambtenaren de personen die aan hun bescherming zijn toevertrouwd in het raam van de uitvoering van een opdracht van gerechtelijke politie op geen andere wijze kunnen verdedigen.

In dit geval mogen de vuurwapens enkel worden gebruikt overeenkomstig de richtlijnen en onder verantwoordelijkheid van een officier van gerechtelijke politie (46).

Het gebruik van wapens geregeld in 2°, 3° en 4°, geschiedt eerst na waarschuwing met luide stem of met enig ander beschikbaar middel, een waarschuwingsschot inbegrepen, tenzij dit gebruik daardoor onwerkzaam zou worden (47).

50. Wanneer de leden van het operationeel kader geconfronteerd worden met fysiek geweld of met een reële dreiging van fysiek geweld tegen henzelf of tegen derden, hebben zij het recht maar ook de plicht om –binnen de grenzen van de wettelijke voorschriften– op de meest doeltreffende en kordate manier op te treden ten einde het geweld te beëindigen of te voorkomen.

Aangezien zij op elk ogenblik met geweld kunnen worden geconfronteerd of kunnen genoodzaakt worden om dwang aan te wenden, krijgen zij terzake een geschikte fysieke en mentale opleiding en een adequate uitrusting. Dit wordt hen verleend op basis van de bijzonderheden van hun dienst of van de taken die hen worden toevertrouwd.

E. BEHANDELING VAN PERSONEN DIE VAN HUN VRIJHEID ZIJN BEROOFT

51. De personeelsleden zijn verantwoordelijk voor iedere persoon die het voorwerp is van een vrijheidsberovende maatregel of toestand en die zij moeten bewaken of die onder hun toezicht wordt geplaatst. Zij nemen de noodzakelijke maatregelen om ongevallen, ontsnappingen of samenspanningen met derden te voorkomen en ze oefenen met dit doel een effectieve bewaking uit.

Ze eerbiedigen de waardigheid van alle personen die aldus onder hun toezicht staan en onthouden er zich van die personen te onderwerpen aan een onmenselijke en ontorende behandeling of aan represailles.

De personeelsleden helpen de personen die onder hun toezicht staan en die klaarblijkelijk geneeskundige verzorging nodig hebben. Ze dienen onverwijld de eerste hulp toe of laten die toedienen in afwachting van medische verzorging door de daartoe gevorderde bevoegde diensten. Ze verlenen hen toegang tot de sanitaire voorzieningen en zorgen eveneens voor de bevoorrading in voedsel en drank, overeenkomstig de richtlijnen terzake.

52. De politieambtenaren belast met de begeleiding en/of de bescherming van gevangenen of de van hun vrijheid beroofde personen, zorgen er tijdens hun opdracht voor dat de veiligheid noch de waardigheid van deze personen wordt aangetast.

53. De personeelsleden mogen aangehouden, gevangenen of opgehouden personen, buiten noodzaak, niet aan publieke nieuwsgierigheid blootstellen (48).

— les moyens mis en oeuvre sont raisonnables et proportionnés à l'objectif poursuivi et aux circonstances propres au cas d'espèce. Ceci implique qu'ils doivent rechercher les modes d'intervention adéquats les moins violents possibles et qu'une certaine différenciation et gradation doivent exister dans les modalités du recours à la force.

En respectant les principes précités, les fonctionnaires de police ne peuvent faire usage d'armes à feu contre des personnes que dans les cas suivants :

1° en cas de légitime défense au sens des articles 416 et 417 du Code pénal;

2° contre des personnes armées ou en direction de véhicules à bord desquels se trouvent des personnes armées, en cas de crime ou de délit flagrant au sens de l'article 41 du Code d'instruction criminelle, commis avec violences, lorsqu'il est raisonnablement permis de supposer que ces personnes disposent d'une arme à feu prête à l'emploi et qu'elles l'utiliseront contre des personnes;

3° lorsqu'en cas d'absolue nécessité, les fonctionnaires de police ne peuvent défendre autrement les personnes, les postes, le transport de biens dangereux ou les lieux confiés à leur protection.

Dans ces cas, les armes à feu ne peuvent être utilisées que conformément aux instructions et sous la responsabilité d'un officier de police administrative;

4° lorsqu'en cas d'absolue nécessité, les fonctionnaires de police ne peuvent défendre autrement les personnes confiées à leur protection dans le cadre de l'exécution d'une mission de police judiciaire.

Dans ce cas, les armes à feu ne peuvent être utilisées que conformément aux instructions et sous la responsabilité d'un officier de police judiciaire (46).

Le recours aux armes prévu aux 2°, 3° et 4°, ne s'effectue qu'après avertissement donné à haute voix ou par tout autre moyen disponible, y compris par un coup de semonce, à moins que cela ne rende ce recours inopérant (47).

50. Lorsque les membres du cadre opérationnel sont confrontés à la violence physique ou à une menace réelle de violence physique contre eux-mêmes ou contre des tiers, ils ont le droit mais également le devoir d'agir avec fermeté, dans les limites des prescriptions légales, en vue de mettre fin à la violence ou de l'empêcher de la manière la plus efficace possible.

Comme ils peuvent être à tout moment confrontés à la violence ou appelés à recourir à la contrainte, ils reçoivent en cette matière une formation physique et mentale appropriée et un équipement adéquat. Ceci leur est octroyé en fonction des particularités de leur service ou des tâches qui leur sont confiées.

E. TRAITEMENT DES PERSONNES PRIVEES DE LEUR LIBERTE

51. Les membres du personnel sont responsables de toute personne faisant l'objet d'une mesure de privation de liberté ou de détention et confiée à leur garde ou encore placée sous leur surveillance. Ils prennent les dispositions nécessaires pour éviter les accidents, évasions ou connivences avec des tiers et assurent, à cet effet, une surveillance effective.

Ils respectent la dignité de toutes les personnes qui se trouvent ainsi sous leur surveillance et s'abstiennent de les soumettre à un traitement inhumain et dégradant ou à des représailles.

Les membres du personnel viennent en aide aux personnes qui se trouvent sous leur surveillance et qui ont manifestement besoin d'assistance médicale. Ils leur donnent ou font donner immédiatement les premiers secours dans l'attente des soins médicaux à apporter par les services habilités requis à cette fin. Ils veillent à leur donner accès aux commodités sanitaires et assurent également leur ravitaillement en nourriture et en boisson, conformément aux directives en la matière.

52. Les fonctionnaires de police chargés de l'accompagnement et/ou de la protection des détenus ou des personnes privées de leur liberté veillent, tout au long de leur mission, à ce que l'on ne porte pas atteinte à la sécurité ni à la dignité de ces personnes.

53. Les membres du personnel ne peuvent, sans nécessité, exposer à la curiosité publique les personnes arrêtées, détenues ou retenues (48).

Zij mogen deze personen zonder hun instemming niet onderwerpen of laten onderwerpen aan vragen van journalisten of derden die vreemd zijn aan de zaak, noch van hen beeldopnamen maken of laten maken behalve die welke bestemd zijn voor hun identificatie of voor andere door de bevoegde gerechtelijke instantie vastgestelde doeleinden (49).

Behalve om hun verwanten te verwittigen, mogen zij de identiteit van de betrokken personen niet bekend maken zonder daartoe de instemming van de bevoegde gerechtelijke instantie te hebben gekregen (50).

F. EERBIED VOOR DE PERSOONLIJKE LEVENSSFEER

54. De personeelsleden eerbiedigen en beschermen in de uitoefening van hun ambt het privé-leven van de burgers en de personeelsleden. Zij vermijden het nodeloos indringen in de werk- en woonomgeving van personen die het voorwerp uitmaken van een onderzoek.

Zij onthouden zich van misplaatste nieuwsgierigheid en van indiscretie, zowel bij het inzamelen van informatie van persoonlijke aard, dit wil zeggen met betrekking tot een geïdentificeerde of identificeerbare persoon, als bij de verschillende al dan niet geautomatiseerde verwerkingsprocedures, de raadpleging, de exploitatie en de onthulling ervan.

G. VERGARING, BEHEER EN RAADPLEGING VAN DE INFORMATIE

55. Bij het vervullen van de opdrachten die hun zijn toevertrouwd, kunnen de politiediensten gegevens van persoonlijke aard en inlichtingen inwinnen en verwerken, meer bepaald met betrekking tot de gebeurtenissen, de groeperingen en de personen die een concreet belang vertonen voor de uitoefening van hun opdrachten van bestuurlijke politie en voor de uitoefening van hun opdrachten van gerechtelijke politie (51).

Deze gegevens en inlichtingen kunnen enkel worden medegedeeld aan de overheden vastgesteld in de wet (52).

Het inwinnen, de verwerking en het toezenden van deze inlichtingen en gegevens gebeurt overeenkomstig de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens. Deze inlichtingen en gegevens moeten in rechtstreeks verband staan met de bestaansredenen van het gegevensbestand en beperkt blijven tot de vereisten die eruit voortvloeien (53).

De politiediensten zenden ambtshalve en rechtstreeks deze inlichtingen en gegevens aan de algemene nationale gegevensbank toe (54).

56. De personeelsleden die instaan voor de inlichtingencyclus, zijn gehouden tot het beroepsgeheim en worden vooraf op de hoogte gebracht van deze verplichting.

Ze kijken de relevantie, de oorsprong en de juistheid van de informatie na. Ze ijveren ervoor de gegevens bij te werken, de onjuiste gegevens te verbeteren en de gegevens die vervallen zijn of in tegenspraak met de wet werden verkregen, te schrappen.

Ze nemen de nuttige voorzorgsmaatregelen om de veiligheid van de geregistreerde gegevens te bewerkstelligen en met name te beletten dat ze worden vervormd, aangetast of meegedeeld aan personen die geen machtiging hebben gekregen tot inzage ervan.

Ze zorgen voor de regelmatigheid van de verzending van gegevens.

H. LEGITIMATIE – IDENTIFICATIE

57. Behalve wanneer de omstandigheden het niet toelaten, doen de personeelsleden die in burgerkledij tegenover een persoon optreden, of ten minste één van hen, van hun hoedanigheid blijken door middel van het legitimatiebewijs waarvan zij houder zijn (55).

Hetzelfde geldt wanneer leden van het operationeel kader in uniform zich aanmelden aan de woning van een persoon (56).

De leden van het operationeel kader zorgen er in alle omstandigheden voor dat zij zowel door de bevolking als door hun collega's als dusdanig kunnen worden herkend. Daartoe dragen zij op passende wijze hun uniform en uitrusting of hun armband en passen zij de adequate interventietechnieken toe. Indien verwarring zou kunnen bestaan, tonen zij hun legitimatiekaart, ook als ze in uniform zijn, tenzij de omstandigheden het niet mogelijk of opportuun maken.

Telkens wanneer de feitelijke omstandigheden het mogelijk maken, neemt de interveniërende dienst of het betrokken personeelslid de noodzakelijke maatregelen om bij een interventie elke mogelijke vergissing te vermijden. Dit houdt met name in dat de dienst of het personeelslid te gelegener tijd de lokale overheden en de lokale politie op de hoogte brengt van de acties die binnen hun ambtsgebied gepland zijn of plaatsvinden en dit voor zover dat deze informatie niet van die aard is dat ze het welzijn van die acties in gevaar brengt.

Ils ne peuvent soumettre ou laisser soumettre ces personnes, sans leur accord, aux questions de journalistes ou de tiers étrangers à leur cas, ni à des prises de vue autres que celles destinées à leur identification ou à d'autres fins décidées par l'autorité judiciaire compétente (49).

Ils ne peuvent, sans l'accord de l'autorité judiciaire compétente révéler l'identité desdites personnes sauf pour avertir leurs proches (50).

F. RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

54. Les membres du personnel respectent et protègent, dans l'exercice de leur fonction, la vie privée des citoyens et des membres du personnel. Ils évitent d'être inutilement intrusifs, notamment dans la sphère de travail et dans le voisinage des personnes à propos desquelles ils enquêtent.

Ils s'abstiennent de faire preuve de curiosité déplacée ou d'indiscrétion, et ce tant lors de la collecte que lors des diverses opérations de traitement automatisé ou non, de la consultation, de l'exploitation et de la divulgation des informations à caractère personnel, c'est-à-dire concernant une personne identifiée ou identifiable.

G. RECUEIL, GESTION ET CONSULTATION DES INFORMATIONS

55. Dans l'exercice des missions qui leur sont confiées, les services de police peuvent recueillir et traiter des données à caractère personnel et des informations relatives notamment à des événements, à des groupements et à des personnes présentant un intérêt concret pour l'exécution de leurs missions de police administrative et pour l'exécution de leurs missions de police judiciaire (51).

Ces informations et données ne peuvent être communiquées qu'aux autorités désignées par la loi (52).

La collecte, le traitement et la transmission de ces informations et données se font conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. Ces informations et données doivent présenter un lien direct avec la finalité du fichier et se limiter aux exigences qui en découlent (53).

Les services de police transmettent d'office et de manière directe à la banque de données nationale générale ces informations et données (54).

56. Les membres du personnel qui interviennent dans le cycle du renseignement sont tenus au secret professionnel et sont informés préalablement de cette obligation.

Ils vérifient la pertinence, la provenance et l'exactitude des informations, font diligence pour tenir celles-ci à jour, corriger les données erronées et supprimer celles qui sont périmées ou obtenues en contradiction avec la loi.

Ils prennent les précautions utiles afin d'assurer la sécurité des informations enregistrées et empêcher notamment qu'elles soient déformées, altérées ou communiquées à des personnes qui n'ont pas obtenu l'autorisation d'en prendre connaissance.

Ils veillent à la régularité de la transmission des informations.

H. LEGITIMATION – DEVOIR D'IDENTIFICATION

57. Sauf si les circonstances ne le permettent pas, les membres du personnel qui interviennent en habits civils à l'égard d'une personne, ou au moins l'un d'entre eux, justifient de leur qualité au moyen du titre de légitimation dont ils sont porteurs (55).

Il en est de même lorsque des membres du cadre opérationnel en uniforme se présentent au domicile d'une personne (56).

Les membres du cadre opérationnel s'assurent en toutes circonstances qu'ils peuvent être reconnus comme tels, tant par le public que par leurs collègues. A cette fin, ils veillent à porter de manière idoine leur uniforme et leur équipement ou encore le brassard et à mettre en œuvre les techniques adéquates d'intervention. S'il y a risque de confusion, ils exhibent leur carte de légitimation, même s'ils sont en uniforme, à moins que les circonstances ne le permettent pas ou le rendent inopportu.

Chaque fois que les circonstances de fait le permettent, le service qui intervient ou le membre du personnel concerné prend les dispositions nécessaires pour éviter toute méprise lors d'une intervention. Ceci implique notamment que le service ou le membre du personnel informe en temps opportun les autorités locales et la police locale des actions qui vont être ou sont menées dans leur ressort et ce, pour autant que cette information ne soit pas de nature à compromettre le succès de ces actions.

Bij interventies in uniform op een openbare plaats of ter gelegenheid van telefonische contacten, delen de personeelsleden hun naam en het korps of de dienst waartoe zij behoren mee, zeker wanneer de persoon waarmee ze te maken krijgen ernaar vraagt, tenzij de omstandigheden het niet mogelijk of opportuun maken, zoals bijvoorbeeld in het raam van de handhaving van de openbare orde.

I. NIET-INMENGING IN DE POLITIEFUNCTIES

58. De agenten van politie zijn geen politieambtenaren, maar hebben een beperkte politiebevoegdheid (57).

Zij mogen geen opdrachten van bestuurlijke of gerechtelijke politie uitvoeren, behalve de bevoegdheden die hen uitdrukkelijk zijn toegekend door de wet, zoals onder meer die inzake de politie van het wegverkeer en die om toe te zien op de naleving van gemeentelijke politieverordeningen (58).

Binnen die bevoegdheden kunnen zij de identiteit van iedere persoon die een misdrijf heeft begaan controleren (59).

59. De leden van het administratief en logistiek kader oefenen geen politiebevoegdheid uit tenzij deze hen uitdrukkelijk door de wet wordt toegekend (60).

J. VERBALISERING – PRIORITEITEN

60. Bij de vaststelling van misdrijven, treden de leden van het operationeel kader, in de geest van de gemeenschapsgerichte politiezorg, oordeelkundig op zonder in pesterijen te vervallen. Tijdens hun optreden houden zij rekening met de feitelijke omstandigheden, met name de objectieve en subjectieve ernst van het misdrijf, de veiligheidsvoorschriften of nog met de andere taken die zij op dat ogenblik moeten vervullen.

61. De personeelsleden voeren hun opdrachten uit overeenkomstig de richtlijnen die hen zijn gegeven op basis van de prioriteiten zoals die onder meer worden omschreven in het nationaal veiligheidsplan en de zonale veiligheidsplannen.

K. POLITIEVERHOOR - ONDERVRAGING

62. De onderzoekers besteden zo veel mogelijk aandacht aan de kwaliteit en de getrouwheid van de registratie en de weergave van de verhoren, ondervragingen en confrontaties die zij uitvoeren.

Ze delen aan de betrokken personen mee welke hun rechten zijn overeenkomstig het Wetboek van Strafvordering. Ze respecteren hun recht om te zwijgen en dwingen hen niet om een misdrijf te bekennen.

Ze gebruiken nooit geweld, mishandeling of immorele handelingen om bekentenissen of informatie te bekomen.

L. BIJSTAND AAN SLACHTOFFERS

63. De personeelsleden brengen de personen die hulp of bijstand vragen in contact met gespecialiseerde diensten (61).

Zij verlenen bijstand aan de slachtoffers van misdrijven, inzonderheid door hun de nodige informatie te verstrekken (62).

Zo verstrekken ze onder meer de gegevens betreffende de procedure of techno-preventieve raadgevingen.

Zij schenken in het bijzonder aandacht aan de kwaliteit van het eerste contact. Dit eerste contact wordt gekenmerkt door een dynamische aanpak, een niet-routinematige behandeling, een luisterend oor, een begripvolle en geduldige houding, alsook door de dringende praktische hulp die door de omstandigheden is vereist.

M. HOUDING TEN OPZICHTE VAN DE PERS

64. In het raam van het naleven van de persvrijheid verhinderen de leden van het operationeel kader slechts de aanwezigheid van de pers op plaatsen waar de politie tussenbeide komt ingevolge de richtlijnen van de meerdere of in de mate dat dit vereist is voor de handhaving van de openbare orde, voor de veiligheid van personen, het bewaren van het beroepsgeheim of de bescherming van de privacy.

Ze leven de wettelijke bepalingen en richtlijnen van de overheden inzake relaties met de pers na.

Lors des interventions en uniforme dans un lieu public ou à l'occasion des contacts téléphoniques, les membres du personnel déclinent leur nom et le corps ou le service auquel ils appartiennent, et ce certainement lorsqu'une personne à laquelle ils ont à faire le demande à moins que les circonstances ne le permettent pas ou le rendent inopportun, comme, par exemple, dans le cadre du maintien de l'ordre.

I. NON-IMMIXTION DANS LES FONCTIONS POLICIERES

58. Les agents de police ne sont pas fonctionnaires de police, mais disposent d'une compétence de police restreinte (57).

Ils ne peuvent exercer aucune mission de police administrative ou judiciaire autre que celles qui leur sont expressément conférées par la loi, comme, entre autres, en matière de police de la circulation routière, ainsi que celle de veiller au respect des règlements de police communaux (58).

Dans les limites de ces compétences, il peuvent contrôler l'identité de chaque personne qui a commis une infraction (59).

59. Les membres du cadre administratif et logistique n'exercent pas de compétence de police sauf si celle-ci leur est expressément octroyée par la loi (60).

J. VERBALISATION – PRIORITES

60. En cas de constatation d'infractions, les membres du cadre opérationnel agissent selon l'esprit de la fonction de police orientée vers la communauté, avec discernement et sans verser dans la tracasserie. Dans leurs interventions, ils tiennent compte des circonstances de fait, notamment la gravité objective et subjective de l'infraction, les impératifs de sécurité ou encore les autres missions qui leur incombent à cet instant.

61. Les membres du personnel exécutent leurs missions conformément aux directives qui leurs sont données sur base des priorités contenues entre autres dans les plans national et zonal de sécurité.

K. AUDITION POLICIERE-INTERROGATOIRE

62. Les enquêteurs consacrent la plus grande attention à la qualité et à la fidélité de l'enregistrement et de la transcription des auditions, interrogatoires et confrontations qu'ils opèrent.

Ils communiquent aux personnes concernées, conformément au Code d'instruction criminelle, les droits qui sont les leurs. Ils respectent leur droit au silence et ne les forcent pas à s'accuser d'une infraction.

Ils s'interdisent, pour obtenir des aveux ou des informations, de recourir à la violence, aux mauvais traitements ou aux manœuvres immorales.

L. ASSISTANCE AUX VICTIMES

63. Les membres du personnel mettent les personnes qui demandent du secours ou de l'assistance en contact avec des services spécialisés (61).

Ils portent assistance aux victimes d'infractions, notamment en leur procurant l'information nécessaire (62).

Ils leurs fournissent ainsi, entre autres, les données concernant la procédure ou des conseils techno-préventifs.

Ils sont particulièrement attentifs à la qualité du premier contact. Celui-ci se caractérise par une prise en charge dynamique, par un traitement non routinier, par une écoute attentive et par une attitude compréhensive et patiente, ainsi que par l'aide pratique urgente nécessitée par les circonstances.

M. ATTITUDE A L'EGARD DE LA PRESSE

64. Dans le cadre du respect de la liberté de la presse, les membres du cadre opérationnel n'empêchent la présence de la presse sur les lieux des interventions policières qu'en conformité avec les directives de leur chef ou dans la mesure nécessitée par le maintien de l'ordre public, par la sécurité des personnes, par le respect du secret professionnel ou par la protection de la vie privée.

Ils se conforment aux dispositions légales ainsi qu'aux directives des autorités en matière de relations avec la presse.

HOOFDSTUK 4. — *Andere aspecten van de deontologie van het personeel*

A. OPENBAARHEID VAN BESTUUR

65. Onder voorbehoud van de wettelijke beperkingen en mits eerbiediging van de reglementaire bepalingen terzake, hebben de personeelsleden recht op openbaarheid van bestuur met betrekking tot de zaken die hen aanbelangen (63).

B. EVALUATIE

66. De evaluatie weegt hoofdzakelijk af hoe het personeelslid heeft gefunctioneerd en in welke mate het de vooropgestelde doelstellingen heeft bereikt. Zij draagt bij tot het verbeteren van de prestaties en levert nuttige inlichtingen voor het beleid van het personeel in de geïntegreerde politiediensten (64).

De evaluatie wordt gevoerd in een geest van dialoog en moedigt de personeelsleden aan, ongeacht hun positie in de organisatie, om de deontologie juist toe te passen.

67. De verantwoordelijken die belast zijn met het evalueren en het verbeteren van het gedrag van het personeel, houden rekening met de elementen die specifiek zijn voor elk concreet geval volgens de principes van redelijkheid en gezond verstand.

C. SYNDICAAL STATUUT

68. Elk personeelslid kan zich aansluiten bij een syndicale organisatie van zijn keuze.

Krachtens het syndicaal statuut beschikken de personeelsleden over een aantal syndicale rechten. De bevoegde overheid waarborgt de uitoefening van deze rechten.

D. BEROEPSONVERENIGBAARHEDEN

69. Onverminderd de in bijzondere wetten bepaalde onverenigbaarheden en tenzij de betrokkene zich in non-activiteit wegens persoonlijke aangelegenheden bevindt, is de hoedanigheid van personeelslid van het operationeel kader onverenigbaar met de uitoefening van :

- 1° een ander beroep;
- 2° een openbaar ambt, een openbare opdracht of een openbaar mandaat;
- 3° een opdracht of een dienst, zelfs als die onbezoldigd is, in particuliere ondernemingen met winst oogmerk;
- 4° elke andere opdracht of dienst waarvan de minister van Binnenlandse Zaken de onverenigbaarheid heeft vastgesteld (65).

Zij mogen noch rechtstreeks, noch via een tussenpersoon, enige handel drijven, als zaakwaarnemer optreden, deelnemen aan de leiding, het bestuur van of het toezicht op handelsvennootschappen, nijverheids- of handelsinstellingen (66).

Individuele afwijkingen van de voormelde verbodsbepalingen kunnen worden toegestaan, naargelang van het geval, door de commissaris-generaal, de burgemeester of het politiecollege, binnen het raam van de richtlijnen gegeven door de minister van Binnenlandse Zaken voor bijkomende betrekkingen, beroepen of bezigheden die niet het belang van de dienst schaden, noch afbreuk doen aan de waardigheid van de status van personeelslid (67).

De toestemming moet vooraf worden verkregen en kan afhankelijk worden gesteld van welbepaalde voorwaarden. Zij kan steeds worden ingetrokken (68).

De uitoefening van een dergelijke activiteit mag de beschikbaarheid en onafhankelijkheid van de begunstigde van deze afwijking niet in het gedrang brengen.

70. De personeelsleden van het administratief en logistiek kader mogen, noch rechtstreeks, noch via een tussenpersoon, enige bezigheid verrichten die kan schaden aan het vervullen van hun ambtsplichten of die aan de waardigheid van het ambt afbreuk doet (69).

Het personeelslid van het administratief en logistiek kader meldt voorafgaandelijk en schriftelijk elke bezigheid die het beoogt uit te oefenen aan, naar gelang het geval, de commissaris-generaal, de burgemeester of het politiecollege (70).

De personeelsleden van het administratief en logistiek kader die personeelslid zijn van of een toelage of wedde ontvangen van de meergemeentezones, kunnen geen deel uitmaken van de politieraad of het politiecollege, noch van de gemeenteraad van één van de gemeenten van de meergemeentezone (71).

CHAPITRE 4. — *De divers autres aspects de la déontologie du personnel*

A. TRANSPARENCE DE L'ADMINISTRATION

65. Sous réserve des restrictions légales et du respect des dispositions réglementaires dans ce domaine, les membres du personnel ont droit à la transparence de l'administration dans les matières qui les concernent (63).

B. EVALUATION

66. L'évaluation consiste principalement à examiner comment le membre du personnel a fonctionné et dans quelle mesure il a atteint les objectifs préfixés. Elle contribue à améliorer les prestations et fournit des renseignements utiles pour la gestion du personnel au sein des services de police intégrés (64).

L'évaluation est menée dans un esprit de dialogue et encourage les membres du personnel, quelle que soit leur position dans l'organisation, à appliquer correctement la déontologie.

67. Les responsables chargés d'évaluer le comportement du personnel et de l'améliorer tiennent compte en l'espèce, avec raison et bon sens, des éléments spécifiques à chaque cas concret.

C. REGIME SYNDICAL

68. Les membres du personnel peuvent s'affilier à l'organisation syndicale de leur choix.

En vertu du statut syndical, les membres du personnel disposent d'un certain nombre de droits syndicaux. L'autorité compétente garantit l'exercice de ces droits.

D. INCOMPATIBILITES PROFESSIONNELLES

69. Sans préjudice des incompatibilités prévues dans des lois particulières et sauf lorsque l'intéressé se trouve en non-activité pour convenance personnelle, la qualité de membre du personnel du cadre opérationnel est incompatible avec l'exercice :

- 1° d'une autre profession;
- 2° d'une fonction, d'une charge ou d'un mandat public;
- 3° d'un mandat ou service, même gratuit, dans les entreprises privées à but lucratif;
- 4° de tout autre mandat ou service dont le ministre de l'Intérieur a constaté l'incompatibilité (65).

Ils ne peuvent, ni directement, ni par personne interposée, exercer aucune espèce de commerce, être gérant d'affaires, ni participer à la direction, à l'administration ou à la surveillance de sociétés commerciales ou d'établissements industriels ou commerciaux (66).

Des dérogations individuelles aux interdictions précitées peuvent être accordées selon le cas par le commissaire général, le bourgmestre ou le collège de police, dans le respect des directives données par le ministre de l'Intérieur pour des emplois, professions ou occupations accessoires ne compromettant pas l'intérêt du service ni la dignité de l'état de membre du personnel (67).

L'autorisation doit être préalable et peut être soumise à certaines conditions. Elle est toujours révocable (68).

L'exercice d'une telle activité ne peut compromettre la disponibilité et l'indépendance du bénéficiaire de cette dérogation.

70. Les membres du personnel du cadre logistique et administratif ne peuvent, ni directement, ni par personne interposée, exercer aucune occupation qui peut porter atteinte à l'accomplissement de leurs devoirs professionnels ou à la dignité de la fonction (69).

Le membre du personnel du cadre administratif et logistique communique par écrit et au préalable, selon le cas, au commissaire général, au bourgmestre ou au collège de police l'occupation qu'il entend exercer (70).

Les membres du personnel du cadre logistique et administratif qui sont membres du personnel de la zone pluricommunale ou qui reçoivent une allocation ou un salaire de celle-ci ne peuvent faire partie du conseil ou du collège de police ni du conseil communal d'une des communes de la zone pluricommunale (71).

E. BURGERLIJKE AANSPRAKELIJKHEID, RECHTSHULP EN ZAAK-SCHADE

71. De personeelsleden van het operationeel kader (72) en de statutaire (73) en contractuele (74) personeelsleden van het administratief en logistiek kader genieten een rechtsbescherming inzake burgerlijke aansprakelijkheid vanwege de overheid als ze beantwoorden aan de bij wet bepaalde voorwaarden.

72. De personeelsleden van het operationeel kader hebben recht op rechtshulp ten laste van de overheid als ze beantwoorden aan de bij wet bepaalde voorwaarden (75).

73. De personeelsleden van het operationeel kader hebben recht op zaakschadevergoeding ten laste van de overheid als ze beantwoorden aan de bij wet bepaalde voorwaarden (76).

F. BEHANDELING VAN DE KLACHTEN EN ONDERZOEKEN JEGENS DE POLITIE OF EEN PERSONEELSLID

74. De personeelsleden zijn gehouden gevolg te geven aan elke oproeping door het Vast Comité van Toezicht op de Politiediensten (77) of door de Algemene Inspectie van de federale politie en van de lokale politie (78).

Zij geven ook gevolg aan elke convocatie die door een parlementaire onderzoekscommissie tot hen wordt gericht (79).

Zij houden zich ter beschikking wanneer zij worden opgeroepen door de gerechtelijke overheden of door personen of diensten belast met intern toezicht of klachtenbehandeling.

Zij geven eveneens gevolg aan de vragen om inlichtingen van de voornoemde instanties.

75. De personeelsleden die menen het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kunnen, mondeling of schriftelijk klacht indienen bij een vertrouwenspersoon of bij de preventieadviseur die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk en van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (80).

De chefs waken erover dat dergelijke handelingen vermeden worden en zij treffen alle noodzakelijke maatregelen wanneer zij deze handelingen vaststellen (81).

G. TUCHTSTATUUT

76. Het bij wet bepaalde enige tuchtstatuut is van toepassing op de politieambtenaren, op de agenten van politie alsook op het personeel van het administratief en logistiek kader, met uitzondering van de personeelsleden in dienst op grond van een arbeidsovereenkomst (82).

De tuchtregeling beoogt de kwaliteit van de dienstverlening aan de bevolking te waarborgen en de uitoefening van het politieambt te verbeteren.

77. De toepassing van de tuchtprocedure of het treffen van maatregelen ten opzichte van contractuele personeelsleden, moet, voor alle actoren, beantwoorden aan de eisen inzake transparantie en bescherming van de rechten van de verdediging. Daarnaast moet ook aan de eisen inzake sereniteit, correctheid, onpartijdigheid, discretie en aan het principe van het vermoeden van onschuld worden voldaan. De bewijslast rust op de overheid.

78. Met het oog op het vaststellen van eventuele tuchtvergrijpen, verleent het personeelslid zijn loyale medewerking aan de tuchtrechtelijke onderzoeksdaden waarvan het het voorwerp niet uitmaakt of niet kan uitmaken. Het antwoordt eveneens nauwgezet op de gestelde vragen, behalve indien het zelf wordt aangeklaagd of kan worden aangeklaagd. Het verhandigt op vraag van de overheid de stukken of voorwerpen die nuttig zijn om de waarheid aan het licht te brengen.

Elk personeelslid is ertoe gehouden loyaal mee te werken aan de tuchtonderzoeken waarvan hij het voorwerp niet uitmaakt of waarvan hij het voorwerp niet kan uitmaken (83).

Met het oog op het vaststellen van eventuele tuchtvergrijpen verleent het personeelslid zijn medewerking aan de tuchtrechtelijke onderzoeksdaden waarvan hij het voorwerp niet uitmaakt of niet kan uitmaken, antwoordt hij, behalve indien hij zelf wordt aangeklaagd of kan worden aangeklaagd, nauwgezet op de gestelde vragen en overhandigt hij op vraag van de overheid de stukken of voorwerpen die nuttig zijn om de waarheid aan het licht te brengen, zelfs indien ze zich bevinden in de kast of het bureau waarover hij beschikt op de werkplaats (84).

E. RESPONSABILITE CIVILE, ASSISTANCE EN JUSTICE ET DOMMAGE AUX BIENS

71. Lorsqu'ils remplissent les conditions fixées par la loi, les membres du personnel du cadre opérationnel (72) ainsi que ceux du cadre administratif et logistique, qu'ils soient statutaires (73) ou contractuels (74), bénéficient, de la part de l'autorité, d'une protection juridique en matière de responsabilité civile.

72. Lorsqu'ils remplissent les conditions fixées par la loi, les membres du personnel du cadre opérationnel ont droit à une assistance en justice à charge de l'autorité (75).

73. Lorsqu'ils remplissent les conditions fixées par la loi, les membres du personnel du cadre opérationnel ont droit, à charge de l'autorité, à une indemnisation pour les dommages aux biens (76).

F. TRAITEMENT DES PLAINTES ET ENQUETES A L'EGARD DE LA POLICE OU D'UN MEMBRE DU PERSONNEL

74. Les membres du personnel sont tenus de donner suite à toute convocation émanant du Comité Permanent de Contrôle des Services de Police (77) ou de l'Inspection Générale de la police fédérale et de la police locale (78).

Ils donnent également suite à toute convocation qui leur est adressée par une commission d'enquête parlementaire (79).

Ils se tiennent à la disposition des autorités judiciaires ou des personnes ou des services chargés du contrôle interne ou du traitement des plaintes, quand ils sont convoqués par ces instances.

Ils donnent également suite aux demandes de renseignements formulées par les instances précitées.

75. Les membres du personnel qui estiment être victimes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent porter plainte verbalement ou par écrit auprès d'une personne de confiance ou du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail et de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail (80).

Les chefs doivent veiller à ce que de tels actes soient évités et prendre toutes les mesures nécessaires quand ils constatent de tels actes (81).

G. STATUT DISCIPLINAIRE

76. Le statut disciplinaire unique fixé par la loi est appliqué aux fonctionnaires de police, aux agents de police, ainsi qu'au personnel du cadre administratif et logistique, à l'exception des membres du personnel en service en vertu d'un contrat de travail (82).

Le régime disciplinaire vise à garantir la qualité du service rendu à la population et à améliorer l'exercice de la fonction de police.

77. L'application de la procédure disciplinaire ou l'adoption de mesures à l'encontre des membres du personnel contractuels, doivent, pour tous les acteurs, répondre aux nécessités de transparence et de sauvegarde des droits de la défense, ainsi que de sérénité, de correction, d'impartialité, de discrétion et au principe de la présomption d'innocence. La charge de la preuve repose sur l'autorité.

78. En vue de la constatation des éventuelles transgressions disciplinaires, les membres du personnel fournissent leur collaboration loyale aux actes d'enquête disciplinaire dont ils ne font pas ou ne pourraient pas faire eux-mêmes l'objet. Ils répondent, sauf s'ils sont eux-mêmes accusés ou peuvent être accusés, précisément aux questions qui leur sont posées et remettent, à la demande de l'autorité, les pièces ou effets utiles à l'établissement de la vérité.

Tout membre du personnel est tenu de collaborer loyalement aux enquêtes disciplinaires dont il ne fait pas ou ne pourrait pas faire lui-même l'objet (83).

En vue de la constatation des éventuelles transgressions disciplinaires, le membre du personnel fournit sa collaboration aux actes d'enquête disciplinaire dont il ne fait pas ou ne pourrait pas faire lui-même l'objet, répond, sauf s'il est lui-même accusé ou peut être accusé, précisément aux questions qui lui sont posées et remet à la demande de l'autorité les pièces ou effets utiles à l'établissement de la vérité, même s'ils se trouvent dans l'armoire ou le bureau dont il dispose sur le lieu de travail (84).

H. BLIJK VAN ERKENNING

79. De chef toont zich erkentelijk jegens de personeelsleden die goed werk verrichten of die inspanningen leveren met het oog op het verbeteren van hun prestaties.

Hij wijst daarbij op het nut van eenieders bijdrage.

Naargelang de situatie, prijst de chef de individuele persoon of het team.

80. De chef moedigt de personeelsleden aan, in het bijzonder zij die een specifieke verdienstelijke daad hebben gesteld of die zich onderscheiden hebben door de in deze code geformuleerde principes en waarden actief na te leven.

81. De personeelsleden tonen zich onder elkaar collegiaal, in de zin dat zij het nut maar ook de kwaliteit van eenieders inbreng erkennen en elkaar aanmoedigen om de taken naar best vermogen waar te nemen en/of uit te voeren.

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 10 mei 2006 houdende vaststelling van de deontologische code van de politiediensten.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,
Mevr. L. ONKELINXDe Minister van Binnenlandse Zaken,
P. DEWAELE

Notas

- (1) Art. 123, tweede lid WGP.
- (2) Art. 123, eerste lid WGP.
- (3) Art. 14, eerste lid WPA.
- (4) Art. 1, tweede lid WPA.
- (5) Art. 1, derde lid WPA.
- (6) Art. 1, eerste lid WPA.
- (7) In andere teksten ook "meerdere" genoemd.
- (8) Art. 120, eerste lid WGP.
- (9) Art. 120, tweede lid WGP.
- (10) Art. 7 WPA.
- (11) Art. III.II.2, eerste lid RPPol.
- (12) Art. III.II.2, tweede lid RPPol.
- (13) Art. 43, eerste lid WPA.
- (14) Art. 32bis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
- (15) Art. III.VII.2 RPPol.
- (16) Art. III.II.4 RPPol.
- (17) Art. 8 van de wet van 13 mei 1999 houdende het tuchtstatuut van de personeelsleden van de politiediensten.
- (18) Art. 8 van voormelde wet van 13 mei 1999.
- (19) Art. III.II.3 RPPol.
- (20) Art. 125, tweede lid WGP.
- (21) Art. 125, tweede lid WGP.
- (22) Art. 127, tweede lid WGP.
- (23) Art. 127, derde lid WGP.
- (24) Art. 130, tweede lid WGP.
- (25) Art. 130, derde lid WGP.
- (26) Art. 132 WGP.
- (27) Art. 132 WGP.
- (28) Art. 48 van de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten en art. III.III.1 RPPol.
- (29) Art. 49 van voormelde wet van 26 april 2002 en art. III.III.2, eerste lid RPPol.

H. MARQUES DE RECONNAISSANCE

79. Le chef manifeste sa reconnaissance à l'égard des membres du personnel qui fournissent du bon travail ou des efforts pour améliorer leurs prestations.

Il s'attache à mettre en évidence l'utilité de la contribution de chacun.

Selon la situation, le chef valorise le collaborateur individuel ou l'équipe.

80. Le chef encourage les membres du personnel, particulièrement ceux qui ont posé un acte méritoire ou qui se sont distingués dans le respect actif des principes et valeurs formulés dans le présent code.

81. Les membres du personnel font preuve de collégialité à l'égard les uns des autres en ce sens qu'ils reconnaissent non seulement l'utilité mais aussi la qualité de l'apport de chacun et qu'ils s'encouragent mutuellement à assumer et exécuter au mieux les tâches qui leur incombent.

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 10 mai 1006 fixant le code de déontologie des services de police.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de la Justice,
Mme L. ONKELINXLe Ministre de l'Intérieur,
P. DEWAELE

Notes

- (1) Art. 123, alinéa 2 LPI.
- (2) Art. 123, alinéa 1^{er} LPI.
- (3) Art. 14, alinéa 1^{er} LFP.
- (4) Art. 1, alinéa 2 LFP.
- (5) Art. 1, alinéa 3 LFP.
- (6) Art. 1, alinéa 1^{er} LFP.
- (7) Dans d'autres textes, également dénommé "supérieur".
- (8) Art. 120, alinéa 1^{er} LPI.
- (9) Art. 120, alinéa 2 LPI.
- (10) Art. 7 LFP.
- (11) Art. III.II.2, alinéa 1^{er} PJPoL.
- (12) Art. III.II.2, alinéa 2 PJPoL.
- (13) Art. 43, alinéa 1^{er} LFP.
- (14) Art. 32bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
- (15) Art. III.VII.2 PJPoL.
- (16) Art. III.II.4 PJPoL.
- (17) Art. 8 de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police.
- (18) Art. 8 de la loi précitée du 13 mai 1999.
- (19) Art. III.II.3 PJPoL.
- (20) Art. 125, alinéa 2 LPI.
- (21) Art. 125, alinéa 2 LPI.
- (22) Art. 127, alinéa 2 LPI.
- (23) Art. 127, alinéa 3 LPI.
- (24) Art. 130, alinéa 2 LPI.
- (25) Art. 130, alinéa 3 LPI.
- (26) Art. 132 LPI.
- (27) Art. 132 LPI.
- (28) Art. 48 de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police et art. III.III.1 PJPoL.
- (29) Art. 49 de la loi précitée du 26 avril 2002 et art. III.III.2, alinéa 1^{er} PJPoL.

(30) Art. 49 van voormelde wet van 26 april 2002 en art. III.III.2, tweede lid RPPol.

(31) Art. 48 van voormelde wet van 26 april 2002, art. III.III.1 RPPol en 131, eerste lid WGP.

(32) Art. 131, tweede lid WGP.

(33) Art. 28*quinquies*, § 1, tweede lid en 57, § 1, tweede lid van het Wetboek van strafvordering en 458 van het Strafwetboek.

(34) Art. 125 van het koninklijk besluit van 28 december 1950 houdende algemeen reglement op de gerechtskosten in strafzaken.

(35) Art. 28*quinquies*, § 3 en 57, § 3 van het Wetboek van strafvordering.

(36) Art. 57, § 3 Wetboek van strafvordering.

(37) Art. III.IV.1 RPPol.

(38) Art. III.IV.2 RPPol.

(39) Art. 25, derde lid van voormelde wet van 13 mei 1999.

(40) Art. 25, tweede lid van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

(41) Art. 40 en 44/1 tot 44/11 WPA, art. 28*bis*, 28*ter*, 29, 55 en 56 van het Wetboek van strafvordering en 119*bis* van de Nieuwe Gemeentewet.

(42) Art. 1, derde lid WPA.

(43) Art. 37, eerste lid WPA.

(44) Art. 37, tweede lid WPA.

(45) Art. 37, derde lid WPA.

(46) Art. 38, eerste lid WPA.

(47) Art. 38, tweede lid WPA.

(48) Art. 35, eerste lid WPA.

(49) Art. 35, tweede lid WPA.

(50) Art. 35, derde lid WPA.

(51) Art. 44/1, eerste lid WPA.

(52) Art. 44/1, derde lid WPA.

(53) Art. 44/2, eerste lid WPA.

(54) Art. 44/4, derde lid WPA.

(55) Art. 41, eerste lid WPA.

(56) Art. 41, tweede lid WPA.

(57) Art. 117, derde lid WGP.

(58) Art. 58, eerste lid WGP.

(59) Art. 58, tweede lid WGP.

(60) Art. 118 WGP.

(61) Art. 46, eerste lid WPA.

(62) Art. 46, tweede lid WPA.

(63) Wet van 11 april 1994 betreffende de openbaarheid van bestuur.

(64) Art. 61 en 136 van voormelde wet van 26 april 2002 en art. VII.I.4 RPPol.

(65) Art. 134, eerste lid WGP.

(66) Art. 134, tweede lid WGP.

(67) Art. 135, eerste lid WGP.

(68) Art. 135, tweede lid WGP.

(69) Art. 136, § 1, eerste lid WGP.

(70) Art. 136, § 1, tweede lid WGP.

(71) Art. 136, § 2 WGP.

(72) Art. 47 en 48 WPA.

(73) Art. 2 en 3 van de wet van 10 februari 2003 betreffende de aansprakelijkheid van en voor personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen.

(74) Art. 18 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

(75) Art. 51 en 52 WPA.

(76) Art. 53 WPA.

(77) Art. 24 van de wet van 18 juli 1991 tot regeling van het toezicht op politie-en inlichtingendiensten.

(78) Art. 147 WGP.

(79) Wet van 3 mei 1880 op het parlementair onderzoek.

(80) Art. 32*nonies* van voormelde wet van 4 augustus 1996.

(81) Art. 32*quinquies*, § 1 van voormelde wet van 4 augustus 1996.

(82) Art. 2 van voormelde wet van 13 mei 1999.

(83) Art. 25, eerste lid van voormelde wet van 13 mei 1999.

(84) Art. 25, tweede lid van voormelde wet van 13 mei 1999.

(30) Art. 49 de la loi précitée du 26 avril 2002 et art. III.III.2, alinéa 2 PJPoL.

(31) Art. 48 de la loi précitée du 26 avril 2002, art. III.III.1 PJPoL et 131, alinéa 1^{er} LPI.

(32) Art. 131, alinéa 2 LPI.

(33) Art. 28*quinquies*, § 1, alinéa 2 et 57, § 1, alinéa 2 du Code d'instruction criminelle et 458 du Code pénal.

(34) Art. 125 de l'arrêté royal du 28 décembre 1950 portant règlement général sur les frais de justice en matière répressive.

(35) Art. 28*quinquies*, § 3 et 57, § 3 du Code d'instruction criminelle.

(36) Art. 57, § 3 du Code d'instruction criminelle.

(37) Art. III.IV.1 PJPoL.

(38) Art. III.IV.2 PJPoL.

(39) Art. 25, alinéa 3 de la loi précitée du 13 mai 1999.

(40) Art. 25, alinéa 2 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

(41) Art. 40 et 44/1 à 44/11 LFP, art. 28*bis*, 28*ter*, 29, 55 et 56 du Code d'instruction criminelle et 119*bis* de la Nouvelle Loi Communale.

(42) Art. 1, alinéa 3 LFP.

(43) Art. 37, alinéa 1^{er} LFP.

(44) Art. 37, alinéa 2 LFP.

(45) Art. 37, alinéa 3 LFP.

(46) Art. 38, alinéa 1^{er} LFP.

(47) Art. 38, alinéa 2 LFP.

(48) Art. 35, alinéa 1^{er} LFP.

(49) Art. 35, alinéa 2 LFP.

(50) Art. 35, alinéa 3 LFP.

(51) Art. 44/1, alinéa 1^{er} LFP.

(52) Art. 44/1, alinéa 3 LFP.

(53) Art. 44/2, alinéa 1^{er} LFP.

(54) Art. 44/4, alinéa 3 LFP.

(55) Art. 41, alinéa 1^{er} LFP.

(56) Art. 41, alinéa 2 LFP.

(57) Art. 117, alinéa 3 LPI.

(58) Art. 58, alinéa 1^{er} LPI.

(59) Art. 58, alinéa 2 LPI.

(60) Art. 118 LPI.

(61) Art. 46, alinéa 1^{er} LFP.

(62) Art. 46, alinéa 2 LFP.

(63) Loi du 11 avril 1994 relative à la publicité de l'administration.

(64) Art. 61 et 136 de la loi précitée du 26 avril 2002 et art. VII.I.4 PJPoL.

(65) Art. 134, alinéa 1^{er} LPI.

(66) Art. 134, alinéa 2 LPI.

(67) Art. 135, alinéa 1^{er} LPI.

(68) Art. 135, alinéa 2 LPI.

(69) Art. 136, § 1, alinéa 1^{er} LPI.

(70) Art. 136, § 1, alinéa 2 LPI.

(71) Art. 136, § 2 LPI.

(72) Art. 47 et 48 LFP.

(73) Art. 2 et 3 de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques.

(74) Art. 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

(75) Art. 51 et 52 LFP.

(76) Art. 53 LFP.

(77) Art. 24 de la loi du 18 juillet 1991 organique du contrôle des services de police et de renseignements.

(78) Art. 147 LPI.

(79) Loi du 3 mai 1880 sur les enquêtes parlementaires.

(80) Art. 32*nonies* de la loi précitée du 4 août 1996.

(81) Art. 32*quinquies*, § 1 de la loi précitée du 4 août 1996.

(82) Art. 2 de la loi précitée du 13 mai 1999.

(83) Art. 25, alinéa 1^{er} de la loi précitée du 13 mai 1999.

(84) Art. 25, alinéa 2 de la loi précitée du 13 mai 1999.