

Brussel, 30.09.2020

**MEDEDELING
AAN DE NIEUWE
MINISTERS
van BINNENLANDSE
ZAKEN
en van JUSTITIE¹**

MEER INTEGRITEIT BIJ DE POLITIE

12 VOORSTELLEN

In het verslag van de formateurs van 30.09.2020 wordt op pagina 63 inzake de integriteit bij de politie het volgende vermeld:

“De bevolking moet ten alle tijden kunnen vertrouwen op het professionalisme, de objectiviteit en de integriteit van onze politie en hulpverleners. De nodige maatregelen worden genomen om inbreuken hierop te voorkomen.”

Integriteit blijft de basis voor professioneel politiewerk. Er is een zero tolerance voor het misbruiken van het geweldsmonopolie ten aanzien van burgers. In dat licht wordt het politiestatuut herzien teneinde een gegarandeerd vlottere afhandeling van tuchtzaken te realiseren.”

De Algemene inspectie doet in uitvoering hiervan 12 voorstellen die de integriteit bij de politie moeten verbeteren. Zoals altijd zal de Inspectie haar rol op dit gebied spelen, maar zij is ook van mening dat zij als controleorgaan dat afhankelijk is van de uitvoerende macht, niet over de nodige budgettaire middelen beschikt om haar rol op dit gebied ten volle te kunnen vervullen.

¹ Deze mededeling wordt tevens op de site van de Algemene Inspectie geplaatst.



1. Integriteit begint bij de top

Door het professionaliseren en het uniformiseren van de opdrachtbrief met onder meer een opgelegd integriteitsbeleidsplan

Iedere mandataris is reeds verplicht om een opdrachtbrief op te stellen, doch er werd nooit bepaald welke inhoud die opdrachtbrief moet hebben. Door het uniformiseren van de inhoud van de opdrachtbrief en een verplichte toepassing kan op een uniforme² wijze het beleid worden bepaald dat de mandaathouders van de politie dienen te voeren. Als voorbeeld van wat deel dient uit te maken van de nieuwe opdrachtbrief kan onder meer een “integriteitsbeleidsplan” worden vermeld. Dit zal ertoe leiden dat na 5 jaar, termijn van een mandaat, de mandaathouder zal worden geëvalueerd op de uitvoering en de resultaten van de doelstellingen en acties die hij in het kader van zijn opdrachtbrief had voorzien.

2. Professionaliseer het organisatiebeheer van de politiediensten

Naar een uniforme toepassing

Actueel regelt de omzendbrief CP 3³ welke maatregelen de politie kan nemen die leiden tot een goede organisatie. De invulling ervan is echter vrijblijvend en zo vult iedere Lokale Politiedienst en iedere directie van de Federale Politie zelf in hoe zij de CP 3 toepassen, of in sommige gevallen ook niet toepassen. De Algemene Inspectie heeft een tool ontwikkeld die een uniforme toepassing mogelijk maakt. De tool moet echter gedigitaliseerd worden⁴ ten einde een gemakkelijke toepassing mogelijk te maken⁵. De tool kan worden geconsulteerd via de volgende link:

<https://www.aigpol.be/nl/nieuws/organisatiebeheersing-bij-de-politie-een-handige-leidraad>

3. Maak de werking van de politie zichtbaarder voor de burger

Door het effectief afleggen van rekenschap

² Waarbij een lokale of regionale aanpak nog steeds mogelijk is op basis van het Zonaal Veiligheidsplan, de criminaliteitscijfers, het beleid van het lokale parket, het beleid van de bestuurlijke overheden, ...

³ Zie https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=11-04-21&numac=2011000235

⁴ Waarvoor de Algemene Inspectie evenwel niet zelf beschikt over de nodige middelen.

⁵ Digitale applicatie waardoor ook een specifieke benadering mogelijk is voor elk korps en elke directie.



Er bestaat in België geen tool waardoor de burger op een eenvoudige manier kan zien hoe het politiekorps van zijn woonplaats presteert en zich verhoudt ten opzichte van andere politiekorpsen.

De Algemene Inspectie pleit voor een systeem zoals dit van toepassing is in Engeland en Wales. Zie in dit verband <https://www.justiceinspectrates.gov.uk/hmicfrs/> ⁶. Wat België betreft kunnen de 7 basisfunctionaliteiten als basis voor een dergelijk systeem dienen.

4. Eén uniforme tool om integriteit te beheren

Integriteitsbeheer als de weg naar professionele verantwoording

De Algemene Inspectie beveelt het door professor Jeroen MAESSCHALK ontwikkelde “Integrity Management Framework”⁷ (IMF) aan als algemeen kader om integriteit te bevorderen. Deze tool werd trouwens ontwikkeld op vraag van en met financiering door de FOD Binnenlandse Zaken in 2008 en leidde tot de “toolbox integriteit”⁸. Deze toolbox werd evenwel nooit veralgemeend opgelegd aan de politiediensten. Het is tijd voor een éénvormige aanpak van de integriteitsproblematiek.

5. Dynamiseer de deontologische commissie

Deontologie is een werkwoord

De deontologische commissie⁹ zou de motor moeten zijn van een dynamisch integriteitsbeleid, doch deze commissie komt nauwelijks samen en er gaat weinig daadkracht van uit. De Algemene Inspectie stelt voor om het voorzitterschap op zich te nemen aangezien onze wettelijke opdracht het bevorderen, het definiëren, het naleven en het actualiseren van de deontologie omvat. Ook moet het mogelijk zijn om in deze commissie het middenveld¹⁰ te horen.

⁶ Door te klikken op een gebied van de kaart en vervolgens op “performance” worden de prestaties van het korps weergegeven, de kostprijs, de criminaliteitscijfers, enz... Zo is een eenvoudige vergelijking mogelijk tussen de korpsen.

⁷ Zie https://www.law.kuleuven.be/linc/onderzoek/Integriteit_Eindrapport.pdf

⁸ Devis, E.; Maesschalck, J. en Hutsebaut, F. Implementatiestrategieën voor de deontologische code van de politiediensten: een toolbox voor een modern integriteitsbeleid. Brussel: Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken. Algemene Directie Veiligheid en Preventie, zie <https://www.law.kuleuven.be/linc/onderzoek/onderzoekdeontologischercodepolitiediensten.html>

⁹ Oppericht door artikel 2 van de deontologische code van de politiediensten, zie http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2006051033&table_name=wet#:~:text=Art.-,2.,de%20Minister%20van%20Binnenlandse%20Zaken.&text=Wanneer%20nodig%20kan%20de%20commissie%20zich%20laten%20bijstaan%20door%20experten.

¹⁰ Voorbeelden middenveld : universiteiten, werkgeversorganisaties (de werknemersorganisaties zijn reeds vast lid van de commissie), Unia, minderhedenforum, ...



6. Eén invalspunt voor alle klachten over de politie

Eenvoud voor de burger

In haar auditverslag van eind 2018¹¹ benadrukte het Rekenhof reeds dat, voor het indienen van een klacht tegen de politie, het “voor *buitenstaanders (overheden en burgers) moeilijk om te weten is tot welke dienst zij zich moeten wenden, omdat de protocollen en ministeriële richtlijnen niet gepubliceerd worden*”. Deze protocollen en Ministeriële richtlijnen regelen de samenwerking tussen het Comité P en de Algemene Inspectie en bepalen wie in welke materie bevoegd is. Daarboven zijn deze protocollen en richtlijnen niet altijd eenvoudig te begrijpen, waardoor publicatie weinig zin heeft. Dit heeft tot gevolg dat burgers nu vaak klacht indienen èn bij het Comité P èn bij de Algemene Inspectie en vaak nog bij andere organen. Het creëren van één invalspunt, met een backoffice dat instaat voor het bepalen welke dienst welke klacht zal behandelen, zou al een stap in de goede richting zijn.

7. Eens integer, altijd integer?

Integriteitscontroles, ook tijdens de loopbaan

Zoals reeds vermeld werd in het visiedocument van 2019¹², pleit de Algemene Inspectie ervoor om niet alleen bij de selectie vóór de aanvang van de loopbaan maar ook op bepaalde tijdstippen of bij bepaalde gebeurtenissen tijdens de loopbaan na te gaan of de politiemedewerker nog altijd integer is. Dit lijkt ons noodzakelijk te zijn bij promoties of bij het uitoefenen van bepaalde leidinggevende functies zoals mandaatfuncties, of nog op geregelde tijdstippen voor die medewerkers die specifieke functies uitoefenen (bv. in een informatiekruispunt, bij diensten zoals drugssecties, anti-terrorisemesecties, anti-corruptiediensten, rechercheleiding, ...).

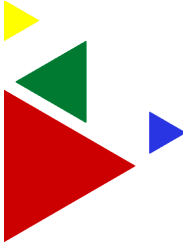
8. De overheden de tools geven om na te gaan of hun personeelsleden integer zijn.

De juiste informatie op de juiste plaats

Anno 2020 hebben tuchtoverheden geen zekerheid dat zij correct worden ingelicht wanneer medewerkers van de politie strafrechtelijk veroordeeld werden. Gerechtelijke overheden moeten met de grootste zekerheid weten wanneer leden van de politiediensten betrokken zijn in een rechtszaak. In die optiek kan er een jaarlijkse vergelijking worden gemaakt tussen de databank van de medewerkers en de databank van veroordeelden.

¹¹ Auditverslag van 17.12.2018 met nummer DOC 54 3418/002 over de dotatiegerechtigde instellingen, Zie <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/3418/54K3418002.pdf>, pagina 35.

¹² Zie <https://www.aigpol.be/nl/nieuws/eens-integer-altijd-integer>



In dezelfde optiek zou idealiter moeten worden ingezet op een digitale oplossing waardoor gerechtelijke overheden en politiediensten onmiddellijk en automatisch op de hoogte worden gesteld of de persoon die wordt geïdentificeerd in het kader van een strafrechtelijk dossier, al dan niet de hoedanigheid van lid van de politiediensten heeft.

9. Meer kwaliteit in het politieonderwijs

Is integratie van het politieonderwijs in de Bologna-structuren de weg vooruit?

Een beslissing over het toekomstige concept van het politieonderwijs dringt zich op. De Algemene Inspectie meent dat Bologna de te volgen weg is en ziet twee mogelijkheden. Eén optie bestaat erin om in het reguliere onderwijs de Bologna-gebonden kwalificaties (graduaat, bachelor, ...) te behalen en via de politiescholen de bijzondere professionele competenties (geweldbeheersing, politionele tactieken, ordehandhaving, ...) aan te leren. Een tweede optie bestaat erin om beiden te organiseren binnen de politiescholen.

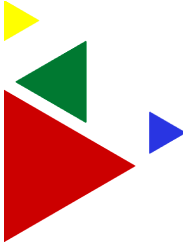
Het doel is in elk geval om graduaat-, bachelor- en masterdiploma's af te leveren en zo af te stappen van een systeem dat leidt tot de afgifte van politieattesten en -brevetten die buiten het politiekader betekenisloos zijn op de ruimere arbeidsmarkt. Bovendien zal hierdoor niet alleen de kwaliteit van de opleidingen stijgen, het is ook absoluut noodzakelijk om het politieonderwijs uit haar isolement te halen en te laten aansluiten bij de civiele maatschappij. Een aantal pogingen tot hervorming in deze zin werden reeds ondernomen maar mislukten allen, zoals onlangs nog de integratie van de opleiding tot Inspecteur in het niveau graduaat. Een strategische beslissing over een visie op lange termijn is de enige weg vooruit.

10. Naar een nieuw tuchtstatuut en een statuut m.b.t. de ordemaatregelen

Noodzaak tot het voeren van een tweesporenbeleid, tuchtsancties voor de zwaardere inbreuken, ordemaatregelen voor de tekortkomingen

De essentie van tucht is hic et nunc een einde te stellen aan een verstoring van het gewenst gedrag of het herstellen van de correcte werksfeer. Actueel is er geen eenheid van bestraffing, geen responsabilisering van de volledige hiërarchische lijn en een te lang verloop tussen datum van het gepleegde feit en de uiteindelijke bestraffing.

Tucht is heden ook eerder tucht"recht" geworden, dit wil zeggen een domein voor juridische specialisten, dit terwijl het een tool zou moeten zijn voor alle leidinggevendenden om op een eenvoudige manier te kunnen bijsturen.



Het tuchtrecht zou derhalve enkel betrekking moeten hebben op de zwaarste feiten¹³, terwijl tekortkomingen moeten kunnen worden behandeld via een systeem van ordemaatregelen en HR-oplossingen.

De Algemene Inspectie pleit dan ook voor een duidelijke beschrijving van de ordemaatregelen die door leidinggevendenden op een eenvoudige manier moeten kunnen worden beslist, op een gemotiveerde en gedocumenteerde manier, ter bescherming van de rechten van het personeel. Deze beslissingen behoren tot de elementen van de evaluatie en verdwijnen op het einde van de evaluatieperiode.

Om tot een eenheid van jurisprudentie te komen is een behandeling van de zwaarste feiten noodzakelijk door een centraal orgaan¹⁴ met beslissingsbevoegdheid wat de tuchtstraf betreft of met een adviserende bevoegdheid die bindend is voor de overheid die de tuchtstraf zal uitspreken.

Een vereenvoudiging dringt zich ook op, bij voorbeeld door het verloop van de tuchtprocedure quasi volledig te laten behandelen door de mandaathouder waarbij de autoriteiten enkel tussenkomen bij de eindbeslissing.

11. Meer wetenschappelijk onderzoek over de politie

Nood aan “evidence based policing”

De Algemene Inspectie pleit voor een grotere wetenschappelijke inbreng en samenwerking met de universiteiten, zodat het politieoptreden meer wetenschappelijk kan onderbouwd worden. Doel is om te onderzoeken hoe politie-handelen werkt, in welke omstandigheden dat handelen werkt en voor wie én door wie het werkt. Hiervoor dienen de nodige fondsen ter beschikking te worden gesteld. Doel is om gezamenlijk met academici de dagelijkse politiepraktijken te onderzoeken en meer wetenschappelijke gegronde aanbevelingen te kunnen doen.

12. Een dynamische loopbaan voor mandaathouders

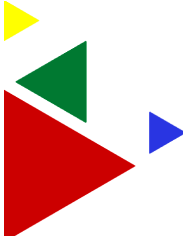
Via een loopbaantraject

Actueel¹⁵ kunnen mandaathouders hun mandaat van 5 jaar onbeperkt verlengen. Vaak blijft een mandaathouder hetzelfde mandaat uitoefenen bij gebrek aan alternatieven.

¹³ De Algemene Inspectie stelt nog 4 tuchtstraffen voor, zijnde de afzetting, het ontslag van ambtswege, de terugzetting in de graad en de inhouding van wedde, met mogelijkheid om deze straffen voorwaardelijk uit te spreken van 1 tot 5 jaar.

¹⁴ Vergelijkbaar met de tuchtraad.

¹⁵ Bij de start van de geïntegreerde politie was een mandaat beperkt tot 2 x 5 jaar. De Algemene Inspectie pleit opnieuw voor het invoeren van dit systeem.



Een loopbaantraject dient te worden voorzien voor verantwoordelijken binnen de politie, waardoor betrokkene diverse functies¹⁶ kan uitoefenen, kan groeien in mandaatfuncties en ervaring kan opdoen in binnen- en buitenland. Jobrotatie verhoogt dus niet alleen de polyvalentie van de mandataris, het wordt ook wetenschappelijk erkend dat hierdoor de integriteit van een organisatie stijgt.

¹⁶ Zowel binnen federale overheidsdiensten, politiescholen, als nationaal verbindingsambtenaar bij andere overheidsinstanties, als internationaal verbindingsambtenaar, ...