

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

3 septembre 2020

PROPOSITION DE LOI

**modifiant 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,
en vue d'institutionnaliser
un contrôle d'intégrité
au sein de la police intégrée
au moment de la promotion**

(déposée par Mme Vanessa Matz et
MM. Maxime Prévot et
Georges Dallemagne)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

3 september 2020

WETSVOORSTEL

**tot wijziging 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,
teneinde bij de geïntegreerde politie
te voorzien in een geïstitutionaliseerde
integriteitscontrole op het tijdstip
van de bevordering**

(ingediend door mevrouw Vanessa Matz en
de heren Maxime Prévot en
Georges Dallemagne)

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi vise à institutionnaliser un contrôle d'intégrité au sein de la police intégrée au moment de la promotion.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe bij de geïntegreerde politie te voorzien in een geïstitutionaliseerde integriteitscontrole, op het tijdstip van de bevordering.

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

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

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le législateur a, en 2016, instauré un mécanisme qui permet de contrôler l'intégrité des candidats de fonctionnaire de police lors des épreuves de sélection¹.

Avant cela, le cadre général prévoyait comme conditions générales de recrutement les conditions générales de nationalité, d'âge, de droits civils et le fait que le candidat doive être de conduite irréprochable et ne peut pas présenter de facteurs de risque qui constituent un obstacle à l'engagement à la police². Toutefois, cette dernière condition n'était accompagnée d'aucun outil de contrôle.

Depuis le 9 mai 2006, les autorités sont outillées pour effectuer un contrôle d'intégrité puisqu'elles peuvent collecter un éventail d'informations plus large³. Ainsi, les informations peuvent également être recueillies auprès des services de renseignement et de sécurité ainsi que de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace.

En outre, la police intégrée dispose d'un cadre législatif et réglementaire qui permet de développer une politique d'intégrité durant la carrière du fonctionnaire de police⁴. Le devoir d'intégrité fait, d'ailleurs, partie de l'évaluation permanente de chaque membre du personnel. À cet égard, ce dernier est tenu de respecter le Code de déontologie qui détermine les droits et devoirs du policier. En outre, la loi disciplinaire fixe un cadre de sanctions pour les comportements déviants, sans oublier qu'il existe également des règles qui régissent le "système

¹ Article 63 de la loi du 21 avril 2016 portant des dispositions diverses Intérieur – Police intégrée, *Moniteur belge* du 29 avril 2016.

² Article 12 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, *Moniteur belge* du 30 avril 2002.

³ Article 12, alinéa 2, 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, *Moniteur belge* du 30 avril 2002.

⁴ *Cfr.* les articles 123, 124, 127, 130 et 132 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré et l'article 51 de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

In 2016 heeft de wetgever een regeling ingesteld waarmee bij selectieproeven de integriteit van de kandidaat-politieambtenaren kan worden nagegaan¹.

Voordien bepaalde het algemene raamwerk de algemene wervingsvoorwaarden, zijnde de algemene voorwaarden inzake nationaliteit, leeftijd, burgerrechten, alsmede het feit dat de kandidaat van onberispelijk gedrag moet zijn en dat hij geen risicofactoren mag vertonen die een beletsel tot indienstneming bij de politie vormen². De laatstgenoemde voorwaarde werd echter door geen enkel controle-instrument geflankeerd.

Sinds 9 mei 2006 is de overheid toegerust om een integriteitscontrole uit te voeren, aangezien zij een ruimere waaier aan gegevens mag verzamelen³. Zo mag die informatie tevens worden ingewonnen bij de inlichtingen- en veiligheidsdiensten, alsook bij het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse.

Voorts beschikt de geïntegreerde politie over een wet- en regelgevend kader waarmee een integriteitsbeleid tijdens de loopbaan van de politieambtenaar kan worden uitgebouwd⁴. De inachtneming van de integriteitsplicht is trouwens een onderdeel van de permanente evaluatie van elk personeelslid. In dat verband moet het personeelslid de deontologische code van de politiediensten in acht nemen, die de rechten en plichten van de politieambtenaar bepaalt. Daarnaast legt de tuchtwet een kader ter sanctionering van afwijkende gedragingen vast; al

¹ Artikel 63 van de wet van 21 april 2016 houdende diverse bepalingen Binnenlandse Zaken – Geïntegreerde politie, *Belgisch Staatsblad* van 29 april 2016.

² Artikel 12 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, *Belgisch Staatsblad* van 30 april 2002.

³ Artikel 12, tweede lid, 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, *Belgisch Staatsblad* van 30 april 2002.

⁴ *Cf.* de artikelen 123, 124, 127, 130 en 132 van de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, evenals artikel 51 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.

de contrôle interne⁵. Le contrôle externe est également prévu par le Comité permanent de contrôle des services de police (Comité P), l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale (AIG) ou la magistrature; ces autorités veillent à garantir l'intégrité au sein de la police en traitant des plaintes, en procédant à des inspections, en réalisant des audits ou en exécutant des enquêtes judiciaires.

Mais si le cadre législatif et réglementaire existe qui permet de développer une politique d'intégrité dans la structure policière, la question se pose de savoir comment toutes ces exigences en matière d'intégrité sont vérifiées, contrôlées de manière préventive. Quels sont les outils de contrôle? C'est là que le bât blesse: il n'y a pas de disposition légale qui stipule ou autorise de consulter telle ou telle base de données.

Par conséquent, partant des recommandations de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale⁶, l'auteur propose d'instaurer un mécanisme de contrôle préventif du devoir d'intégrité à des moments-clés de la carrière du policier tels que la promotion. Pour ce faire, il est proposé de se calquer sur les mêmes dispositions instaurées en 2016 qui prévoyaient un système de contrôle d'intégrité au moment des épreuves de recrutement.

En outre, le ministre de l'intérieur⁷ a répondu favorablement à l'instauration d'un tel mécanisme en commission de l'intérieur puisqu'il a déclaré: "Le fait qu'un candidat affiche un comportement irréprochable au début de sa carrière policière ou lors de sa sélection en tant que membre du personnel opérationnel ou administratif ne signifie pas qu'aucun autre risque d'intégrité ne se posera pendant le reste de son parcours professionnel. (...) Enfin, je pense en effet que l'accent devrait être mis plus encore sur les politiques préventives intégrées dans une gestion globale de l'activité des services de police, laquelle gestion reposerait sur une base légale solide. Actuellement, les textes statutaires ne prévoient

evenmin mag worden veronachtzaamd dat er tevens regels bestaan met het oog op de organisatiebeheersing ("interne controle")⁵. Tevens wordt de externe controle gewaarborgd door het Vast Comité van Toezicht op de politiediensten (het Comité P), de Algemene Inspectie van de federale en lokale politie (AIG) of de magistratuur; deze instanties zien erop toe dat de integriteit bij de politie wordt gewaarborgd, met name door klachten te behandelen en over te gaan tot inspecties, alsook door audits of gerechtelijke onderzoeken uit te voeren.

Ondanks het bestaan van een wet- en regelgevend raamwerk dat het mogelijk maakt binnen de politiestructuur een integriteitsbeleid uit te bouwen, rijst de vraag hoe al die integriteitsvereisten preventief worden geverifieerd en gecontroleerd. Wat zijn de controle-instrumenten? Het is dáár dat het schoentje wringt: er is geen wetsbepaling voorhanden waarbij wordt vastgesteld dat deze of gene gegevensbank mag of moet worden geraadpleegd.

Op grond van de aanbevelingen van de Algemene Inspectie van de federale en lokale politie⁶ stelt de indienster dan ook voor een regeling voor preventieve controle op de inachtneming van de integriteitsplicht in te stellen op cruciale tijdstippen in de loopbaan van de politieambtenaar (bijvoorbeeld bij een bevordering). Voorgesteld wordt zich daartoe te laten inspireren door dezelfde, in 2016 ingestelde bepalingen tot instelling van een systeem voor integriteitscontrole op het tijdstip van de wervingsexamens.

Overigens heeft de minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken, belast met Buitenlandse Handel⁷ in de commissie voor Binnenlandse Zaken, Veiligheid, Migratie en Bestuurszaken gunstig gereageerd op het voorstel tot instelling van een dergelijke regeling. In dat verband gaf hij het volgende aan: "Le fait qu'un candidat affiche un comportement irréprochable au début de sa carrière policière ou lors de sa sélection en tant que membre du personnel opérationnel ou administratif ne signifie pas qu'aucun autre risque d'intégrité ne se posera pendant le reste de son parcours professionnel. (...) Enfin, je pense en effet que l'accent devrait être mis plus encore sur les politiques préventives intégrées

⁵ Circulaire ministérielle CP3 relative au "système du contrôle interne" dans la police intégrée, structurée à deux niveaux, 29 mars 2011.

⁶ Thierry GILLIS (inspecteur général) et Johan DE VOLDER (inspecteur général adjoint), "Intégrité à la police: intègre un jour, intègre toujours?", note publiée en mars 2019.

⁷ Question orale de la députée, Mme V. Matz à M. Pieter De Crem, ministre de la Sécurité et de l'Intérieur, chargé du Commerce extérieur, "Le rapport de l'AIG de 2019 sur les contrôles d'intégrité à la police", 1^{er} juillet 2020, p. 13.

⁵ Ministeriële rondzendbrief CP3 betreffende organisatiebeheersing in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, 29 maart 2011.

⁶ Thierry GILLIS, inspecteur-generaal, en Johan DE VOLDER, adjunct-inspecteur-generaal, "Integriteit bij de politie: eens integer, altijd integer?", nota gepubliceerd in maart 2019.

⁷ Mondelinge vraag van volksvertegenwoordigster Vanessa Matz aan de heer Pieter De Crem, minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken, belast met Buitenlandse Handel, over "Het verslag van de AIG van 2019 over de integriteitscontroles bij de politie", 1 juli 2020, blz. 13.

ni screening, ni enquête de moralité supplémentaire de manière systématique durant la carrière”⁸.

Si un *screening* d'intégrité est réalisé au moment d'accéder à la fonction de police, l'auteur n'aperçoit pas ce qui justifierait qu'il ne puisse pas être réalisé au moment de vouloir accéder à certaines fonctions-clés.

Par conséquent, il est proposé, d'une part, d'ajouter la condition d'intégrité dans les conditions générales d'accession par promotion à la fonction supérieure et, d'autre part, d'instaurer un rapport de *screening* qui découle de la consultation des mêmes banques de données que celles prévues à l'article 12, alinéa 2 de loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police.

En outre, le rapport d'intégrité est également d'application pour la procédure de désignation à une fonction à mandat (chef de corps, inspecteur général, inspecteur adjoint, commissaire général, directeur général à la Police fédérale, directeur coordinateur judiciaire à la Police fédérale, directeur coordinateur administratif à la Police fédérale).

La seule analyse de la conduite irréprochable d'un candidat ne suffit pas. La présente proposition de loi consiste, à côté du comportement du candidat, à également tenir compte du risque que constitue la promotion du fonctionnaire de police. Ainsi, il pourra être tenu compte du fait que le candidat à la promotion présente un lien direct avec le milieu criminel, même s'il n'a pas (encore) commis de fait criminel ou qu'il présente un lien indirect du fait de son ménage avec une personne qui peut constituer potentiellement un risque. À cet effet, la proposition de loi fixe la même collecte d'informations élargie que celle prévue lors de la phase de recrutement. L'intérêt de cette collecte d'informations étendue ressort d'autant plus dans le cadre de la menace terroriste actuelle. La collecte d'informations étendue permet, également, de remédier à la problématique des dossiers RH souvent incomplets.

Il est, par conséquent, nécessaire d'avoir une base légale qui permette à l'autorité de refuser, le cas échéant,

⁸ Chambre des représentants, Commission Intérieur, 1^{er} juillet 2020, CRIV 55 COM 228, p. 14.

dans une gestion globale de l'activité des services de police, laquelle gestion reposerait sur une base légale solide. Actuellement, les textes statutaires ne prévoient ni screening, ni enquête de moralité supplémentaire de manière systématique durant la carrière”⁸.

Aangezien de integriteit van een kandidaat-politie-ambtenaar wordt nagegaan op het moment van diens indiensttreding, ziet de indienstster niet in waarom een dergelijke screening niet zou kunnen worden uitgevoerd op het moment dat de betrokkene zich kandidaat stelt voor welbepaalde belangrijke ambten.

Zij stelt dan ook voor de integriteitsvereiste op te nemen in de algemene toegangsvoorwaarden inzake de bevordering tot een hoger ambt. Daarenboven wil zij bewerkstelligen dat een screeningverslag wordt opgesteld, na raadpleging van dezelfde gegevensbanken als die welke zijn bepaald bij artikel 12, tweede lid, 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.

Bovendien moet een integriteitsverslag worden opgesteld in het raam van de procedure tot aanstelling in een mandaatambt (korpschef, inspecteur-generaal, adjunct-inspecteur, commissaris-generaal, directeur-generaal bij de federale politie, gerechtelijk directeur-coördinator bij de federale politie of bestuurlijk directeur-coördinator bij de federale politie).

Het volstaat niet na te gaan of een kandidaat zich onberispelijk gedraagt. Dit wetsvoorstel beoogt dan ook niet alleen rekening te houden met het gedrag van de politieambtenaar, maar ook met het risico dat diens bevordering inhoudt. Aldus zal in rekening kunnen worden gebracht dat de kandidaat voor de bevordering rechtstreekse banden heeft met het criminele milieu, ook al heeft hij (nog) geen crimineel feit gepleegd, of betreft het veeleer indirecte banden, doordat hij een gezin vormt met iemand die mogelijk een risico inhoudt. In dat verband strekt dit wetsvoorstel ertoe de informatievergaring even breed te houden als tijdens de wervingsfase. Gelet op de huidige terroristische dreiging is zulks des te belangrijker. Dankzij die ruimere informatievergaring kunnen tevens de thans vaak onvolledige HR-dossiers worden aangevuld.

De overheid moet derhalve over een wettelijke grondslag beschikken op grond waarvan zij, in voorkomend

⁸ Kamer van volksvertegenwoordigers, commissie voor Binnenlandse Zaken, Veiligheid, Migratie en Bestuurszaken, 1 juli 2020, CRIV 55 COM 228, blz. 14.

la promotion à la suite du comportement à risque du policier.

La motivation de la proposition de loi réside dans l'assurance que doit avoir un corps de police que l'on ne peut douter un seul instant de l'intégrité d'un de ses membres ou de s'assurer qu'il est toujours immunisé contre les influences extérieures nuisibles pour le corps de police.

Vanessa MATZ (cdH)
Maxime PRÉVOT (cdH)
Georges DALLEMAGNE (cdH)

geval, de bevordering van een politieambtenaar kan weigeren op basis van diens risicogedrag.

Dit wetsvoorstel is ingegeven door het feit dat een politiekorps ervan op aan moet kunnen dat de integriteit van een van zijn personeelsleden op geen enkel moment ter discussie kan worden gesteld, alsook dat de betrokkene nog steeds bestand is tegen invloeden van buitenaf die het politiekorps schade kunnen toebrengen.

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 32 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, modifié par la loi du 19 juillet 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° l'article 32 est complété par un 6° rédigé comme suit:

“6° être de conduite irréprochable et ne pas présenter de facteurs de risque qui constituent un obstacle à la promotion.”;

2° l'article 32 est complété par un alinéa 2 rédigé comme suit:

“Les conditions visées à l'alinéa 1^{er}, 6°, découlent:

a) d'une copie certifiée conforme du casier judiciaire complet datant de moins de trois mois à la date d'introduction de la candidature;

b) d'une enquête de milieu et des antécédents, comprenant notamment un entretien avec le candidat au domicile et au lieu de résidence éventuel de celui-ci, diligentée par le corps de police locale;

c) de toutes les informations disponibles transmises par les services de renseignement et de sécurité et par l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace;

d) de toutes les informations disponibles relatives aux sanctions administratives communales imposées pour une infraction mixte;

e) des données judiciaires, communiquées par les services de police, moyennant autorisation des autorités judiciaires compétentes;

f) des autres données et informations validées dont disposent les services de police.”.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 32 van de wet 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, gewijzigd bij de wet van 19 juli 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° artikel 32 wordt aangevuld met een 6°, luidende:

“6° van onberispelijk gedrag is en geen risicofactoren vertoont die een beletsel tot bevordering vormen.”;

2° artikel 32 wordt aangevuld met een tweede lid, luidende:

“Dat is voldaan aan de in het eerste lid, 6°, bedoelde voorwaarden, blijkt uit:

a) een voor eensluidend verklaard afschrift van het uittreksel uit het volledige strafregister dat op de datum van de kandidaatstelling niet ouder is dan drie maanden;

b) een onderzoek van de omgeving en de anteceden ten, bestaande uit onder meer een gesprek met de kandidaat in zijn woonplaats en zijn eventuele verblijfplaats, gevoerd door het korps van lokale politie;

c) alle beschikbare inlichtingen die worden overgezonden door de inlichtingen- en veiligheidsdiensten en door het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse;

d) alle beschikbare inlichtingen betreffende de gemeentelijke administratieve sancties die werden opgelegd voor een gemengde inbreuk;

e) de gerechtelijke gegevens die door de politiediensten worden overgezonden met toestemming van de bevoegde gerechtelijke instanties;

f) de andere gevalideerde gegevens en informatie waarover de politiediensten beschikken.”.

Art. 3

Dans l'article 34 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° l'article 34 est complété par un 3° rédigé comme suit:

“3° être de conduite irréprochable et ne pas présenter de facteurs de risque qui constituent un obstacle à la promotion”;

2° l'article 34 est complété par un alinéa 2 rédigé comme suit:

“Les conditions visées à l'alinéa 1^{er}, 3°, découlent:

a) d'une copie certifiée conforme du casier judiciaire complet datant de moins de trois mois à la date d'introduction de la candidature;

b) d'une enquête de milieu et des antécédents, comprenant notamment un entretien avec le candidat au domicile et au lieu de résidence éventuel de celui-ci, diligentée par le corps de police locale;

c) de toutes les informations disponibles transmises par les services de renseignement et de sécurité et par l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace;

d) de toutes les informations disponibles relatives aux sanctions administratives communales imposées pour une infraction mixte;

e) des données judiciaires, communiquées par les services de police, moyennant autorisation des autorités judiciaires compétentes;

f) des autres données et informations validées dont disposent les services de police.”.

Art. 4

Dans l'article 39 de la de la même loi, modifié par la loi du 21 décembre 2013, les modifications suivantes sont apportées:

1° l'alinéa 1^{er} est complété par un 7° rédigé comme suit:

“7° être de conduite irréprochable et ne pas présenter de facteurs de risque qui constituent un obstacle à la promotion.”

Art. 3

In artikel 34 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° artikel 34 wordt aangevuld met een 3°, luidende:

“3° van onberispelijk gedrag zijn; het personeelslid mag geen risicofactoren vertonen die een beletsel tot bevordering vormen.”;

2° artikel 34 wordt aangevuld met een tweede lid, luidende:

“Dat is voldaan aan de in het eerste lid, 3°, bedoelde voorwaarden, blijkt uit:

a) een voor eensluidend verklaard afschrift van het uittreksel uit het volledige strafregister dat op de datum van de kandidaatstelling niet ouder is dan drie maanden;

b) een onderzoek van de omgeving en de antecedenten, bestaande uit onder meer een gesprek met de kandidaat in zijn woonplaats en zijn eventuele verblijfplaats, gevoerd door het korps van lokale politie;

c) alle beschikbare inlichtingen die worden overgezonden door de inlichtingen- en veiligheidsdiensten en het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse;

d) alle beschikbare inlichtingen betreffende de gemeentelijke administratieve sancties die werden opgelegd voor een gemengde inbreuk;

e) de gerechtelijke gegevens die door de politiediensten worden overgezonden met toestemming van de bevoegde gerechtelijke instanties;

f) de andere gevalideerde gegevens en informatie waarover de politiediensten beschikken.”.

Art. 4

In artikel 39 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 21 december 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt aangevuld met een 7°, luidende:

“7° van onberispelijk gedrag zijn en geen risicofactoren vertonen die een beletsel tot bevordering vormen.”

2° l'article 39 est complété par un alinéa 3 rédigé comme suit:

“Les conditions visées à l'alinéa 1^{er}, 7°, découlent:

a) d'une copie certifiée conforme du casier judiciaire complet datant de moins de trois mois à la date d'introduction de la candidature;

b) d'une enquête de milieu et des antécédents, comprenant notamment un entretien avec le candidat au domicile et au lieu de résidence éventuel de celui-ci, diligentée par le corps de police locale;

c) de toutes les informations disponibles transmises par les services de renseignement et de sécurité et par l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace;

d) de toutes les informations disponibles relatives aux sanctions administratives communales imposées pour une infraction mixte;

e) des données judiciaires, communiquées par les services de police, moyennant autorisation des autorités judiciaires compétentes;

f) des autres données et informations validées dont disposent les services de police.”.

Art. 5

Dans l'article 44 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° l'alinéa 1^{er} est complété par un 6° rédigé comme suit:

“6° être de conduite irréprochable et ne pas présenter de facteurs de risque qui constituent un obstacle à la promotion.”;

2° l'article 44 est complété par les alinéas 2 et 3 rédigés comme suit:

“Pour être admis aux épreuves de sélection pour le brevet pour l'accession au niveau A ou B, le membre du personnel doit satisfaire, à la date de la clôture de l'inscription à ces épreuves de sélection, aux conditions suivantes:

1° disposer de l'ancienneté de niveau fixée par le Roi;

2° artikel 39 wordt aangevuld met een derde lid, luidende:

“Dat is voldaan aan de in het eerste lid, 7°, bedoelde voorwaarden, blijkt uit:

a) een voor eensluidend verklaard afschrift van het uittreksel uit het volledige strafregister dat op de datum van de kandidaatstelling niet ouder is dan drie maanden;

b) een onderzoek van de omgeving en de anteceden ten, bestaande uit onder meer een gesprek met de kandidaat in zijn woonplaats en zijn eventuele verblijfplaats, gevoerd door het korps van lokale politie;

c) alle beschikbare inlichtingen die worden overgezonden door de inlichtingen- en veiligheidsdiensten en het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse;

d) alle beschikbare inlichtingen betreffende de gemeentelijke administratieve sancties die werden opgelegd voor een gemengde inbreuk;

e) de gerechtelijke gegevens die door de politiediensten worden overgezonden met toestemming van de bevoegde gerechtelijke instanties;

f) de andere gevalideerde gegevens en informatie waarover de politiediensten beschikken.”.

Art. 5

In artikel 44 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt aangevuld met een 6°, luidende:

“6° van onberispelijk gedrag zijn en geen risicofactoren vertonen die een beletsel tot bevordering vormen.”;

2° artikel 44 wordt aangevuld met een tweede en een derde lid, luidende:

“Om te worden toegelaten tot de selectieproeven voor het brevet voor overgang naar niveau A of B, moet het personeelslid op de datum van het afsluiten van de inschrijving voor die selectieproeven aan de volgende voorwaarden voldoen:

1° beschikken over de door de Koning bepaalde niveau-anciënniteit;

2° sous réserve de l'application des articles 45 à 47, satisfaire aux exigences de diplôme visées aux articles 22 à 25;

3° ne pas avoir de dernière évaluation avec la mention finale "insuffisant";

4° ne pas avoir antérieurement été réaffecté en raison d'une inaptitude professionnelle selon les règles fixées par le Roi;

5° ne pas avoir encouru de sanction disciplinaire lourde non effacée;

6° être de conduite irréprochable et ne pas présenter de facteurs de risque qui constituent un obstacle à la promotion.

Les conditions visées à l'alinéa 1^{er}, 6° et à l'alinéa 2, 6°, découlent:

a) d'une copie certifiée conforme du casier judiciaire complet datant de moins de trois mois à la date d'introduction de la candidature;

b) d'une enquête de milieu et des antécédents, comprenant notamment un entretien avec le candidat au domicile et au lieu de résidence éventuel de celui-ci, diligentée par le corps de police locale;

c) de toutes les informations disponibles transmises par les services de renseignement et de sécurité et par l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace;

d) de toutes les informations disponibles relatives aux sanctions administratives communales imposées pour une infraction mixte;

e) des données judiciaires, communiquées par les services de police, moyennant autorisation des autorités judiciaires compétentes;

f) des autres données et informations validées dont disposent les services de police.".

Art. 6

Dans l'article 71 de la même loi, modifié par la loi du 31 mai 2017, les modifications suivantes sont apportées:

1° l'alinéa 1^{er} est complété par un 6° rédigé comme suit:

2° voldoen aan de in de artikelen 22 tot 25 bedoelde diplomaveren, onder voorbehoud van de toepassing van de artikelen 45 tot 47;

3° geen laatste evaluatie met eindvermelding "onvoldoende" hebben;

4° niet eerder overgeplaatst zijn wegens beroepsongeschiktheid volgens de door de Koning bepaalde nadere regels;

5° geen zware tuchtstraf hebben opgelopen die nog niet is uitgewist;

6° van onberispelijk gedrag zijn en geen risicofactoren vertonen die een beletsel tot bevordering vormen.

Dat is voldaan aan de in het eerste lid, 6°, en in het tweede lid, 6°, bedoelde voorwaarden, blijkt uit:

a) een voor eensluidend verklaard afschrift van het uittreksel uit het volledige strafregister dat op de datum van de kandidaatstelling niet ouder is dan drie maanden;

b) een onderzoek van de omgeving en de antecedenten, bestaande uit onder meer een gesprek met de kandidaat in zijn woonplaats en zijn eventuele verblijfplaats, gevoerd door het korps van lokale politie;

c) alle beschikbare inlichtingen die worden overgezonden door de inlichtingen- en veiligheidsdiensten en het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse;

d) alle beschikbare inlichtingen betreffende de gemeentelijke administratieve sancties die werden opgelegd voor een gemengde inbreuk;

e) de gerechtelijke gegevens die door de politiediensten worden overgezonden met toestemming van de bevoegde gerechtelijke instanties;

f) de andere gevalideerde gegevens en informatie waarover de politiediensten beschikken.".

Art. 6

In artikel 71 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 31 mei 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt aangevuld met een 6°, luidende:

“6° être de conduite irréprochable et ne pas présenter de facteurs de risque qui constituent un obstacle à la promotion.”;

2° l'article 71 est complété par un alinéa 4 rédigé comme suit:

“Les conditions visées à l'alinéa 1^{er}, 6°, découlent:

a) d'une copie certifiée conforme du casier judiciaire complet datant de moins de trois mois à la date d'introduction de la candidature;

b) d'une enquête de milieu et des antécédents, comprenant notamment un entretien avec le candidat au domicile et au lieu de résidence éventuel de celui-ci, diligentée par le corps de police locale;

c) de toutes les informations disponibles transmises par les services de renseignement et de sécurité et par l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace;

d) de toutes les informations disponibles relatives aux sanctions administratives communales imposées pour une infraction mixte;

e) des données judiciaires, communiquées par les services de police, moyennant autorisation des autorités judiciaires compétentes;

f) des autres données et informations validées dont disposent les services de police ou l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale.”.

14 juillet 2020

Vanessa MATZ (cdH)
Maxime PRÉVOT (cdH)
Georges DALLEMAGNE (cdH)

“6° van onberispelijk gedrag is en dat geen risicofactoren vertoont die een beletsel tot bevordering vormen.”;

2° artikel 71 wordt aangevuld met een vierde lid, luidende:

“Dat is voldaan aan de in het eerste lid, 6°, bedoelde voorwaarden, blijkt uit:

a) een voor eensluidend verklaard afschrift van het uittreksel uit het volledige strafregister dat op de datum van de kandidaatstelling niet ouder is dan drie maanden;

b) een onderzoek van de omgeving en de antecedenten, bestaande uit onder meer een gesprek met de kandidaat in zijn woonplaats en zijn eventuele verblijfplaats, gevoerd door het korps van lokale politie;

c) alle beschikbare inlichtingen die worden overgezonden door de inlichtingen- en veiligheidsdiensten en het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse;

d) alle beschikbare inlichtingen betreffende de gemeentelijke administratieve sancties die werden opgelegd voor een gemengde inbreuk;

e) de gerechtelijke gegevens die door de politiediensten worden overgezonden met toestemming van de bevoegde gerechtelijke instanties;

f) de andere gevalideerde gegevens en informatie waarover de politiediensten beschikken.”.

14 juli 2020