

## **“INTEGRITEIT BIJ DE POLITIE, EENS INTEGER, ALTIJD INTEGER?”**

Inleidende opmerking: Dit artikel is een samenvatting, de volledige tekst kan worden teruggevonden op de site van de Algemene inspectie via de link [www.aigpol.be](http://www.aigpol.be)

Wie de woorden ‘integriteit’ en ‘definitie’ ingeeft in een bekende zoekmachine op internet, krijgt in het Nederlands meer dan 300.000 hits. Dit betekent dat integriteit een containerbegrip is met vele kamers. In elk geval is integriteit een goede karaktereigenschap. Een integer persoon past normen en waarden toe, ook als deze onder druk komen te staan. Een integer persoon is eerlijk en betrouwbaar, laat zich niet omkopen en zal over zijn manier van handelen ook verantwoording afleggen.

Hoewel van belang in alle sectoren, is integriteit van fundamenteel belang bij een overheidsoptreden in het algemeen en een politieoptreden in het bijzonder. Bij gebrek eraan bestaat een grote kans dat de burger het vertrouwen in de overheid zal verliezen. Burgers zullen zich, bij een overheid die niet zelf het goede voorbeeld geeft, op hun beurt minder gebonden voelen door de maatschappelijke spelregels en de waarden en normen die daarbij horen, waardoor het maar een kleine stap is naar afwijkend gedrag of criminaliteit. Ook de politietop wil geen politieambtenaren die corrupt, gok-, alcohol- of drugsverslaafd zijn want deze ingrediënten staan garant voor heisa binnen en buiten de organisatie. Tenslotte zal de doorsnee individuele politiemans en -vrouw ook inzetten op een innerlijk gevoel van zelfrespect en zuiver geweten, zo niet had hij of zij ons inziens niet voor dit beroep gekozen.

In elk geval kan er niet worden gesteld dat de Belgische overheid geen instrumenten zou aanreiken in het kader van een integriteitsbeleid. Diverse wetteksten bepalen wat mogelijk is of wat net niet, er bestaat een deontologische code voor de politiediensten en de tuchtwet geeft een kader hoe er moet worden opgetreden bij afwijkend gedrag. Ook een goede organisatiestructuur heeft een impact op het integriteitsvraagstuk en wordt als dusdanig door de wetgever als belangrijk beschouwd, zoals de ministeriële omzendbrief CP3 van 2011 betreffende organisatiebeheersing in de geïntegreerde politie bewijst. Voorts levert het bestaan van controlediensten zoals het Vast Comité van Toezicht op de politiediensten en de Algemene inspectie hiervan tevens een bewijs. De Algemene inspectie heeft dienaangaande een rol te spelen, haar wet bepaalt immers dat de AIG als politieel controleorgaan *“deelneemt aan de definiëring, het naleven en de actualisering van de politieel deontologie.”* Dit verklaart meteen het waarom van dit artikel.

De aandachtige lezer zal zich ongetwijfeld de vraag stellen of, gezien de noodzaak tot het schrijven van dit artikel, er zich überhaupt een probleem stelt met de integriteit van de politieambtenaar. Recente onderzoeken in Nederland en Australië gaven aan dat de druk vanuit de criminele wereld op politieambtenaren toeneemt en dat politiemedewerkers niet altijd bereid zijn om corruptiefeiten te melden zelfs als zij er zelf getuige van zijn of nog dat zij zelfs vrezen voor hun job indien ze de feiten toch ter kennis zouden brengen. Ook binnen ons eigen land is er reden tot ongerustheid, in de Antwerpse haven worden er door de drugsmafia tot honderdduizenden euro's betaald voor het 'aanwerven' van corrupte handlangers.

De vraag niet stellen of ook politieambtenaren tot deze handlangers zouden kunnen behoren, is ons inziens toch wat naïef. Wie de vraag stelt, zoekt ook het antwoord, of anders gesteld, beschikken we vandaag over de nodige instrumenten om na te gaan of een politieambtenaar integer is of niet?

Op het vlak van het aanwerven van politieambtenaren voorziet de wet sinds 2016 dat, naast voorwaarden van nationaliteit, leeftijd en andere, iedere kandidaat *“van onberispelijk gedrag”* moet zijn en *“geen risicofactoren mag vertonen die een beletsel tot indienstneming bij de politie vormen.”* Dit betekent dat, naast het gedrag van de kandidaat, ook rekening moet worden gehouden met het risico dat de indienstneming van de kandidaat voor de politie vormt. Daartoe wordt ingezet op een ‘ruime informatiegaring’ wat impliceert dat diverse databanken en diensten worden bevroegd. Het betreft onder meer het strafregister, de veiligheidsdiensten, het orgaan voor de dreigingsanalyse en de gerechtelijke gegevens waarover de politiediensten beschikken. Bovendien wordt een onderzoek verricht van de omgeving en de antecedenten via een gesprek met de kandidaat door een lid van het korps van lokale politie. Een kleine vergelijking leert dat de ons omringende landen op ongeveer dezelfde manier te werk gaan. Duitsland, Engeland en Nederland verrichten zelfs een financieel onderzoek.

Zoals hiervoor reeds aangegeven kan de vraag gesteld worden of de integriteit na de aanwerving gewaarborgd blijft? Tussen het ogenblik van de aanwerving, stel op 20-jarige leeftijd, en de pensionering, stel op 67-jarige leeftijd, verlopen 47 jaren. De vaststelling moet worden gemaakt dat er tijdens deze (ruime) periode quasi niet preventief gecontroleerd wordt op integriteit; ook de wettelijke mogelijkheden om dit te doen zijn beperkt. Grosso modo bestaan enkel de volgende onderzoeken. Om te controleren of iemand toegang mag hebben tot geclassificeerde informatie, wordt er een veiligheidsonderzoek uitgevoerd door de Nationale Veiligheidsdienst (NVO) waarbij onder meer de integriteit bij het uitvoeren van opdrachten door het personeelslid wordt nagegaan. Niet iedereen binnen de Belgische politie ondergaat evenwel een veiligheidsonderzoek, aangezien slechts een minderheid van het politiepersoneel toegang moet hebben tot geclassificeerde informatie. Een tweede vorm van preventief onderzoek zijn de controles door de Kansspelcommissie om na te gaan of politieambtenaren, waarvoor een verbod bestaat tot deelname aan bepaalde kansspelen, dit verbod niet omzeilen. Naast het feit dat niet iedereen speelt, zijn deze controles bovendien zeer beperkt. De vraag stelt zich dus terecht of het adagium *“eens integer, altijd integer”* nog wel opgaat, aangezien er geen correct beeld inzake integriteit bestaat door een gebrek aan controles.

Nochtans bestaan er voorbeelden uit het buitenland. Zo zal de Nederlandse politie opnieuw een personeelslid screenen bij wijziging van de werkzaamheden, bij een aanstelling in een andere functie, bij de vervulling van een functie gedurende ten minste vijf dienstjaren, of bij een redelijk vermoeden van ernstig plichtsverzuim dat de integriteit of de verantwoordelijkheid van het betrokken personeelslid raakt. Ook Engeland kent (soms verregaande) procedures van doorlichting (‘vetting’) tijdens de loopbaan. Ten slotte verdient het aanbeveling om Roemenië, Tsjechië en Hongarije te vermelden, deze drie Europese landen maken immers op één of andere manier gebruik van integriteitstesten tijdens de loopbaan. Deze testen worden uitgevoerd als uit een risicoanalyse blijkt dat bepaalde functies kunnen worden geïdentificeerd als zijnde kwetsbaar voor corruptie of nog als uit audits, inspecties of klachten blijkt dat bepaalde diensten niet handelen overeenkomstig de wet.

Dit artikel heeft tot doel om de aandacht te vestigen op deze problematiek, het is belangrijk om niet alleen in te zetten op de manier waarop integriteit kan worden bereikt, maar ook hoe deze blijvend kan worden bewaakt. Zowel de samenleving, de politieke overheid als de individuele politieambtenaar verdienen immers een integere politie. Hoe deze preventieve controles moeten

verlopen, moet, met respect voor de rechten van elke politieambtenaar, nog verder onderzocht worden. Alle betrokken keyplayers zullen er zich samen moeten over buigen. Basisprincipes zullen verkend en procedures onderzocht worden. In elk geval kunnen dergelijke controles niet los van een globaal integriteitsbeleid worden gezien en moet een wettelijke grondslag ervan aan de basis liggen.

Daarenboven is het voor ons ook primordiaal dat, overeenkomstig de CP3, risicoanalyses moeten bepalen welke functies het meest kwetsbaar zijn.

Want *“The integrity of men is to be measured by their conduct, not by their professions.”*

HCP Johan DE VOLDER  
adjunct-Inspecteur-generaal

1<sup>ste</sup> HCP Thierry GILLIS  
Inspecteur-generaal