

## **12. Wat doet de politie eraan? Onderzoek en resultaten**

### **12.1. Inleiding**

Met betrekking tot kritiek was Aristoteles de volgende mening toegedaan: *“Er is maar één manier om kritiek te vermijden: niets doen, niets zeggen en niets zijn”*. Dit is in elk geval niet het uitgangspunt van de Algemene Inspectie, wel integendeel. In gesprekken met leden van de politiediensten hoort de Algemene Inspectie regelmatig de opmerking dat er te vaak kritiek wordt gegeven op de politiediensten en er hierdoor te vaak wordt voorbijgegaan aan positieve initiatieven die worden genomen. Het is dus van belang om ruimte te geven aan de politiediensten om via dit visiedocument weer te geven welke initiatieven zij nemen ter bestrijding van racisme, illegitiem politiegeweld en discriminatie. Of algemener gesteld, wat zij doen om de integriteit van hun medewerkers en de organisatie te bewaren.

### **12.2. Onderzoeksmethode en doelstelling**

In een eerste fase werd er nagegaan of er reeds een algemeen overzicht bestaat van hoe de Belgische politiediensten en politiescholen omgaan met racisme, geweld en discriminatie, of meer algemeen gesteld, werken rond integriteit. Dit bleek niet het geval te zijn, waardoor een exploratief onderzoek in de zomer van 2020 werd opgestart.

### **12.3. Gestelde vragen**

Aan de politiediensten werden de volgende vragen gesteld:

- Beschikt de zone of de directie over een integriteitsbeleidsplan<sup>238</sup>?
- Indien de zone of de directie niet beschikt over een integriteitsbeleidsplan, welke specifieke acties onderneemt uw zone/directie in het kader van de strijd tegen racisme, discriminatie en onoordeelkundig gebruik van geweld of in het kader van de bevordering van de integriteit in het algemeen?

Aan de politiescholen werden de volgende vragen gesteld:

- Beschikt de politieschool over een integriteitsbeleidsplan?

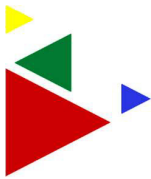
---

<sup>238</sup> Er werd tevens meegedeeld wat er onder een integriteitsbeleidsplan diende te worden begrepen: *“Het moet gaan om een document waarin de volgende facetten aan bod (kunnen) komen. Erin:*

- *wordt bepaald en gedefinieerd wat integriteit is (via deontologische code, via mission statements, via het in kaart brengen van risico's inzake procedures en medewerkers, via er aandacht aan te schenken bij de werving en selectie, door integriteit als thema op te nemen in plannings- en evaluatiegesprekken en andere processen van de organisatie, door het voorzien van risicoanalyses, ...);*
- *worden de personeelsleden begeleid naar meer integriteit (door de leidinggevenden het goede voorbeeld te laten geven, via dilemmatraining en opleiding, via integratie van integriteit in het dagelijkse discours, ...);*
- *wordt de integriteit binnen de organisatie gemonitord (via het voorzien van rapportagemogelijkheden, via voldoende capaciteit voor klachtenbehandeling, via het verrichten van controles en inspecties, via het in kaart brengen van integriteitsschendingen, ...);*
- *en wordt ook bepaald hoe de integriteit kan worden afgedwongen (via het voorzien van informele sancties door sociale controle en formele sancties, via een procedure voor interne en externe communicatie bij integriteitsschendingen, ...)”*.

Voor de Algemene Inspectie dient idealiter een integriteitsbeleidsplan te worden uitgewerkt door de verantwoordelijken van de politie onder de verantwoordelijkheid van de bevoegde bestuurlijke overheden, waarbij bepaalde actoren (universiteiten, magistratuur, personeelsleden, syndicaten, middenveld, ...) worden betrokken.





- In welke cursussen van de basisopleidingen (Agent, Inspecteur, Hoofdinspecteur, Commissaris en ook wat het directiebrevet betreft) komen de thema's integriteit, discriminatie, racisme, diversiteit en disproportioneel gebruik van geweld aan bod?
- In welke cursussen van de voortgezette opleiding komen de thema's integriteit, discriminatie, racisme, diversiteit en disproportioneel gebruik van geweld specifiek aan bod?
- Heeft U weet van problematisch gedrag inzake integriteit, discriminatie, racisme, diversiteit en disproportioneel gebruik van geweld van de studenten tijdens de opleidingen, stages en/of andere momenten ?
- Wat is het gebruikte referentiemateriaal (PPT, cursus, boek, ...) tijdens de opleiding en training geweldbeheersing (met en zonder vuurwapen)?

## 12.4. Resultaten en analyse

### 12.4.1. Bevraging politiediensten

Inleidende opmerking: Het doel van dit onderzoek is te komen tot het formuleren van aanbevelingen om het integriteitsbeleid binnen de Belgische politiediensten te verbeteren. In die optiek worden de algemene onderzoeksresultaten vermeld en niet de namen zelf van de politiezones of van de directies van de federale politie.

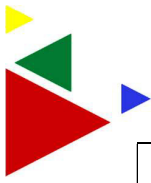
<b><u>HOEVEEL POLITIEZONES (LOKALE POLITIE) HEBBEN GEANTWOORD?</u></b>
<p style="text-align: center;"><b>Vaststellingen</b></p> <p style="text-align: center;">Vlaanderen: 74 op 108<sup>239</sup> (= 69%)</p> <p style="text-align: center;">Wallonië: 50 op 72 (= 69%)</p> <p style="text-align: center;">Brussels Hoofdstedelijke Gewest: 4 op de 6 (= 67%)</p> <p style="text-align: center;">Totaal : 128 zones op 186 (= 69%)</p>
<p style="text-align: center;"><b>Analyse van de Algemene Inspectie</b></p> <p>Ongeveer 1 op 3 politiezones formuleren geen antwoord. Dit is enerzijds verwonderlijk in tijden waar de pers regelmatig over dit onderwerp sprak (dossiers George Floyd en Chovanec). Anderzijds werden de vragen gesteld tijdens de zomervakantie en kan ook de impact op de capaciteit door de inzet in het kader van de pandemie een rol hebben gespeeld.</p>
<b><u>HOE HEEFT DE FEDERALE POLITIE GEANTWOORD?</u></b>
<p style="text-align: center;"><b>Vaststellingen</b></p> <p>De Federale Politie heeft enerzijds één centraal antwoord geformuleerd, anderzijds hebben ook 37 eenheden<sup>240</sup> geantwoord. Hierbij valt op dat van de 14 FGP's<sup>241</sup> er 5 niet</p>

<sup>239</sup> Twee zones hebben zelfs tweemaal geantwoord, zij werden natuurlijk elk slechts éénmaal meegeteld.

<sup>240</sup> Ook hier kwam het meermaals voor dat er binnen één directie tweemaal werd geantwoord.

<sup>241</sup> Er zijn gerechtelijke directeurs in Antwerpen, Limburg, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Halle-Vilvoorde, Leuven, Brussel-Bruxelles, Charleroi, Mons, Namur, Brabant Wallon, Liège, Eupen en Luxembourg.





geantwoord hebben. Wat de CSD's<sup>242</sup> betreft gaat het om 2 op een totaal van 13 die niet hebben geantwoord.

#### **Analyse van de Algemene Inspectie**

Ook hier valt het op dat niet alle gedeconcentreerde eenheden of alle directies van de Federale Politie hebben meegewerkt. Het komt ook wat chaotisch over dat de Federale Politie de antwoorden van haar directies niet meer gestructureerd heeft.

#### **HOEVEEL RESPONDENTEN<sup>243</sup> BESCHIKKEN ER OVER EEN INTEGRITEITSBELEIDSPLAN?**

##### **Vaststellingen**

16 respondenten op 165 antwoorden dat ze beschikken over een integriteitsplan.  
11 respondenten voegen het plan in bijlage.  
5 respondenten zeggen te beschikken over een integriteitsplan maar voegen dit niet toe.

#### **Analyse van de Algemene Inspectie**

Integriteitsplannen zijn, enkele uitzonderingen niet te na gesproken, onbestaande binnen de Belgische politie.

Er zijn meerdere respondenten die erin slagen een antwoord te formuleren waaruit blijkt dat zij "nog nooit werden geconfronteerd met problemen van discriminatie, geweld en racisme".

Van de 11 overgemaakte integriteitsplannen blijkt dat er slechts 1 plan voldoet aan kwaliteitsstandaarden<sup>244 245</sup>.

#### **HOEVEEL RESPONDENTEN ONDERNEMEN ACTIES BUITEN EEN INTEGRITEITSPLAN?**

##### **Vaststellingen**

<sup>242</sup> De coördinatie- en steundiensten bevinden zich in Antwerpen, Limburg, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Halle-Vilvoorde, Leuven, Brussel-Bruxelles, Hainaut, Namur, Brabant Wallon, Liège, Eupen en Luxemburg.

<sup>243</sup> 128 politiezones en 37 eenheden van de Federale Politie hebben geantwoord, wat een totaal maakt van 165 respondenten.

<sup>244</sup> De Algemene Inspectie kan hieromtrent de volgende vaststellingen maken:

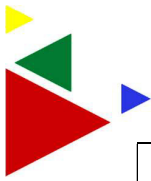
- Het woord-document vermeldt enkel wat er in een integriteitsplan zou moeten staan, het gaat enkel om een voorstel tot opmaak van een integriteitsplan.
- Het plan beperkt zich tot een risicoanalyse van de 'kwetsbare' functies.
- Er wordt niet voorzien in monitoring of opvolging.
- Het is niet geweten in hoeverre het bestaan van dit document gekend/verspreid is in de zone.
- De acties worden zeer summier toegelicht.
- Integriteit wordt enkel bekeken in het kader van selectie en plannings-/evaluatiegesprekken.

Wat het plan betreft dat wel de toets van de kwaliteitsstandaarden kan doorstaan stelde de Algemene Inspectie vast:

- Integriteit werd opgenomen in de strategische doelstellingen.
- Er is sprake van een integriteitsgids, -code en -netwerk.
- Er is sprake van een kwaliteitstoets inzake projecten met betrekking tot onder andere diversiteit.

<sup>245</sup> Er zijn nochtans zones waarvan de Algemene Inspectie weet heeft dat zij beschikken over een degelijk integriteitsplan, doch niet aan de bevraging hebben deelgenomen.





Alle 165 respondenten delen mee dat zij acties ondernemen, evenwel zijn er slechts 39 die documenten voegen die dit staven.

### **Analyse van de Algemene Inspectie**

Het is zeer problematisch vast te stellen dat er in verspreide slagorde initiatieven worden genomen. Er is geen sprake van een uniform en coherent beleid inzake integriteit.

## **VOORBEELDEN VAN ACTIES DIE WORDEN ONDERNOMEN INZAKE INTEGRITEIT**

### **Vaststellingen**

In het kader van een actieplan optimale bedrijfsvoering (gericht op een cultuuromslag) is er een link naar gewenst gedrag integriteit/racisme/discriminatie/geweld.

Er is een invuldocument “waarden” voor nieuwe medewerkers.

Er bestaat een presentatie dilemmatraining.

Er werd een “gedragkompas” opgesteld.

Men is zich bewust van de noodzaak tot bundeling van de initiatieven op één internetsite, waardoor alle politiezones en directies van de Federale Politie er toegang zouden toe hebben.

Sommige respondenten geven aan dat “er diverse initiatieven worden ondernomen om integriteit tastbaar te verankeren in de organisatie” zonder evenwel te preciseren waarover het gaat.

Er is een charter inzake de “leidinggevende met pit”.

Er werd een dienstnota opgesteld met betrekking tot haatmisdrijven en discriminatie.

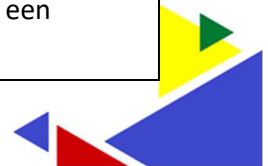
Er is een actieplan rond discriminatie en racisme.

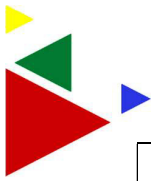
Er is een mission Statement met 12 strategische doelstellingen met acties voorzien rond waardenaanpak.

De richtlijn Discriminatie, racisme en haatmisdrijven van het parket werd omgezet in een korpsorder.

Het integriteitsbeleid zit verweven in de werking (opdrachtbrief, opvolging actieplan medewerkerstevredenheidsonderzoek, integriteitsmanagement leidinggevendenden samenkomsten ter bespreking van integriteitsvraagstukken, dilemmatraining, problematiek komt aan bod tijdens de functionerings- en evaluatiegesprekken, bijsturing onaangepast gedrag via functioneringsgesprekken en tuchtsancties, project kwaliteitsmanagement (klachten - felicitaties), proactieve opvolging Q dienstverlening, sensibiliseringssessies rond integriteit, provinciale werkgroep opgericht met alle politiezones en onder coördinatie van de dirco over registratieplicht reden van politiecontroles en etnisch profileren,...

Er is een diversiteitswerking sinds 2001, bestaan van een beleidsnota 2019-2024 met transversale verankering diversiteit, er bestaat een netwerk diversiteit, een diversiteitscharter, checklists,...





Sommige respondenten geven aan te beschikken over een “referentiepersoon” inzake de materie integriteit.

#### **Analyse van de Algemene Inspectie**

Los van het feit dat er wel degelijk initiatieven worden genomen, kan er geen rode lijn worden gedetecteerd. Er is geen globaal beleid terzake binnen de Belgische politie. De creatie van één internetsite waarop alle initiatieven kunnen worden geconsulteerd door alle politiezones en directies van de Federale Politie moet toelaten dat men van elkaar leert.

Uit de antwoorden kan afgeleid worden dat niet iedereen dezelfde taal spreekt bij het bepalen van het begrip integriteit en wat daaronder moet vallen.

De Algemene Inspectie stelt bij de meeste initiatieven de vraag of deze wel voldoende leven en transversaal zijn geïmplementeerd binnen de organisatie.

De initiatieven zijn niet gelinkt aan de organisatiebeheersing (CP3), waardoor er vragen zijn m.b.t. de kwaliteit en de impact ervan. Hierdoor worden er geen duidelijke doelstellingen vastgelegd, gebeurt er geen risicoanalyse, zijn er geen acties waardoor het risico tot een redelijk aanvaardbaar niveau wordt teruggebracht, wordt de communicatie vaak beperkt tot het verstrekken van de ethische code en blijft de aandacht te vaak beperkt tot het beheer van klachten en incidenten (reactief).

Er is evenmin duidelijkheid inzake opvolging, worden er lessen getrokken, wordt er bijgestuurd, ...? De Algemene Inspectie heeft geen monitoring kunnen vaststellen.

#### 12.4.2. Bevraging politiescholen

##### **HOEVEEL POLITIESCHOLEN<sup>246</sup> HEBBEN GEANTWOORD?**

##### **Vaststellingen**

8 van de 10 politiescholen hebben deelgenomen aan de bevraging.

##### **Analyse van de Algemene Inspectie**

Procentueel werkten meer politiescholen mee dan de politiediensten (80 % t.o.v. 69 %).

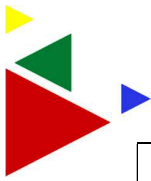
##### **WELKE POLITIESCHOLEN BESCHIKKEN OVER EEN INTEGRITEITSBELEIDSPLAN?**

##### **Vaststellingen**

7 van de 8 scholen hebben aangegeven niet te beschikken over een integriteitsbeleidsplan zoals beschreven werd. De politieschool die aangaf te beschikken over een

<sup>246</sup> De 9 erkende politiescholen van België bevinden zich in Antwerpen (Campus Vesta), Brussel (Gewestelijke en intercommunale politieschool), Limburg (PLOT), Vlaams-Brabant (PIVO), West-Vlaanderen (WPS), Oost-Vlaanderen (PAULO), Henegouwen (APPH), Luik (IPFASSU), Namen (APPN). De Nationale Politieacademie is de door de minister ingerichte politieschool.





integriteitsbeleidsplan maakte evenwel geen document over dat voldoet aan de opgegeven beschrijving van een integriteitsplan.

#### **Analyse van de Algemene Inspectie**

Er zijn geen Belgische politiescholen die beschikken over een integriteitsbeleidsplan. Een dergelijk plan dient te worden voorzien.

### **HEBBEN DE POLITIESCHOLEN WEET VAN PROBLEMATISCH GEDRAG<sup>247</sup> ?**

#### **Vaststellingen**

4 op de 8 politiescholen geven aan weet te hebben van concreet problematisch gedrag door hun aspiranten. 2 geven aan geen weet te hebben en 2 antwoorden dermate algemeen dat het moeilijk is om conclusies te trekken.

Het gekende problematisch gedrag heeft betrekking op :

- on gepaste uitlatingen op sociale media (racistische, seksistische commentaren, steun voor discriminerende standpunten)
  - onrechtmatig gebruik politonele databanken
    - grensoverschrijdend gedrag
    - openbare dronkenschap
    - opzettelijke beschadigingen
  - on gepast commentaar in de klas

Het commentaar wordt gegeven dat dergelijk gedrag statutair moeilijk is aan te pakken gezien integriteit slechts één van de vele attitudes is waaraan de aspiranten moeten beantwoorden; op zich weegt on gepast gedrag op dit vlak nooit zwaar genoeg om iemand af te wijzen.

#### **Analyse van de Algemene Inspectie**

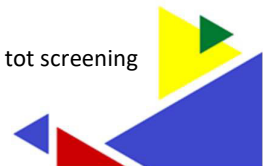
De politiescholen moeten ervoor zorgen dat zij een beter zicht krijgen op integriteitsproblemen. Onverantwoord gedrag moet ook voor aspiranten<sup>248</sup> via screening kunnen worden gedetecteerd. Onverantwoord gedrag moet bovendien zwaarder doorwegen in de evaluatie van de aspiranten.

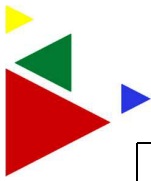
### **IN WELKE CURSUSSEN VAN DE BASISOPLEIDINGEN (AGENT, INSPECTEUR, HOOFDINSPECTEUR, COMMISSARIS EN OOK WAT HET DIRECTIEBREVET BETREFT) en VOORTGEZETTEN OPLEIDINGEN KOMEN DE THEMA'S INTEGRITEIT, DISCRIMINATIE, RACISME, DIVERSITEIT EN DISPROPORTIONEEL GEBRUIK VAN GEWELD AAN BOD?**

#### **Vaststellingen**

<sup>247</sup> Er werd niet gevraagd naar de aantallen.

<sup>248</sup> De Minister van Binnenlandse Zaken heeft al voor de politie in het algemeen de mogelijkheid tot screening ingeschreven in haar beleidsverklaring.





In alle basisopleidingen<sup>249</sup> gaande van agent van politie tot en met commissaris van politie zijn onderdelen voorzien waar thema's als integriteit, discriminatie, racisme, diversiteit en disproportioneel gebruik van geweld aan bod komen.

Een aantal politiescholen geven aan dat dergelijke thema's transversaal doorheen alle onderdelen aan bod komen.

In het aanbod van de voortgezette opleidingen zijn meerdere vormingen waar deze thema's impliciet en/of expliciet aan bod komen.

### **Analyse van de Algemene Inspectie**

In de opleiding van de Inspecteurs is het aangewezen dat er een aparte "geïntegreerde proef" rond integriteit wordt voorzien, waarbij de aspirant in een situatie wordt gebracht waarbij hij zowel de juiste kennis van het strafrecht en de strafvordering moet kunnen toepassen, van de deontologische code, van politionele tactieken en technieken en van geweld- en stressbeheer.

De transversale clusters die doorheen blok 1 en 2 van de opleiding van inspecteur lopen zijn maatschappelijke oriëntering (32 uur), communicatie (100 uur), sport (90 uur) en geweld- en stressbeheer (188 uur). Ook integriteit dient een aparte transversale cluster te worden.

Binnen het werkplekleren dient er apart aandacht te worden besteed aan deontologische dilemma's waarmee de aspiranten worden geconfronteerd.

### **Wat is het gebruikte referentiemateriaal (PPT, cursus, boek, ...) tijdens de opleiding en training geweldbeheersing (met en zonder vuurwapen)?**

#### **Vaststellingen**

De respondenten geven aan dat het cursusmateriaal inzake geweldbeheersing wordt uitgewerkt en aangeleverd door de Nationale Politieacademie. De handboeken inzake geweldbeheersing werden goedgekeurd door het pedagogisch comité (PCP) en enkel deze mogen worden gebruikt, zoals te lezen is in een van de handboeken

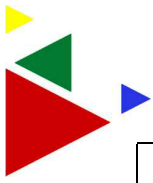
#### **Analyse van de Algemene Inspectie**

De Algemene Inspectie stelt vast dat de centrale sturing die voorzien is in de GPI 48<sup>250</sup> functioneert, het Pedagogisch Comité inzake geweldbeheersing werkte immers handboeken uit en benadrukte dat enkel de door haar uitgewerkte en goedgekeurde handboeken mogen worden gebruikt voor de opleiding en training. Dat is ook het doel van

<sup>249</sup> Dit is bij voorbeeld het geval wat de basisopleiding voor Inspecteurs betreft in de cluster 2 (wet op het politieambt, cluster 3 (politonele deontologie), cluster (politoneel tussenkomen) en cluster 15 (geweld- en stressbeheer).

<sup>250</sup> GPI 48 betreffende de opleiding en training in geweldbeheersing voor de personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten, zie [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2006031742&table\\_name=wet](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2006031742&table_name=wet)





de GPI 48 : *“Om deze eenvormigheid te verzekeren, moet de inhoud van de programma's en de pedagogische ondersteuning (geschreven of op andere wijze voorgesteld) gelijk zijn voor alle opleidingen en trainingen georganiseerd voor éénzelfde materie”.*

