

**KONINKLIJK BESLUIT VAN 10 MEI 2006
HOUDENDE VASTSTELLING VAN DE
DEONTOLOGISCHE CODE VAN DE
POLITIEDIENSTEN (1)**

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.

**ARRETE ROYAL DU 10 MAI 2006 FIXANT LE
CODE DE DEONTOLOGIE DES SERVICES DE
POLICE (1)**

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.

(1) *Belgisch Staatsblad*, 30 mei 2006, p. 27.094.

(1) *Moniteur belge*, 30 mai 2006, p. 27.094.

Bijlage bij het koninklijk besluit van 10 mei 2006

Annexe à l'arrêté royal du 10 mai 2006

HOOFDSTUK 1. - ALGEMENE BEPALINGEN

CHAPITRE 1^{er}. - DISPOSITIONS GENERALES

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

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

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.

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.

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.

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.

Wanneer nodig kan de commissie zich laten bijstaan door experts.

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

HOOFDSTUK 2. - WERKING VAN DE GEINTEGREERDE POLITIE

CHAPITRE 2. - FONCTIONNEMENT DE LA POLICE INTEGREE

A. PRINCIPES EN KRACHTLIJNEN

A. PRINCIPES ET LIGNES DE FORCES

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

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

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).

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

Ils contribuent également à la protection des biens (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).

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).

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

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

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

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

De personeelsleden vervullen hun opdrachten onder het gezag en de verantwoordelijkheid van de overheden die

Les membres du personnel accomplissent leurs missions sous l'autorité et la responsabilité des autorités

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;

Bezielde zijn door en blijk 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;
- 2° op grond van de hem toevertrouwde taak, dat wil zeggen op alle personeelsleden aan wie opdracht is

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° sur la base de la tâche qui lui est confiée, c'est-à-dire sur tous les membres du personnel auxquels mission a

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 mengen in 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 uitmondt 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 activiteitsvrijheid 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.

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.

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, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, ongeacht of zij uitgaan van een chef of een medewerker.

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.

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.

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 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, loyaleiteit 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).

B.2 RESPONSABILITÉS 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).

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).

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.

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. 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. 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 meegegeed, 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. 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 ONPARTIJDIGHEID

22. De personeelsleden vermijden elke handeling of houding waardoor het vermoeden van onpartijdigheid zou kunnen worden aangetast. 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).

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.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).

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 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.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 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.

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;

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. 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° 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.

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. 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.

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 imperatieven 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.

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. 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.

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 alcoholintoxicatie 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.

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.

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, uitgezonderd 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);
- 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,

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);
- 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

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 misdaadfenomenen.

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).

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 intéressantes pour 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).

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;
- de gebruikte middelen redelijk zijn en in verhouding tot het nagestreefte 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 misdad of van een op heterdaad ontdekt wanbedrijf in de zin van artikel 41 van het Wetboek van Strafvordering, welke misdad 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 volstreckte 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 volstreckte 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

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;
- 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).

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 BEROOFD

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, gevangen of opgehouden personen, buiten noodzaak, niet aan publieke nieuwsgierigheid blootstellen (48).

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 verzamelen 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 bestaansreden 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).

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 PRIVEE

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. 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 overzending 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 welslagen van die acties in gevaar brengt.

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 inopportuun.

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.

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 inopportuun, 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.

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.

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).

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.

CHAPITRE 4. - DE DIVERS AUTRES ASPECTS DE LA DEONTOLOGIE 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).

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 winstoogmerk;
- 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).

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).

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).

E. BURGERLIJKE AANSPRAKELIJKHEID, RECHTSHULP EN ZAAKSCHADE

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).

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. 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).

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 overhandigt 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).

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-même 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).

Met het oog op het vaststellen van eventuele tuchtvergrijpen verleent het personeelslid zijn medewerking aan de tuchtrechtelijke onderzoeksdaen 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).

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.

Nota's

- (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. 32*bis* 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.

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. 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.

Notes

- (1) Art. 123, alinéa 2, LPI.
- (2) Art. 123, alinéa 1^{er}, LPI.
- (3) Art. 14, alinéa 1^{er}, LFP.
- (4) Art. 1^{er}, alinéa 2, LFP.
- (5) Art. 1^{er}, alinéa 3, LFP.
- (6) Art. 1^{er}, 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. 32*bis* 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 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.
- (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.

- (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^{er} PJPol.
- (29) Art. 49 de la loi précitée du 26 avril 2002 et art. III.III.2, alinéa 1^{er}, PJPol.
- (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^{er} PJPol et 131, alinéa 1^{er}, LPI.
- (32) Art. 131, alinéa 2, LPI.
- (33) Art. 28*quinquies*, §1^{er}, alinéa 2, et 57, §1^{er}, 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^{er} 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.

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