



Politiegeweld

Vast Comité van Toezicht op de politiediensten

Toezichtsonderzoek

Luchtfoto: WIM ROBBERECHTS & Co

Bron: Kamer van volksvertegenwoordigers, foto gerealiseerd met medewerking van de Directie Luchtsteun van de federale politie.

INHOUD

1. OPDRACHT	1
2. PROBLEEMSTELLING	1
2.1 Problematiek van politiegeweld zonder wettige reden, tussen studies en praktijkgevallen	1
2.2 Doelstellingen	3
2.3 Werkhypothesen	3
3. ONDERZOEKSPLAN	4
4. ONDERZOEKSMETHODOLOGIE	5
4.1 Conceptueel model	5
4.2 Samenstelling van het analysestaal	7
4.3 Types van geweld en andere markante feiten	8
5. ANALYSE	11
5.1 Informatie betreffende de rekrutering en de selectie	11
5.2 Basisopleiding en stagedossier	12
5.3 Voortgezette en baremische opleidingen	14
5.4 Brevet van specialist in geweldbeheersing en de kwestie van de wettelijkheid/wettigheid van het gebruik van dwang	15
5.4.1 Normatief kader	15
5.4.2 Kwestie van het profiel van de specialisten	17
5.4.3 Implementatie van de opleidingen	19
5.4.4 Bijscholing en opvolging	20
5.5 Mobiliteit	23
5.6 Kwestie van het mentorschap en rol van het middenkader	24
5.7 Evaluatie	26
5.8 Tucht dossiers	29
5.9 Positie van de dienst intern toezicht	34
6. CONCLUSIES	35
6.1 Hypothese 1: gelijkenissen in de geanalyseerde dossiers	35
6.2 Hypothese 2: gebrek aan concrete maatregelen met concrete impact	35
6.3 Hypothese 3: bestaan van diversificatie in de disfuncties	36
6.4 Gebruik van dwang	37
6.5 Persoonlijk dossier, evaluatie en tucht	37
6.6 Informatiebeheer	38
7. AANBEVELINGEN	39
7.1 Met betrekking tot het continue beheer van de beroepsloopbaan	39
7.2 Met betrekking tot de kwestie van de evaluatie en de tucht	40
7.3 Met betrekking tot de opleiding geweldbeheersing	40

1. OPDRACHT

1. Overgaan tot een kwalitatieve analyse van de problematiek van politiegeweld zonder wettige reden aan de hand van een staal van dossiers uit de databank van het Comité P.

2. PROBLEEMSTELLING

2.1 Problematiek van politiegeweld zonder wettige reden, tussen studies en praktijkgevallen

2. De studie van het politiegeweld zonder wettige reden blijkt complex te zijn aangezien, onder meer, het gebruik van dwang en geweld ingeschreven is in de wet op het politieambt. Bijgevolg dienen de gevallen te worden geïdentificeerd waarin dit gebruik de legaliteits-, subsidiariteits- en proportionaliteitsbeginselen zou hebben geschonden, alsook dienen de andere vormen van politiegeweld in aanmerking te worden genomen, ongeacht of ze tot uiting gekomen zijn in verbaal dan wel niet-verbaal gedrag.

3. De specifieke literatuur buigt zich voornamelijk over de sociologische aard van het onderwerp: *welke zijn de factoren, de “verklarende”, zelfs “voorspellende” variabelen van politiegeweld?* Naargelang de bekeken studie kunnen de resultaten leiden tot theorieën die, als ze al niet strijdig zijn met elkaar, op zijn minst gediversifieerd zijn. De kwestie van de wettigheid maakt de opzoeking nog moeilijker want ze brengt een bijkomende onbekende in de vergelijking, die, voor een deel, afhankelijk is van de interpretatie die eraan wordt gegeven door de hoofdrolspelers, nu eens politieambtenaren, dan weer burgers.

4. Verscheidene wettelijke referenties omvatten het begrip gebruik van geweld en dwang:

- de wet op het politieambt (WPA) van 5 augustus 1992 (art. 1¹, 37², 37bis, 38³);
.....

¹ Art. 1. *De politiediensten vervullen hun opdrachten onder het gezag en de verantwoordelijkheid van de overheden die daartoe door of krachtens de wet worden aangewezen. Bij het vervullen van hun opdrachten van bestuurlijke of gerechtelijke politie, waken de politiediensten over de naleving en dragen zij bij tot de bescherming van de individuele rechten en vrijheden, evenals tot de democratische ontwikkeling van de maatschappij. Om hun opdrachten te vervullen, gebruiken zij slechts dwangmiddelen onder de voorwaarden die door de wet worden bepaald.*

² Art. 37. *Bij het vervullen van zijn opdrachten van bestuurlijke of gerechtelijke politie kan elk lid van het operationeel kader, 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. Elk gebruik van geweld moet redelijk zijn en in verhouding tot het nagestreefde doel. Aan elk gebruik van geweld gaat een waarschuwing vooraf, tenzij dit gebruik daardoor onwerkzaam zou worden.*

³ Art. 38. *Onverminderd de bepalingen van artikel 37, kunnen de leden van het operationeel kader 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 misdaad of van een op heterdaad ontdekt wanbedrijf in de zin van artikel 41 van het Wetboek van Strafvordering, welke misdaad of welk wanbedrijf met geweld zijn gepleegd, indien redelijkerwijze mag aangenomen worden dat die personen in het bezit zijn van vuurwapens klaar voor gebruik*

- het Strafwetboek art. 70⁴ en 257⁵;
- de omzendbrief GPI 48 van 17 maart 2006 betreffende de opleiding en training in geweldbeheersing voor de personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten;
- de omzendbrief GPI 62 van 14 februari 2008 betreffende de bewapening van de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus.

5. Het politiegeweld zonder wettige reden kan worden gedefinieerd als het gevolg van het gebruik dat niet voorzien is in de reglementaire teksten van dwangmiddelen die ter beschikking staan van politieambtenaren. Het wordt gekenmerkt door gedragingen die niet beantwoorden aan de criteria van legaliteit, proportionaliteit, opportuniteit of subsidiariteit. Verbaal en psychologisch geweld uitgeoefend tegen burgers worden ook beschouwd als elementen van politiegeweld zonder wettige reden.

6. Tijdens een vorig toezichtsonderzoek was het fenomeen van geweld begrensd rekening houdend met de volgende feiten: bedreigingen, willekeurige vrijheidsberoving, geweld tegen personen of goederen, foltering, onmenselijke behandeling, ontorende behandeling, stalking, machtsmisbruik, agressief gedrag of houding en intimidatie. Deze definitie werd opnieuw gebruikt om de panelstudie te bepalen.

7. Deze keuze voor een ruime benadering van het politiegeweld bleek vrij vanzelfsprekend voor zover een benadering die enkel gestoeld is op fysiek geweld, anders gezegd op basis van strafrechtelijke feiten, een beperkte analyse van de gerechtelijke dossiers zou hebben ingehouden. Aangezien dergelijke dossiers niet binnen de bevoegdheidssfeer van het Comité P vallen, was het nodig om het begrip van een dergelijk fenomeen te verruimen door er noties bij in te sluiten zoals de voorbeeldfunctie en, ruimer gesproken, elk aspect dat een

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. <W 1998-12-07/31, art. 188, 005; Inwerkingtreding: 01-01-2001>

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. <W 1998-12-07/31, art. 188, 005; Inwerkingtreding: 01-01-2001>

In dit geval mogen de vuurwapens enkel worden gebruikt overeenkomstig de richtlijnen en onder verantwoordelijkheid van een officier van gerechtelijke politie.

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.

⁴ *(Behoudens wat de misdrijven betreft, zoals bepaald in boek II, titel Ibis, is er geen misdrijf), wanneer het feit door de wet voorgeschreven en door de overheid bevolen is.*

⁵ *Wanneer een openbaar officier of ambtenaar, een bestuurder, agent of aangestelde van de Regering of van de politie, een uitvoerder van rechterlijke bevelen of van vonnissen, een hoofdbevelhebber of ondergeschikt bevelhebber van de openbare macht, in de uitoefening of ter gelegenheid van de uitoefening van zijn bediening, zonder wettige reden tegen personen geweld gebruikt of doet gebruiken, wordt het minimum van de op die feiten gestelde straf verhoogd overeenkomstig artikel 266.*

mogelijke impact heeft op de naleving van de fundamentele rechten en de democratische waarden. Onder politiegeweld zonder wettige reden wordt dus verstaan het fysiek geweld, het verbaal geweld en de agressieve houding en gedrag.

2.2 Doelstellingen

8. Meer dan te zoeken naar de individuele fout en diens oorzaak, trachten we, via dit onderzoek, concrete situaties te analyseren vanuit verscheidene invalshoeken: individuele maar ook situationele en organisatorische.

9. Daartoe werd een casestudy verricht op basis van een staal van personeelsleden geselecteerd uit de databank van het Comité P. Deze selectie berust op het aantal dossiers waarin minstens één element van politiegeweld in ruime zin aan de kaak wordt gesteld. Deze selectie omvat alle dossiers zonder rekening te houden met hun besluit. Zoals we hierboven hebben geschreven, is deze analyse er niet op gericht om fouten te identificeren - dat zou, voor een deel van de dossiers, een tweede lezing van de feiten inhouden -, maar wel om situaties, profielen en/of organisatorische mechanismen te onderkennen die risico's kunnen inhouden op het vlak van politiegeweld. Bovendien konden sommige dossiers op het ogenblik van het onderzoek nog lopend zijn binnen de instelling of bij gerechtelijke overheden.

2.3 Werkhypothesen

10. Dit onderzoek steunt op drie hypothesen. Ten eerste, zouden er gelijkenissen zijn in de geanalyseerde dossiers; deze gemeenschappelijke punten kunnen eigen zijn aan de persoon (persoonlijkheid, opleiding, beroepsloopbaan, enz.), aan de situaties die het politiegeweld veroorzaken en/of aan het gevolg dat eraan gegeven is door de overheid.

11. Ten tweede, zou er bij de politieambtenaren die gekend zijn voor feiten (houdingen/gedragingen) van politiegeweld sprake zijn van een normvervaging die te wijten kan zijn aan, onder andere, het gebrek aan concrete maatregelen, met andere woorden, maatregelen die een concrete impact hebben op het personeelslid. Deze hypothese werd getest door te zoeken naar de herhaling van de feiten en van de beslissingen/straffen die eruit voortgevloeid zijn. Bijvoorbeeld in het geval van veelvuldige mobiliteit zou het kunnen dat de verantwoordelijken niet noodzakelijkerwijs op de hoogte zijn van de feiten want de ordemaatregelen en de tuchtstraffen hebben een beperkte levensduur en worden uit het persoonlijk dossier gehaald zodra de respectieve wettelijke termijnen verstreken zijn. In het geval dat het personeelslid bij dezelfde zone of bij dezelfde politiedienst tewerkgesteld blijft, zou de recidive bovendien verklaard kunnen worden door de ontwikkeling van een gevoel van straffeloosheid te wijten aan het gebrek aan maatregelen/straffen of aan de bovenmatige termijn die is verstreken tussen de feiten en de maatregelen/straffen.

12. Tot slot, gingen we van de stelling uit dat indien personeelsleden in de databank van het Comité P gekend waren voor feiten van geweld, zij dat tevens

zouden kunnen zijn voor andere types van feiten. Daartoe werden verificaties verricht in de databank van het Comité P en in de persoonlijke dossiers.

3. ONDERZOEKSPLAN

13. Rekening houdend met de tijd die nodig is voor de analyse van de persoonlijke dossiers in de betrokken politiekorpsen, werd het staal beperkt tot eenentwintig personeelsleden op basis van het aantal dossiers in de databank van het Comité P⁶. Er werd een reservestaal samengesteld voor het geval dat we niet alle vereiste informatie zouden hebben gehad. Het spreekt voor zich dat de omvang van het staal niet de volledige politiepopulatie kan vertegenwoordigen, maar de markante elementen die naar voren zijn geschoven, kunnen interessante bedenkingen aan het licht brengen over de diverse aspecten die richting geven aan een loopbaan.

14. Deze selectie heeft hoofdzakelijk betrekking op personeelsleden van de lokale politie en op één lid van de federale politie. Van de zes Brusselse politiezones zijn er vijf opgenomen in de selectie, samen met vier politiezones uit het Waalse gewest en vier politiezones en één eenheid van de federale politie uit het Vlaamse gewest.

15. De betrokken politiediensten werden in de loop van augustus 2017 per brief over het onderzoek geïnformeerd. Vanaf september 2017 werden deze diensten gecontacteerd om de nodige en beschikbare materie te kunnen raadplegen, met name de persoonlijke dossiers, de tuchtdossiers en de dossiers betreffende arbeidsongevallen. Tijdens deze bezoeken hebben we veel lessen getrokken uit de gedachtewisselingen met onze gesprekspartners, korpschefs, leden van de diensten intern toezicht en leden van de HRM-diensten. De informatie werd bijeengebracht tussen oktober en december 2017. Tegelijkertijd werd een diepgaande analyse verricht van de stukken uit de dossiers in de databank van het Comité P.

16. Tijdens deze fase van informatieverzameling vonden in de verschillende politiekorpsen tevens gesprekken plaats met verscheidene korpschefs, met verantwoordelijken van de diensten intern toezicht en met leden van sommige HRM-diensten.

17. In de loop van 2018 waren bijkomende gesprekken gepland om bepaalde vaststellingen betreffende evaluatie en specifieke opleidingen op het vlak van geweldbeheersing te staven. In dat verband hebben we gesprekspartners kunnen ontmoeten bij de nationale politieacademie (hierna ANPA), een opleider inzake evaluatie van de federale politie alsook vertegenwoordigers van twee politiescholen.

Vanaf mei 2018 werd het verslag opgesteld.

.....

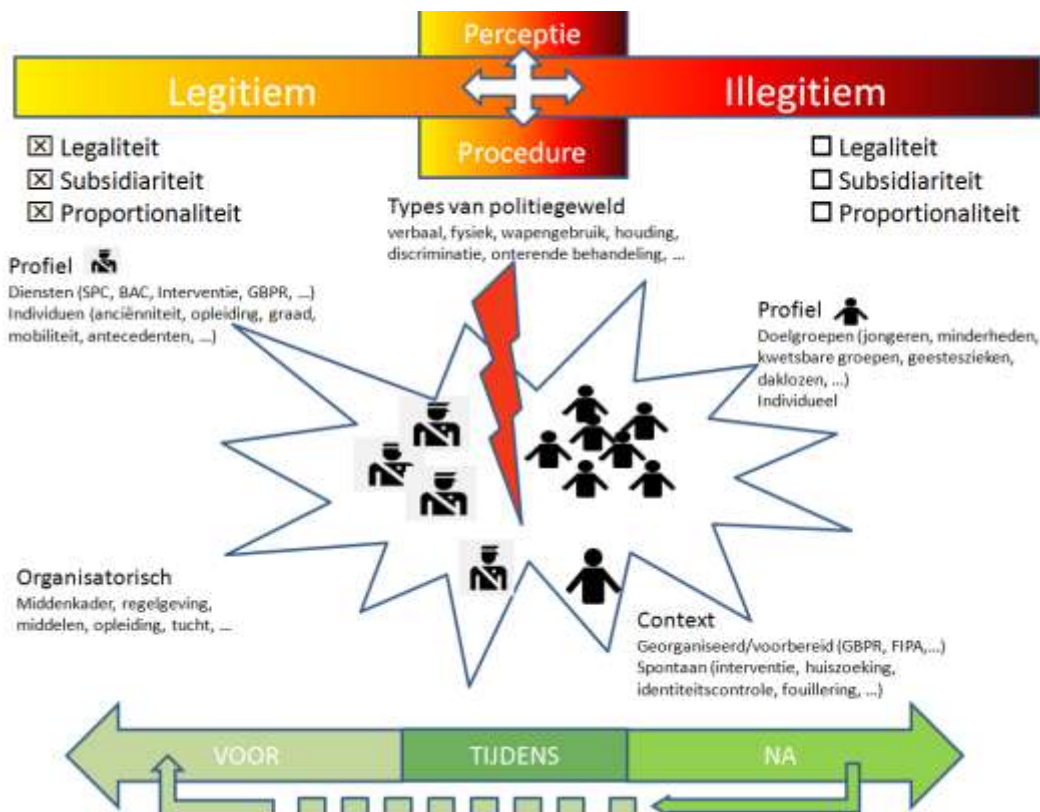
⁶ Het gaat om elk type dossier, klacht of gerechtelijk, waarin feiten van geweld aangeklaagd zijn tegen het personeelslid. Voor elk van deze 21 geselecteerde personen zijn er minstens 13 dossiers waarin een element van geweld geregistreerd is in de databank van het Comité P (periode 2001-2016).

4. ONDERZOEKSMETHODOLOGIE

4.1 Conceptueel model

18. Naast een afbakening van het fenomeen van politiegeweld was het belangrijk om er op voorhand de verschillende aspecten van te definiëren, en dit om het onderwerp in zijn totaliteit zichtbaar te maken om daarna te beslissen over de meest relevante aanpak rekening houdend met de verschillende imperatieven.

19. In het onderstaande conceptueel model worden in zekere zin de verschillende aspecten die in aanmerking worden genomen voor het onderwerp, alsook de bestaande banden tussen die aspecten duidelijk onder de aandacht gebracht. Deze fase heeft tot doel de onderliggende complexiteit van het onderzoeksonderwerp te begrijpen en bijgevolg na te denken over mogelijke, relevante en haalbare ingangspunten, rekening houdend met de interessedomeinen van het Comité P.



20. In het middelpunt van de geanalyseerde dossiers bevinden zich de verschillende types van politiegeweld zoals die hierboven gedefinieerd zijn.

21. Deze feiten liggen op de kruising van verscheidene domeinen, zowel individueel in hoofde van de politieambtenaren en van de burgers als organisatorisch en contextueel. Een beeld van het politiegeweld kan immers niet volledig zijn wanneer men de context waarin dat geweld zich voordoet niet bestudeert. In dit model verstaan we onder context het type van gebeurtenissen

waarin de incidenten hebben plaatsgevonden. Deze context kan georganiseerd (omkadering van betogingen, voetbalwedstrijden, festivals, huiszoekingen, ...) of spontaan zijn (identiteitscontrole op de openbare weg, vaststelling van een inbreuk op de wegcode, tussenkomst in een inrichting, ...), of zich zelfs voordoen in de privésfeer (een politieambtenaar buiten dienst is betrokken in een gevecht tijdens een plaatselijke kermis, ...).

22. Het organisatorische aspect wordt tevens in aanmerking genomen want de analyse van politiegeweld is niet altijd beperkt tot een individueel probleem, maar kan ook een symptoom zijn van een organisatie die gebreken vertoont inzake beleid en preventie.

23. Vervolgens is de notie van illegitimiteit één van de aspecten van politiegeweld, opgenomen in een continuüm gaande van legitimiteit, gekenmerkt door de legaliteits-, subsidiariteits- en proportionaliteitsbeginselen, tot illegitimiteit, dit wil zeggen wanneer minstens één van de beginselen niet (meer) wordt nageleefd. Over het begrip zelf van naleving kan worden gediscussieerd in het model voor zover de naleving van de normen en de wettelijke voorschriften kan worden beschouwd/bediscussieerd vanuit het procedureel standpunt (werd de grens al dan niet overschreden langs politiezijde?) dan wel vanuit het standpunt van de perceptie van de burger (werd het geweld uitgeoefend binnen het voorschreven kader en beantwoordt het aan de procedure maar percipieert de burger deze uitoefening als een aantasting van zijn integriteit?). Er bestaat dus een kader maar het begrip, de beoordeling en de perceptie ervan zijn evenveel elementen waarmee rekening moet worden gehouden bij de evaluatie van de legitimiteit van het gebruik van geweld en de impact ervan op de burgers.

24. Gelet op het voorgaande, mag de aanpak van politiegeweld zonder wettige reden zich niet beperken tot het incident. Zo beschouwt het model het incident als een tijdstip op een tijdslijn waarbij wat voorafgaat en wat volgt van belang is, zowel in termen van beheer, preventie en risicoanalyse als in termen van impact op de politiewerking, het gedrag en de houding van politieambtenaren of het risico op recidive.

25. De periode die voorafgaat aan de feiten is interessant, zowel voor de geplande en georganiseerde acties als voor de spontane politieacties. Immers, tijdens de voorbereiding van de politieopdrachten, kan het 'voor' relevante analyse-elementen aanreiken in termen van opleiding, ter beschikking gestelde dispositieven en middelen die al dan niet in verhouding kunnen staan tot de situatie, de al dan niet aanwezigheid van het middenkader op het terrein, de gegeven interne richtlijnen (briefing/debriefing, interne nota's, ...), enz.

26. Het 'na' zou idealiter in overweging moeten worden genomen, zowel vanuit het standpunt van de politie als vanuit het standpunt van de burger. Op politioneel vlak denken we onder meer aan de opvolging van de incidenten, aan de opgelegde straffen, aan de impact op de individuele werking, op de houding en het gedrag, alsook op het risico op recidive.

27. De opvolging van het incident zal ook een impact hebben op de personen waartegen het geweld uitgeoefend is. Deze impact kan zijn dat men geïdentificeerd wordt als doelwit van de politie, heeft een invloed op het imago van de politie en haar legitimiteit, heeft ook een invloed op de betrekkingen tussen burgers en politie. Deze feedback over het incident is in het model weergegeven door een lus waarbij het 'na' (voor een deel) de toekomstige contacten tussen burgers en politieambtenaren beïnvloedt.

4.2 Samenstelling van het analysestaal

28. Dit onderzoek heeft niet tot doel om een casuïstische analyse te maken van de situaties waarin feiten van geweld werden aangeklaagd noch om een onderzoek *a posteriori* te voeren naar de feiten zelf want een dergelijke benaderingswijze zou dubbelop zijn voor zover deze feiten al het voorwerp hebben uitgemaakt van administratief en/of gerechtelijk onderzoek.

29. Als instelling die toezicht houdt op de politiediensten, meer in het bijzonder in het kader van dit onderzoek, heeft dit werk tot doel, vanuit een empirische benaderingswijze, het standpunt te verruimen, het individueel niveau *stricto sensu* te overstijgen om de kwestie van het politiegeweld tot op organisatorisch en/of structureel vlak te brengen. Daarom zal dit onderzoek zich niet meer dan nodig toelagen op het ontcijferen van afzonderlijke elementen zoals politieambtenaar, burger, situatie, enz. want hierdoor zou men het risico lopen om te eindigen met evenveel mogelijke scenario's als er geanalyseerde dossiers zijn, zonder dat er veralgemeend kan worden.

30. Via de afgelegde trajecten, heeft het onderzoek daarentegen gezocht naar het bestaan van gelijkenissen in de loop van de loopbaan bij de politie, van bij het prille begin tot de aanwerving via de verschillende controleprocessen ingevoerd door de politieorganisatie, hetzij, *in casu*, de inzet van de evaluatie, hetzij de rol van het intern toezicht van de politiediensten, alsook het informatiebeheer.

31. Daarnaast dient nog te worden verduidelijkt dat de geselecteerde dossiers geen uitzondering vormen, met andere woorden, er zijn andere gevallen van aangeklaagd politiegeweld maar voor de haalbaarheid van het onderzoek diende het aantal dossiers te worden beperkt. Er dient een laatste keer te worden benadrukt dat het niet gaat om een case-basedanalyse maar wel om een risicoanalyse ten bate van de politieorganisatie in haar geheel.

32. Het staal is samengesteld uit operationele personeelsleden van de geïntegreerde politie. In eerste instantie werd een selectie gemaakt op basis van de personeelsleden gekend in de databank van het Comité P voor minstens één dossier dat beantwoordt aan de afbakening van politiegeweld in de periode 2001 tot en met 2016.

33. In tweede instantie, werd onder de geselecteerde dossiers een tweede selectie gemaakt op basis van het aantal dossiers geregistreerd in de databank van het Comité P, en dit ongeacht de aard van de aangeklaagde feiten, voor zover er minstens één dossier beantwoordt aan de afbakening van politiegeweld.

Deze selecties houden geen rekening met eventuele genomen beslissingen noch met het aspect 'gegrond' van de geanalyseerde feiten zoals hoger in dit verslag uiteengezet.

34. De selectie is gebaseerd op het voorkomen van dossiers, waarvan er minstens één aspecten van geweld vertoont, en niet op een geografische verdeling of een ander selectie criterium.

35. Ook al heeft dit onderzoek niet tot doel om een diepgaande analyse te maken van de individuele trajecten van ieder persoon maar is het meer gericht op de algemene vaststellingen en/of aanbevelingen die ermee verbonden zijn, geven we hier een korte beschrijving van het studiestaal.

36. De 21 geselecteerde operationele personeelsleden zijn afkomstig uit 14 verschillende politiezones en één dienst van de federale politie. Van deze 21 personeelsleden zijn er 5 hoofdinspecteur en zijn de anderen inspecteur, allemaal zijn het mannen. Bij aanvang van het onderzoek was de gemiddelde leeftijd van het staal 43 jaar; de jongste was 32 jaar en de oudste was 59 jaar.

37. Deze personeelsleden bekleden eerstelijnsfuncties zoals interventie, anticriminaliteitsbrigades, onthaal. Zonder nader in detail te treden met betrekking tot de dienst, staan al deze personeelsleden, door hun functie, in rechtstreeks contact met de bevolking.

4.3 Types van geweld en andere markante feiten

38. Gedurende de periode 2001-2016 telde het staal 12 tot 47 geregistreerde dossiers per persoon waarvan minstens één dossier beantwoordde aan de criteria van politiegeweld. Alles bij elkaar genomen, werden er 531 feiten geregistreerd voor deze 21 personen. 177 feiten (33%) hebben betrekking op geweld tegen personen of goederen. 105 feiten (19,8%) laken een agressieve of intimiderende houding. De andere vaak terugkerende feiten zijn bedreigingen (27 feiten of 5,1%), een gebrek aan dienstvaardigheid, beledigingen en gebrek aan respect (31 feiten of 5,8%).

39. Voor de helft van de personeelsleden uit het staal werden tevens feiten van pesterijen op het werk aangeklaagd. Een kwart van de personen werden ook aangegeven voor feiten van intrafamiliaal geweld op hun (ex-)partner in het kader van hun privéleven. Sommigen hebben een scheiding beleefd waarin de feiten zodanig geëscaleerd zijn dat het geleid heeft tot talrijke klachten. Er werd vastgesteld dat deze gespannen familiale situaties niet enkel aanhouden in de tijd, maar ook vaak gepaard gaan met andere klachten betreffende de werking van de dienst, de waardigheid alsook het gedrag buiten dienst. In de werkomgeving houden deze klachten verband met pesterijen op het werk en de onrechtmatige raadpleging van databanken. In het privéleven laken deze klachten onder andere feiten van stalking en alcoholmisbruik.

40. De analyse van de feiten van aangeklaagd politiegeweld heeft ook betrekking gehad op het eventueel bestaan van de beoogde doelgroep. Deze hypothese lijkt te worden bevestigd voor een kwart van de personen. Voor de ene zijn de

klagers personen die het voorwerp hebben uitgemaakt van een interventie wegens openbare dronkenschap en zich beklagen over de wijze waarop ze werden aangehouden en in de cel opgesloten. Voor een andere politieambtenaar lijkt de doelgroep eerder jongeren te zijn die de manier van tussenkomen aanklagen en voor twee andere politieambtenaren lijkt de doelgroep personen van allochtone origine te zijn.

41. Voor deze twee politieambtenaren brengt de terugkerende context een wijk met een sterke concentratie van personen van vreemde origine voor het voetlicht. Aangezien één van deze personeelsleden ingezet wordt in de strijd tegen drugs, hebben talrijke aangeklaagde feiten zich in die context voorgedaan. De lezing van de dossiers leert ons dat een zeker aantal klachten systematisch ingediend zijn nadat de betrokkenen gecontroleerd waren.

42. Hoewel men voor twee politieambtenaren geneigd is om vast te stellen dat heel wat van hun klagers ook een discriminerende houding en/of uitlatingen aanklagen, zijn deze houding of deze uitlatingen voor acht andere personen uit ons staal minstens één keer vermeld. Discriminatie gebeurt hoofdzakelijk op basis van de etnische origine en de seksuele geaardheid.

43. Het feit dat sommige politieambtenaren vaker contact hebben met dezelfde groepen en bij die gelegenheden meer in eerste lijn staan dan anderen kan leiden tot situaties waarin klachten tegen hen worden ingediend, terwijl zij niet met dienst waren op het ogenblik van de feiten. Tevens blijkt dat sommige ploegen die vaak tussenkomen in dezelfde wijken *de facto* gekend zijn en een bijnaam krijgen.

44. Over het algemeen hebben wij veelvuldige escalaties van situaties vastgesteld. De meeste klagers laken meer de manier van tussenkomen, die ze als agressief beoordelen, dan de interventie zelf. Tijdens het onderzoek verdedigen de betrokken politieambtenaren zich door de nadruk te leggen op het feit dat ze de procedure hebben gevolgd, dat de klager geen gevolg gaf aan hun instructies, bijvoorbeeld, om de identiteitskaart te tonen (nadat ze door een rood licht waren gereden of bij een routinecontrole). De personen vroegen uitleg maar de betrokken politieambtenaren zouden die niet hebben gegeven, wat leidde tot frustratie, onbegrip, woede bij sommigen die dit ervoeren als machtsmisbruik. Op het geheel van het staal werd 7 politieambtenaren minstens één keer een willekeurige vrijheidsberoving verweten.

45. In vergelijking met het conceptueel model en meer in het bijzonder in vergelijking met de context, vonden de geanalyseerde feiten niet plaats tijdens geplande of georganiseerde politieacties. Naar aanleiding van controles (identiteit, verkeer) of punctuele interventies (in het kader van al dan niet familiale geschillen) slaagt één van de leden van een politieploeg er niet in om een gespannen situatie te ontmijnen, hij probeert het zelfs niet. Daarop volgt een escalatie, een conflict tijdens hetwelk een agressieve houding, bedreigingen, beledigingen aan weerskanten opduiken en het soms tot fysiek geweld komt. Het laatste redmiddel van de politieambtenaar lijkt dan de aanhouding en de opsluiting in de cel te zijn.

46. De andere aangeklaagde feiten die een impact hebben op de burger zijn de achterstand in het administratief werk en de aanwezigheid van fouten in de opgestelde processen-verbaal.

47. De houding van de aan de kaak gestelde politieambtenaren heeft een impact op burgers maar ook op de interne werkrelaties die een funest klimaat kunnen doen ontstaan. De voorbeelden die werden aangehaald tijdens de verschillende gesprekken vestigden de aandacht op de kwestie van het welzijn op het werk en de preventie van psychosociale risico's. Uit die voorbeelden konden twee tendensen worden gehaald. In het eerste typevoorbeeld werd een stap ondernomen om de terugkerende problematische situatie aan te klagen, gaande van de klacht wegens pesterijen op het werk tot het opstellen van een petitie tegen de integratie van de betrokken persoon binnen de ploeg. In het tweede typevoorbeeld worden de individuele disfuncties niet op formele wijze ter kennis gebracht van de hiërarchie, onder andere uit schrik voor represailles maar dat houdt ook verband met het feit dat er nog zal moeten worden gewerkt met de betrokken persoon. In alle typevoorbeelden dragen de weinige of geen concrete en zichtbare gevolgen door de collega's niet bij tot de aangifte van opgemerkte tekortkomingen, ongeacht of die betrekking hebben op de houding of op de gepleegde feiten.

48. Daarnaast is het van belang dat het personeel waarover dit onderzoek gaat ook in aanmerking wordt genomen in het kader van een beleid inzake welzijn en preventie van psychosociale risico's. Sommige leidinggevenden hebben in die zin gehandeld door het betrokken personeel passende opleidingen te laten volgen. Er is gebleken dat deze opleidingen niet het verhoopte effect hadden gelet op de herhaling van de feiten en/of de ongeschikte houdingen en dat niet voorzien was dat er een evaluatie zou worden gemaakt van de impact van deze opleidingen.

49. Het belang van de rol van het middenkader heeft ook het voorwerp uitgemaakt van vaststellingen. We schetsen hier het geval van een personeelslid van het staal waartegen talrijke klachten geformuleerd zijn in verband met zijn agressieve en intimiderende houding. Dit personeelslid maakte deel uit van een ploeg van 9 personen. Na de passende opleiding te hebben gevolgd, is dit personeelslid hoofdinspecteur en hoofd van deze ploeg geworden. Wij hebben vastgesteld dat voor hij hoofd van deze ploeg was, twee leden in de databank van het Comité P geregistreerd waren voor agressief en onrespectvol gedrag. Nadat hij hoofd van deze ploeg was geworden, werden, in een periode van twee jaar, klachten wegens agressief en onrespectvol gedrag geformuleerd tegen 7 leden van deze ploeg. Deze vaststelling geeft het concept van de olievlek weer, alsook de kwestie van de voorbeeldfunctie en van de evaluatie door het hoofd van de ploeg.

50. De analyse van de dossiers heeft geen gradatie in de ernst van de aangeklaagde feiten doorheen de tijd aan het licht gebracht.

51. Niet alle personeelsleden van het staal hebben zich voor de gerechtelijke overheid moeten verantwoorden voor politiegeweld. Wanneer een gerechtelijk dossier geopend wordt, kan de beslissing verscheidene jaren na de feiten worden

uitgesproken, wat kan inwerken op de impact ervan, aangezien de maatregelen meer effect hebben wanneer ze snel na de feiten worden genomen. De gerechtelijke beslissingen waarvan we kennis hebben gehad, zijn vaak seponeringen om diverse redenen. Voor drie personeelsleden werd de gerechtelijke uitspraak echter gevolgd door tuchtstraffen (inhouding van wedde, schorsing), zodat de betrokkenen geen soortgelijke klachten meer hebben gekend.

5. ANALYSE

52. In vergelijking met het conceptueel model heeft het onderzoek de organisatorische aspecten meer uitgewerkt, om twee redenen hoofdzakelijk. Enerzijds, aangezien het staal niet voldoende representatief was voor het geheel van operationele personeelsleden, was het aspect betreffende het profiel beperkt. Hoger in dit verslag werd beschrijvende informatie gegeven in verband met de context, maar de analyse die ervan kon worden gemaakt is om dezelfde reden beperkt. Anderzijds, hebben de toezichtsonderzoeken uitgevoerd door het Vast Comité P tot doel om te werken op een meer structureel niveau en, *in fine*, aanbevelingen te formuleren betreffende de geanalyseerde materie.

53. Tijdens gesprekken gevoerd met de verschillende politiediensten heeft de identiteit van de personeelsleden zelden de verbazing van de gesprekspartners opgewekt. Tijdens het onderzoek hebben zich twee types van profielen afgetekend: enerzijds, personeelsleden die in de ogen van de hiërarchie voorkomen als mogelijkwijs disfunctionele elementen, tegen wie een zeker aantal stappen zijn ondernomen, onder meer de opening van administratieve dossiers en anderzijds, personeelsleden die gekend zijn omdat ze een sterke persoonlijkheid hebben en door hun hiërarchie aanvaard worden om mogelijkwijs meer riskante of gevoelige interventies te kunnen leiden.

54. Laten we dadelijk al onderstrepen dat de hiërarchie in geen geval afwijkend gedrag valideert of aanvaardt, maar sommigen wijzen soms op de noodzaak om te kunnen rekenen op meer assertief personeel dat het hoofd kan bieden aan elk type van situatie.

5.1 Informatie betreffende de rekrutering en de selectie

55. De informatie betreffende de rekrutering en de selectie van personeel is door de wettelijke gronden⁷ niet opgenomen als element dat in het persoonlijk dossier moet voorkomen. Bij raadpleging van het staal bleken de persoonlijke dossiers immers zelden dit luik te bevatten. Nochtans kan deze informatie nuttig blijken in een perspectief van HRM-beleid en -beheer, zeker voor de nieuw aangeworven personeelsleden voor zover deze informatie de eerste is, met het stagedossier⁸, die de politiedienst die hen onthaalt beroepsinformatie betreffende het personeelslid kan opleveren.

.....

⁷ Koninklijk besluit tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten, hoofdstuk IV, 30 maart 2001.

⁸ Het stagedossier is voorzien door het koninklijk besluit tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten, hoofdstuk IV, 30 maart 2001.

56. Sinds drie jaar stuurt de Directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie (hierna DSR) naar de betrokken scholen een overzichtsfiche van de kandidaten waarop bepaalde punten van hun profiel vermeld zijn met de beoordeling van de verschillende competenties, dit zowel cijfermatig als met een beargumenteerde tekst, die in eerder algemene bewoordingen is opgesteld.

57. Voor de aanvang van een studiejaar en indien de werklast het toelaat, kan een gesprek plaatsvinden tussen een psycholoog van DSR en een vertegenwoordiger van de politieschool, *in casu* de klassenbegeleider, om van gedachten te wisselen over de nieuwe leerlingen. Volgens een politieschool blijkt dat de vaststellingen van DSR met betrekking tot de sterke punten en de aandachtspunten inzake de houding van de rekruten vaak correct zijn en overeenstemmen met hetgeen zij ervaren doorheen de opleiding. Het gaat bijvoorbeeld over een persoon te beschrijven als eerder introvert, een persoon die nonchalant kan zijn in zijn werk. Er wordt een kritische noot geplaatst bij het cognitief aspect van de kandidaten dat minder vaak zou overeenstemmen met de realiteit.

58. Sommige elementen van het moraliteits- en antecedentenonderzoek kunnen worden opgeworpen, zonder evenwel in detail te treden, en dit onder het mom van het beroepsgeheim. Andere belangrijke elementen, zoals het feit een inbreuk te hebben gepleegd op de drugswet, worden op transparante wijze meegedeeld aan de school en aan de betrokken leerling.

59. Dit proces werd enkele jaren geleden in plaats gesteld en lijkt goed onthaald te zijn door één van de ontmoete politiescholen. De vertegenwoordiger van de tweede politieschool blijkt echter geen dergelijke informatie op structurele wijze te hebben ontvangen van de Directie van de rekrutering en van de selectie, wat hij voor de toekomst wel zou wensen.

5.2 Basisopleiding en stagedossier

60. Op het einde van de basisopleiding nemen de scholen de dossiers van de aspiranten door. Daarbij kan een lid van de dienst rekrutering en selectie aanwezig zijn. Zoals hierboven beschreven, komt het voor dat voor sommigen die problemen hebben gehad op het vlak van houding tijdens hun opleiding, de twijfel al was geuit op het ogenblik van de rekrutering en de selectie. Zonder dat deze vaststelling kan steunen op wetenschappelijke studies, blijkt dat de aspiranten waarvoor de politieschool twijfels uit met betrekking tot het feit of ze overeenstemmen met het profiel van politieambtenaar vaker middelmatige resultaten behalen, zelfs resultaten die lager dan het gemiddelde liggen, na afloop van de rekruterings- en selectieprocedure. De aandachtspunten zouden onder meer terug te vinden zijn op het vlak van het gedrag van de aspirant, onder andere wat de competenties van “coping”⁹ en “integriteit” betreft.

.....
⁹ Alle voortdurend veranderende cognitieve en gedragsmatige inspanningen die het individu levert om te beantwoorden aan specifieke interne en/of externe vragen, die worden beoordeeld als zeer sterk en de adaptieve vermogens te boven gaand. Lazarus en Folkman, 1984.

61. Het opleidingsdossier is het eerste gegeven dat verplicht aanwezig moet zijn in het persoonlijk dossier. Het opleidingsdossier bevat de resultaten behaald op de verschillende examensessies, theoretisch en praktisch, alsook de evaluatie door de opleiders. Dit eerste beeld van het personeelslid blijkt leerzaam te zijn voor zover het een eerste zichtbare beoordeling geeft van het personeelslid tijdens zijn opleiding en dus van zijn eerste toetsing aan de theoretische en praktische eisen van het ambt van politieambtenaar en, *in situ*, tijdens de proefstage¹⁰.

62. Zowel voor het aspect van de rekrutering en de selectie als voor het aspect van de basisopleiding en de stages zou de informatie meer benut moeten worden. Immers, zelfs op basis van een beperkt staal blijkt dat de periode die voorafgaat aan de toekenning van het brevet van inspecteur van politie een volwaardige stap is in het leven van het (toekomstige) personeelslid waarover weinig gegevens beschikbaar zijn.

63. In termen van opleidingsresultaten tekenen er zich geen homogene vaststellingen af; sommige personeelsleden zijn met vrucht geslaagd, andere personeelsleden hebben hun brevet behaald na een tweede zit. Niettemin dient opgemerkt dat ze allemaal vrij hoge scores behalen in de praktijkgerichte materies zoals schieten en gebruik van dwang.

64. Overigens hebben we, naast de resultaten, kennis kunnen nemen van bepaalde commentaren van opleiders waaruit heel wat lessen kunnen worden getrokken. Immers, sommige opleiders vestigden, voor sommige kandidaten van het staal, al de aandacht op aandachtspunten, zo niet zwakten. In verscheidene typevoorbeelden was al de nadruk gelegd op een te grote impulsiviteit¹¹, zelfs een zeker niveau van agressiviteit. In dit opzicht onthouden we een vrij opmerkelijk commentaar waarin wordt uiteengezet dat de aspirant moeilijkheden had om te communiceren met andere aspiranten, die morgen misschien zijn collega's zullen zijn en is toegevoegd dat hij niet mocht vergeten dat wanneer hij inspecteur zal zijn, hij geconfronteerd zal worden met burgers, wat impliceert dat hij zich moet kunnen aanpassen en zijn houding moet kunnen afstemmen op de situaties en de personen die hij ontmoet.

65. Tijdens onze gesprekken met de politiescholen zeggen de ontmoete gesprekspartners dat ze zich bewust zijn van hun rol. Zo, wanneer ze op de hoogte zijn van een attitudeprobleem in hoofde van de leerling of van een of ander gepleegd misdrijf, melden ze dat aan de federale politie of, tijdens de

.....

¹⁰ 24 APRIL 2014. - Koninklijk besluit tot invoeging van een stage voor de personeelsleden van het basiskader van de politiediensten. Deze proefstage vindt plaats na afloop van de basisopleiding en duurt zes maanden. Aangezien deze stage plaatsvindt buiten de opleiding, is het aan de korpschef, de commissaris-generaal, de betrokken directeur-generaal of hun afgevaardigde om zich uit te spreken over de beroepsbekwaamheid van de stagiair.

¹¹ De federale politie vraagt zich af of de bestaande reglementering en richtlijnen voldoende duidelijk zijn met betrekking tot de begrippen vermeld in artikel 37 van de wet op het politieambt "*Elk gebruik van geweld moet redelijk zijn en in verhouding tot het nagestreefd doel*". Het onderzoek, dat berust op een beperkt staal gehaald uit de interne databank van het Comité P, kan deze vraag niet op exhaustieve wijze beantwoorden.

proefstage, aan de korpschef opdat de nodige maatregelen zouden kunnen worden genomen. Volgens hen is het nog de meest geschikte periode om, uiteindelijk, een leerling niet aan te werven, rekening houdend met, onder andere, de zware ontslagprocedure zodra de betrokkene definitief aangeworven is. De korpschefs blijken echter niet altijd zeer geneigd te zijn om een leerling aan te werven over wie de school twijfels uit, gestaafd met concrete feiten, met betrekking tot zijn houding. Deze vaststelling geldt zeker wanneer het gaat om een deficitaire politiezone.

66. Hoewel de leerlingen zich, tijdens de opleidingsperiode, een grote hoeveelheid informatie eigen maken in diverse domeinen, spreekt het voor zich dat, tijdens dat jaar, bepaalde aspecten niet zullen kunnen worden geëvalueerd voordat de leerling geconfronteerd wordt met het beroepsleven. Anderzijds, kan het dat de leerling tijdens de opleiding zijn ware gezicht niet laat zien.

5.3 Voortgezette en baremische opleidingen

67. De meeste gevolgde opleidingen duren gemiddeld acht uur en na afloop krijgt het personeelslid een brevet. Dit brevet garandeert dat de opleiding gevolgd is, maar er is geen controlesysteem *a posteriori* dat het mogelijk maakt om aan te tonen dat er (nieuwe) kennis en/of competenties verworven zijn en in praktijk gebracht worden.

68. Uit lezing van de stukken uit het persoonlijk dossier in dit verband blijkt duidelijk dat er talrijke opleidingen gevolgd worden die van ver of nabij verband houden met het beheer van mogelijkerewijs geweldadige situaties. Het kan gaan om technische opleidingen gebonden aan het aanleren van een dwangmiddel of opleidingen betreffende de houding zoals stressbeheersing. Enkele voorbeelden van gevolgde opleidingen zijn: de opleiding AMOK¹², de overstap naar een nieuw vuurwapen, het gebruik van de telescopische wapenstok, de geweldbeheersing, het intrafamiliaal geweld. De opleidingen die betrekking hebben op de houding (stressbeheersing, conflictbeheer) zijn echter meer occasioneel en uit lezing van de dossiers blijkt dat deze opleidingen vaker worden opgelegd door de leiding nadat er tekortkomingen zijn vastgesteld.

69. De opvolging van deze opleidingen blijkt geen opmerkelijke impact te hebben gehad op het gedrag en de houding voor zover de aangeklaagde feiten, onder meer in termen van verbale agressiviteit en situaties van escalatie, niet verminderen. *A contrario*, dergelijke feiten worden eerder herhaaldelijk aangeklaagd. Bovendien geven sommige gesprekspartners toe dat ze geen grote verwachtingen koesteren ten aanzien van de mogelijke impact van deze opleidingen op de betrokken personeelsleden. Wanneer deze opleidingen gevolgd worden, worden de resultaten niet geëvalueerd. Op basis van deze vaststellingen denken we dat sommige verantwoordelijken, door de medewerkers naar die opleidingen te sturen, de verantwoordelijkheid van zich af trachten te schuiven en willen bewijzen dat het nodige werd gedaan op hun niveau.

.....

¹² Het doel is om het personeel op te leiden om te reageren in een situatie met een actieve schutter.

70. Bijgevolg vertaalt de opvolging van deze opleidingen zich niet in een verandering van houding of gedrag.

71. Het zou opportuun zijn om, voor deze opleidingen in het bijzonder, een verbintenissysteem te ontwikkelen waarbij de aanvrager en het personeelslid de verwachte doelstellingen kunnen bespreken en de resultaten naderhand kunnen nagaan.

5.4 Brevet van specialist in geweldbeheersing en de kwestie van de wettelijkheid/wettigheid van het gebruik van dwang

72. In de loop van de analyse is gebleken dat drie personeelsleden houder waren van het functioneel brevet van specialist in geweldbeheersing (zonder vuurwapen). Deze personeelsleden zijn gelast met de opleiding geweldbeheersing binnen hun respectieve eenheid.

73. Deze vaststelling kan vragen oproepen gezien het onderwerp van dit onderzoek; er hebben gesprekken plaatsgevonden met de Nationale politieacademie (hierna ANPA) en met twee politiescholen om de specifieke materie van deze opleidingen uit te diepen.

5.4.1 Normatief kader

74. De opleidingen specialisten in geweldbeheersing - dwang zonder vuurwapen en dwang met vuurwapen - zijn twee functionele opleidingen. De functionele opleidingen van de personeelsleden maken het voorwerp uit van een koninklijk besluit van 3 december 2005 dat de lijst van deze opleidingen omvat, alsook de bepalingen die er betrekking op hebben.

75. De functionele opleidingen geweldbeheersing, dwang met en zonder vuurwapen, zijn opgenomen als bijlage bij het ministerieel besluit¹³ dat de functionele opleidingen betreffende de bijzondere bekwaamheden van de personeelsleden van de politiediensten bepaalt.

76. Tot slot maken deze opleidingen tevens het voorwerp uit van een ministeriële omzendbrief, doorgaans GPI 48 genoemd, die als doel heeft de opleiding en training in de verschillende domeinen van de geweldbeheersing te organiseren, voor al het personeel van het operationeel kader van de politiediensten. De functie van “specialist in geweldbeheersing” wordt erin beschreven als het sleutelement, vanwege de exclusiviteit die hem toegekend wordt om de opleidingen en trainingen in geweldbeheersing te verzekeren.

77. Volgens onze gesprekspartners ligt een eerste moeilijkheid in een normenconflict op het vlak van de wettelijke grondslagen: de omzendbrief GPI 48 voorziet de intrekking van het brevet als de voorwaarden van jaarlijkse bijscholing niet worden nageleefd door de specialist. Maar het koninklijk besluit

.....

¹³ Ministerieel besluit tot bepaling van de functionele opleidingen betreffende de bijzondere bekwaamheden van de personeelsleden van de politiediensten, 23 december 2005.

uit 2005 betreffende alle functionele opleidingen voorziet in zijn hoofdstuk IV, artikel 5: *“Behoudens een andersluidende wettelijke of reglementaire bepaling, is het brevet afgeleverd bij het slagen in de betrokken functionele opleiding geldig gedurende een periode van twaalf jaar na de stopzetting van de uitoefening van de aan het brevet gelinkte betrekking of activiteiten”*. Concreet zou het brevet van de specialist maar worden ingetrokken in geval van dienstnactiviteit van twaalf jaar en meer. Het feit dat het koninklijk besluit juridisch gezien de omzendbrief overtreft, vernietigt het gevolg van de intrekkingbepalingen die voorzien zijn in de omzendbrief. We delen echter deze mening niet en we beschouwen dat de omzendbrief GPI 48 bestempeld kan worden als een reglementaire omzendbrief¹⁴. Aangezien een dergelijke omzendbrief in overeenstemming moet zijn met de hogere juridische normen, *in casu* het koninklijk besluit van 3 december 2005, lijkt ons dat het geval te zijn voor zover in het artikel 5 van het koninklijk besluit voorzien is dat een andersluidende wettelijke of reglementaire bepaling betreffende de geldigheidsduur van het brevet mogelijk is en zou primeren. Bovendien heeft de Raad van State als advies uitgebracht dat *“Geen enkele bepaling van de voormelde wet van 7 december 1998¹⁵ de Koning machtigt om de geldigheidsduur van het krachtens artikel 142sexies, zesde lid, van deze wet verleende brevet vast te stellen.”*

78. Het gebeurt immers dat de ANPA kandidaturen ontvangt voor een bijscholing van personen die sinds verscheidene jaren geen bijscholing meer hebben gevolgd. Aangezien de ANPA geen beslissingsbevoegdheid heeft noch ten aanzien van de politiescholen noch ten aanzien van de aanvragende politiediensten, kan ze de verantwoordelijken enkel raad geven en/of waarschuwen voor het risico dat een specialist inhoudt die zich niet meer in de voorwaarden zou bevinden om de opleiding geweldbeheersing te geven, alsook eraan herinneren dat in geval van incidenten, de korpschef of het diensthoofd aansprakelijk zou kunnen worden gesteld indien bewezen is dat het incident verband houdt met een disfunctie inzake opleiding. Indien het incident aanleiding geeft tot deze vaststelling, betekent dat echter niet *de facto* dat het gebruik van dwang onrechtmatig was.

79. De gesprekken hebben een moeilijkheid aan het licht gebracht die eigen is aan de GPI 48, met name dat hij te algemeen zou zijn in zijn beschrijving, wat te veel ruimte zou kunnen laten voor interpretatie en implementatie zonder dat dit in tegenspraak zou zijn met deze omzendbrief.

80. Tijdens dit onderzoek werd de omzendbrief GPI 81¹⁶ betreffende het algemene referentiekader van ‘Bijzondere Bijstand’ in de lokale politie tevens aangesneden. Volgens sommigen is de implementatie van deze omzendbrief de gelegenheid om lessen te trekken betreffende de toepassing van de GPI 48 en om

.....

¹⁴ J. VANDE LANOTTE en G. GOEDERTIER, Handboek Belgisch publiekrecht, Brugge, die Keure, 2013, 765.

¹⁵ Wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus.

¹⁶ De omzendbrief GPI 81 betreffende het algemene referentiekader van ‘Bijzondere Bijstand’ in de lokale politie van 21 juli 2014 voorziet een geïntegreerd kader en een taakverdeling tussen de bijzondere bijstand van de lokale politie en de gespecialiseerde steun van de federale politie.

de ondervonden moeilijkheden weg te werken. Zo wordt de implementatie van de GPI 81, hoewel hij zich niet richt tot hetzelfde profiel en *de facto* niet dezelfde doelstellingen beoogt, gezien als de gelegenheid om de operationele situatie (weer) centraal te stellen in het leerproces. Sommigen zouden graag hebben dat deze filosofie in de toekomst kan worden uitgebreid tot de GPI 48. Volgens anderen wordt de GPI 81 gezien als een mogelijk risico om meer specialisten voort te brengen en misschien opnieuw het idee dat er binnen de politie-eenheden zelf een onderscheid zou kunnen zijn tussen de personeelsleden-“generalisten” en de personeelsleden-“experten” van wie betere operationele resultaten worden verwacht of minstens resultaten die beter afgestemd zijn op de als risicovol beoordeelde situatie.

81. Daarnaast veroorzaakt het idee om gespecialiseerde diensten/functies te creëren binnen de politiezones enige terughoudendheid bij bepaalde ontmoete gesprekspartners die er voor de politiediensten de gelegenheid in zien om enige afstand te nemen van de federale politie. “Superspecialisten” creëren zou, volgens sommigen, niet het meest passende antwoord zijn op de basisopleiding die niet altijd een voldoende (basis)vorming zou bieden om bepaalde interventies te beheren, wat afbreuk zou kunnen doen aan de verwachte kwaliteitsgaranties.

82. Tijdens bepaalde gesprekken met leidinggevendenden was het vrij duidelijk dat tijdens interventies waarbij de specialist aanwezig was, de collega’s van hem de eerste reactie verwachtten en *in fine* soms de houding die ze dienden aan te nemen. De specialist die naar bepaalde interventies wordt gestuurd, zou ook het gevoel kunnen hebben dat hij als eerste moet tussenkomen gelet op zijn hoedanigheid. Voor sommige gesprekspartners zou deze interventie in zekere zin als “aanvoerder” het groter aantal klachten lastens dit personeelslid dat tevens specialist in geweldbeheersing was verklaren.

5.4.2 Kwestie van het profiel van de specialisten

83. Met betrekking tot deze vaststellingen menen zowel de ANPA als de ontmoete politiescholen dat er zich een zekere rolverwarring kan voordoen; aangezien de specialist geweldbeheersing meer een opleider is dan een expert¹⁷.

.....
¹⁷ De omzendbrief GPI 48 voorziet in punt 1.7. de drie vaardigheidsniveaus: het basisniveau, het gekwalificeerde niveau en het gespecialiseerde niveau. Het basisniveau is het niveau behaald op het einde van de verschillende cycli van de basisopleiding voor de leden van het operationeel kader, evenals na de verschillende voortgezette, niet-baremische opleidingen in de vier domeinen van geweldbeheersing. Dit basisniveau beoogt elke politietechniek te kunnen toepassen, andere dan de bijzondere technieken in verband met het gebruik van dwang, en elk individueel en collectief wapen te kunnen gebruiken.

Het gekwalificeerde niveau wordt bereikt na verschillende functionele opleidingen in de vier domeinen van geweldbeheersing, andere dan de functionele opleiding van specialist in geweldbeheersing. Dit gekwalificeerde niveau is vereist om iedere bijzondere techniek in verband met het gebruik van dwang te mogen toepassen en ieder bijzonder wapen te mogen gebruiken.

Het gespecialiseerde niveau is het niveau bereikt na de functionele opleiding van specialist in de geweldbeheersing. Het gespecialiseerde niveau is vereist om de opleidingen en de trainingen in

84. De specialist geweldbeheersing is de persoon die opgeleid is om trainingen te kunnen geven in zijn eenheid. De specialisten zijn opgeleid op tactisch vlak maar weinig of onvoldoende op operationeel vlak, wat betekent dat deze personen niet in het bijzonder bijkomende competenties hebben die hen in staat stellen om beter tussen te komen in meer gevoelige situaties. Het voorbeeld dat ons wordt gegeven, is het geval van de specialist die wordt gestuurd naar de meest gevoelige huiszoekingen. Dit personeelslid is immers opgeleid om de opleiding geweldbeheersing te verstrekken maar heeft geen enkele specifieke opleiding gekregen op het vlak van huiszoekingen. Er zijn dus geen elementen om *a priori* te denken dat dit personeelslid beter zal handelen dan andere.

85. Deze discussie omtrent de term ‘specialist’ heeft geleid tot reflectie over het gezochte profiel en zou *a posteriori* moeten bijdragen tot het laten evolueren van de opleiding naar een meer operationele vorm, naar een betere integratie van alle onderwezen en gebruikte technieken opdat de opleidingen en de trainingen nauwer zouden aansluiten bij de operationele realiteit waarmee de leden van de politiediensten geconfronteerd worden, met name soms situaties die een snelle reactie vereisen waarbij tegelijkertijd de omgevingsfactoren en de stress beheerd moeten worden. Dit punt was al hoger aangesneden in het kader van de basisopleiding van inspecteurs. In dit verband dient opgemerkt dat ingevolge de herziening van de basisopleiding de cluster betreffende geweldbeheersing voortaan “geweld- en stressbeheersing” heet. Met het oog op continuïteit zou het opportuun kunnen zijn om dezelfde benaming te gebruiken voor de functionele opleidingen, dit teneinde het belang van het element stressbeheersing te onderstrepen.

86. Om terug te komen op het begrip ‘specialist’, dat kan leiden tot verwarring, zowel bij het betrokken personeelslid als bij het hoger kader. De term ‘specialist’ kan het idee van expertise opwekken en bij uitbreiding van een passende en aan elke situatie aangepaste operationele reactie, wat niet het doel is van deze functionele opleidingen. Overigens blijkt uit bepaalde evaluatieverslagen dat de betrokken personeelsleden niet (altijd) reageerden in functie van een passende evaluatie van de situaties, waarbij soms de nadruk werd gelegd op (te) impulsieve reacties die meer voorafgaande reflectie zouden hebben vereist. We zullen hier in detail op terugkomen in het punt betreffende de evaluatie van het personeel.

87. De gesprekken waren de gelegenheid om andere terminologieën voor te stellen die beter zouden kunnen overeenstemmen met de realiteit van deze functionele opleidingen. Zo werd de term ‘monitor’ meermaals aangehaald ter vervanging van de term ‘specialist’ om *in fine* eventuele interpretatiefouten te vermijden.

88. Op het ogenblik is de selectie van de kandidaten onder andere gebaseerd op fysieke testen, wat nodig is maar geen basisvoorwaarde moet zijn. Zich

voornamelijk baseren op criteria van fysieke geschiktheid kan het risico inhouden dat er eerder een kandidaat wordt aangeworven die onderlegd is in vechtsporten maar die niet over (voldoende) pedagogische bekwaamheid beschikt. Aangezien elke erkende school autonoom is, zegt de ANPA bovendien dat ze geen zicht heeft op de selectie noch op de opleiders eigen aan de scholen noch op de kandidaat-specialisten in geweldbeheersing. Welnu, het is bijvoorbeeld voorgekomen dat een kandidaat in geweldbeheersing met wapen geweigerd werd omdat hij de standaardbewegingen niet gebruikte; hij gebruikte er andere die hem waren aangeleerd in een erkende school.

89. Daarnaast is er ook een zeker aantal specialisten die tot specialist benoemd werden kort na de politiehervorming, en dit zonder een examen te hebben afgelegd.

90. Er was een wil om het profiel van specialist te standaardiseren maar, volgens de ANPA, zou de opleiding als dusdanig herdacht moeten worden om ze meer operationeel te maken. De vergelijking wordt gemaakt met de selectie van kandidaten in het kader van de GPI 81 waar de testen meer operationeel zijn. De resultaten zijn schijnbaar ondubbelzinnig: het is de fase van de opleiding waarin men het vaakst zakt, in tegenstelling tot de GPI 48. In de GPI 48 is het deel gewijd aan rollenspelen uiterst klein, zijnde acht uur over de volledige opleiding. De kandidaten dienen een oefening voor te bereiden, ze dienen niet te handelen onder stress. Indien een dergelijk voorstel geformuleerd zou worden, zouden de scholen onvermijdelijk geraadpleegd moeten worden om de opmerkingen van elkeen daaromtrent vast te leggen.

5.4.3 Implementatie van de opleidingen

91. De implementatie van deze opleidingen begint met een inventaris van de behoeften ter zake, verricht door de ANPA voor de federale politie en door de erkende scholen voor de lokale politie. De toegang tot deze opleidingen voorziet criteria, met name de goedkeuring van de korpschef of van de eenheidsverantwoordelijke alsook het slagen voor geschiktheidstesten (fysieke en schieten naargelang de gekozen opleiding). De ANPA is echter niet in staat om ons te zeggen of de goedkeuring steunt op een diepgaande analyse van de antecedenten van de kandidaat. Aangezien het gaat om lange en dure opleidingen, moet over de keuze van de kandidaten echter grondig worden nagedacht, niet alleen omdat de kandidaat een vechtsport goed onder de knie heeft bijvoorbeeld.

92. Zoals voor andere opleidingen wordt de ANPA geconfronteerd met een structurele moeilijkheid om opleidingen inzake geweldbeheersing te organiseren, daar de vraag groter is dan het opleidingsaanbod. De leidinggevenden moeten dus een eerste selectie van kandidaten binnen hun dienst maken. De niet-geselecteerde kandidaturen worden in een reserve bewaard. Er dient opgemerkt dat de testen twee jaar geldig zijn. Wetende dat de opleiding, met of zonder vuurwapen, meer dan 300 uur duurt, wetende dat deze opleidingen vereisen dat er infrastructuur en capaciteit wordt vrijgemaakt, is het voor de ANPA niet mogelijk om elk jaar sessies te organiseren. Er wordt ons een voorbeeld gegeven

om de situatie te illustreren: binnen de algemene directie van de gerechtelijke politie zullen er de komende drie jaar heel wat specialisten vertrekken. Indien de ANPA bij voorrang de kandidaten voor deze directie opleidt, zal het niet meer mogelijk zijn om voor de drie volgende jaren plaatsen aan te bieden noch aan de andere diensten van de federale politie noch aan de politiezones.

93. De erkende scholen zijn autonoom maar de indiening van een erkenningsdossier moet altijd voorgelegd worden aan het strategisch platform via de dienst coördinatie van het departement “geweldbeheersing” van de ANPA. Wanneer een school een erkenningsdossier indient, evalueert het strategisch platform (op advies van het technisch comité “geweldbeheersing”) de draagwijdte van de vraag. Indien de vraag van algemeen belang is, zal de ANPA het erkenningsdossier uitwerken. Indien het belang meer lokaal is, zal, na validatie, het erkenningsdossier uitgewerkt en geïmplementeerd worden door de school zelf.

94. Er dient opgemerkt dat, op het geheel van het opleidingsaanbod en dus de bestaande erkenningsdossiers, enkel de opleidingen inzake geweldbeheersing beschikken over handboeken, die beschikbaar zijn op de portaal van de geïntegreerde politie. Deze handboeken worden op prijs gesteld door de ontmoete scholen want ze maken het mogelijk om de uniformiteit van de verstrekte opleiding te garanderen, ongeacht de school. Het bestaan van deze handleiding wordt door sommigen gezien als een goede praktijk die uitgebreid zou kunnen worden naar de andere opleidingen zoals die van mentor bijvoorbeeld.

95. Hoewel er sprake is van het zoeken naar harmonisatie en uniformiteit inzake geweldbeheersing op het niveau van de ANPA en de scholen, is het discours genuanceerd ten aanzien van de politie-eenheden waarin de specialisten hun taken vervullen. Wanneer de specialisten opgeleid zijn, hebben noch de ANPA noch de scholen de macht om de toepassing van de opleidingen in de eenheid te controleren en op te volgen. Het komt de specialist toe om de opleiding te verstrekken zoals aangeleerd. Dat geldt in theorie. Niettemin komt het de scholen en de ANPA ter ore dat er soms ontsparingen zijn, onder meer door het inbrengen of aanpassen van technieken om reden dat de onderwezen technieken niet zouden overeenstemmen met de specificiteiten van het korps (morfologie, publiek, enz.).

96. Op onze vraag hoe de opvolging en de controle van specialisten in geweldbeheersing met of zonder vuurwapen concreet worden verricht, blijkt dat noch de ANPA noch de politiescholen deze rol op het terrein verzekeren. De opvolging en de controle op het terrein behoren tot de bevoegdheid van de korpschef of het diensthoofd. Wat de ANPA en de politiescholen betreft, wordt deze rol van controle en opvolging waargenomen door bijscholingen.

5.4.4 Bijscholing en opvolging

97. Na afloop van de opleiding zijn de specialisten ertoe gehouden een jaarlijkse bijscholing te volgen waarvoor elke specialist zich moet inschrijven. Noch de

ANPA noch de erkende scholen zijn verplicht om de betrokken leden uit te nodigen voor de bijscholing, waarbij elke specialist erover moet waken dat de voorwaarden voor het behoud van het brevet nageleefd zijn. Sommige politiescholen zien niettemin toe op een administratieve bijwerking, houden in dit kader een lijst van de personeelsleden bij en nodigen de specialisten uit om de bijscholing te volgen. Indien de school vaststelt dat een personeelslid niet in orde lijkt, contacteert zij de korpschef om de toestand te melden.

98. Er zijn evenwel verscheidene hinderpalen voor de theoretische toepassing van de bijscholing. Vooreerst kan het hoger aangehaalde normenconflict leiden tot situaties waarin de specialist niet meer in orde is maar opleidingen geweldbeheersing blijft verstreken in zijn eenheid. Zoals wij hoger hebben beschreven, bestaat dit normenconflict niet volgens onze analyse. Tevens kan het voorkomen dat het gespecialiseerd personeel niet deelneemt aan de voorziene bijscholing, bijvoorbeeld indien de korpschef of het diensthoofd zich daartegen verzet wegens een tekort aan personeel. Bovendien maakt het feit dat er bruggetjes bestaan tussen de opleidingen geweldbeheersing zonder vuurwapen en met vuurwapen, middels het volgen van bepaalde modules, het opvolgingssysteem nog zwaarder. Indien een zelfde persoon beschikt over het brevet voor beide opleidingen, kan hij nog in orde zijn op het vlak van de bijscholing voor de ene maar niet meer voor de andere opleiding. De personeelsdiensten zouden deze opvolging moeten kunnen verrichten, wat een goed administratief beheer van het personeel impliceert gezien het aantal bestaande opleidingen. Dit zijn enkele redenen die werden aangehaald in de loop van het onderzoek en die (minstens ten dele) kunnen verklaren waarom de opvolging en de controle van specialisten in geweldbeheersing zo moeilijk is.

99. Indien de ANPA of een politieschool van mening is dat iemand niet langer specialist zou moeten zijn wegens de niet-naleving van de jaarlijkse bijscholingen die opgelegd zijn door de GPI 48 of ingevolge de kennisname van disfuncties, kunnen ze de verantwoordelijke van de persoon alleen maar raad geven maar kunnen ze in geen geval een intrekking of een opschorting van het brevet opleggen. Het kan trouwens voorkomen dat een verantwoordelijke liever over een specialist beschikt die niet de geschikte persoon is, dan over helemaal geen specialist, want gezien de wettelijke verplichting om minstens één specialist te hebben, zou hij anders een beroep moeten doen op de solidariteit tussen de politiezones, wat niet altijd gemakkelijk toepasbaar is. Immers, volgens verscheidene ontmoete verantwoordelijken, hebben de politiezones niet altijd kandidaten om de opleiding geweldbeheersing te volgen. Daarnaast heeft de schorsing van een specialist, omdat men op lange termijn geen beroep kan doen op de interzonale solidariteit, voor gevolg dat er een ander personeelslid moet worden opgeleid. Deze opleidingen duren lang, meer dan 360 uur, en kunnen de capaciteit van de betrokken politiezones hypothekeren. Bovendien, indien het personeelslid-specialist het voorwerp uitmaakt van een lopend tuchtdossier waarvan de inhoud een impact kan hebben op het voorwerp of de kwaliteit van de gegeven opleiding, dan komt het de verantwoordelijke toe om passende maatregelen te treffen, bijvoorbeeld het personeelslid uit zijn functie van specialist schorsen omdat de scholen niet mogen worden ingelicht over het

tuchtrechtelijk luik. De scholen worden soms wel op informele wijze verwittigd maar ze mogen er geen rekening mee houden.

100. De hiervoor uiteengezette redenen zijn zoveel factoren die ten dele kunnen verklaren waarom er op het terrein dwangtechnieken gebruikt worden die uit het lessenpakket gehaald werden en vervangen werden door andere technieken die gevalideerd zijn op nationaal vlak of waarom er technieken gebruikt worden die aangepast zijn aan het lokaal vlak. Wanneer er zich een incident voordoet, zal het personeelslid zich echter rechtvaardigen door te argumenteren dat hij de aangeleerde technieken heeft gebruikt. Zelfs als de techniek problemen oplevert, wil dat echter nog niet zeggen dat de aanwending van dwang onrechtmatig was, maar is het van belang dat alle actoren gesensibiliseerd worden voor het belang van uniformiteit van de gebruikte technieken.

101. In de loop van dit onderzoek hebben wij vastgesteld dat er geen centralisatie is van de informatie noch wat de kandidaat-specialisten betreft, noch wat de bijscholingen betreft. Noch de ANPA noch een andere dienst beschikt over een gecentraliseerde databank waarin alle specialisten, de aanvankelijke sessies en de gevolgde bijscholingen zouden zijn opgenomen. Daarnaast kunnen de specialisten de bijscholingsopleidingen volgen in de school van hun keuze, sturen de scholen niet systematisch een uitnodiging, aangezien de opvolging van dit punt door de HRM-diensten niet verzekerd is. Al deze redenen versterken de nood aan centralisatie van de informatie.

102. Met betrekking tot de geweldbeheersing, of ze aangesneden wordt in de basisopleiding of naar aanleiding van de trainingen voorzien door de GPI 48 of nog tijdens de functionele opleiding van specialisten in geweldbeheersing, is in de loop van het onderzoek naar voren gekomen dat het nodig is om van een technische benadering naar een meer operationele benadering, dichterbij het terrein te evolueren.

103. De verbanden tussen de (basis)opleiding, of minstens sommige van haar sequenties, en het stellen van vragen over het geweld werden niet diepgaand aangesneden in dit onderzoek. Uit de gesprekken met sommige gesprekspartners is dit punt nochtans naar voren gekomen: welke zijn de opleidingssequenties gewijd aan het gebruik van dwang en geweld in het geheel van het aanleren van het beroep van politieambtenaar? En, naast de omvang gegeven aan de reflectie, welke inhoud wordt eraan gegeven? Hoe wordt de kwestie van de rechtmatigheid of de onrechtmatigheid van het geweld aangesneden en behandeld? In de praktijkgerichte cursussen zoals de zelfverdedigingstechnieken en de interventietechnieken komt het gebruik van dwang en geweld aan bod in zijn praktische aspecten. Wij hebben kunnen vaststellen dat tijdens hun opleiding de meeste personeelsleden die deel uitmaakten van de selectie (zeer) goede resultaten behaalden. Het aanleren van het gebruik van dwang zal echter niet volledig zijn indien het zich beperkt tot het technisch karakter en tot een zekere rationalisering.

104. De ontmoete gesprekspartners, actief in dit domein, onderstrepen, enerzijds, dat deze praktijkgerichte opleidingen hoofdzakelijk handelen over de tactische aspecten, met name het beheersen van de technieken, maar niet voldoende¹⁸ de stressbeheersing, het beheren van de omgeving, enz. zouden omvatten. De integratie van alle aangeleerde technieken in situaties die nauw aansluiten bij de realiteit, in de vorm van rollenspelen, kan meer garanties bieden voor het rechtmatig aanwenden van dwang. Anderzijds wijzen ze erop dat het houden van een debriefing na het rollenspel, onder andere in de vorm van het beargumenteren van de gemaakte keuzes, een reflectie mogelijk maakt die verder gaat dan het (louter) in praktijk brengen van de technieken en het in verband brengen van de technieken, het wettelijk kader, de deontologie en de beoordeling van de situatie. Deze feitelijke situatie verwijst tevens naar de notie van vermenselijking van de relaties tussen politieambtenaren en burgers en naar de noodzaak om in alle cursussen die deze materies behandelen meer aandacht te besteden aan het belang van communicatie.

5.5 Mobiliteit

105. Hoewel één van onze hypothesen erin bestond te denken dat herhaaldelijke mobiliteit ten dele kon verklaren waarom onaangepaste gedragingen en/of houdingen blijven bestaan, gegeven het feit dat de betrokken personeelsleden dan de mogelijkheid hadden om een nieuw hoofdstuk in hun beroepsloopbaan te beginnen, werd deze niet bewaarheid tijdens het onderzoek. Immers, weinig personeelsleden uit het staal hadden verscheidene keren mobiliteit gemaakt. Sommigen, ouderen, hebben in hun loopbaan verscheidene fasen gekend, onder meer op het ogenblik van de politiehervorming maar er blijkt meer professionele stabiliteit te zijn dan herhaaldelijke mobiliteit. Bovendien is het merendeel van het staal sinds verscheidene jaren tewerkgesteld in dezelfde functionaliteit.

106. De gevallen van mobiliteit vinden eerder plaats bij het begin van de loopbaan wanneer men van de algemene reserve¹⁹ van de federale politie als post-opleiding overgaat naar een eerste plaats van tewerkstelling van zijn keuze.

107. Van de 21 geselecteerde personen zijn er 5 geslaagd voor het examen voor hoofdinspecteur en werden ze daarna tewerkgesteld in een middenkaderfunctie. Sommigen zijn trouwens teruggekeerd naar hun dienst om daar hun nieuwe functie te vervullen.

108. In de persoonlijke dossiers van sommigen hebben wij kandidaturen voor mobiliteit gevonden voor betrekkingen bij de dienst gespecialiseerde eenheden (Directie van de speciale eenheden DSU en POSA²⁰) en voor betrekkingen bij

.....
¹⁸ De basisopleiding voorziet een module (cluster) betreffende geweldsbeheersing die de vaardigheid 'Het wettelijk en deontologisch kader inzake gebruik van geweld' omvat.

¹⁹ Thans gebruikt de federale politie de terminologie 'tijdelijke affectatie' (ATA).

²⁰ POSA: Pelotons Observatie, Steun en Arrestatie. In België zijn er vier POSA-eenheden (Antwerpen, Charleroi, Gent en Luik).

diensten bijzondere bijstand, maar deze kandidaturen zijn zonder resultaat gebleven, zonder dat de reden daarvoor gekend is.

109. In één van de geanalyseerde gevallen had de persoon echter een jaar eerder mobiliteit gemaakt zonder dat de leiding op de hoogte was van het beroepsverleden van de betrokkene. Tijdens een mobiliteitsprocedure is voorzien dat een mobiliteitsdossier wordt samengesteld waarin het blad met tuchtstraffen is opgenomen, we zullen hierop terugkomen, maar voor zover de eventuele straffen gewist worden zodra de termijn verstreken is, is het toekomstig politiekorps niet op de hoogte van eventuele herhaaldelijke tekortkomingen, *in casu* inzake politiegeweld. In dit specifieke geval heeft het persoonlijk dossier van de betrokkene zijn nieuw korps pas bereikt verscheidene maanden nadat hij er in plaats was gesteld. Dit persoonlijk dossier bevatte bepaalde stukken die wijzen op mogelijke disfuncties maar de HRM-dienst had nog niet de tijd gehad om de inhoud ervan na te gaan.

110. De mobiliteitsdossiers moeten ook een evaluatie bevatten maar uit onze analyse blijkt dat deze evaluatie hetzij te algemeen was om de professionele werking van de persoon concreet te kunnen beoordelen, hetzij vrij gunstig was, zodat het niet mogelijk was om op die basis het bestaan van disfuncties te overwegen. Tijdens besprekingen met de korpsen werd meermaals gezegd dat deze werkwijze niet vreemd was aan het feit dat de eenheid van de persoon er soms een buitenkans in zag om zich te ontdoen van een personeelslid. Volgens anderen zouden er minder personeelsleden aanspraak kunnen maken op mobiliteit indien de mobiliteitsevaluaties strikter zouden zijn.

111. Met betrekking tot de personeelsleden die niet recent mobiliteit hebben gemaakt, waren de mogelijke disfuncties gekend maar werden ze, zoals hierboven beschreven, niet altijd als een probleem ervaren. Voor anderen werd de persoon echter als problematisch gezien zonder dat ze wisten hoe er een langdurige oplossing kon worden gevonden.

5.6 Kwestie van het mentorschap en rol van het middenkader

112. Van alle leden van het staal van dit onderzoek hebben 7 politieambtenaren het brevet van mentor behaald en heeft één persoon van zijn overheid een negatief antwoord gekregen op zijn vraag om de opleiding tot mentor te mogen volgen. We kunnen niet zeggen hoeveel personen deze functie concreet uitoefenen.

113. Het mentorschap bestaat erin het nieuwe personeelslid in zijn beroepspraktijk te begeleiden. Het is de tweede fase in het opleidingsproces en volgt onmiddellijk op de periode van academische vorming wanneer de stageperiode begint.

114. De mentor is een personeelslid dat minstens dezelfde graad heeft als het aspirant-lid, dat de functionele opleiding mentor heeft gevolgd, dat de functie waarneemt van tussenschakel tussen de stageplaats en de politieschool. De functie van mentor wordt omkaderd door het verkrijgen van een brevet na

afloop van een functionele opleiding van minimum 48 uur. De toelatingsvoorwaarden tot de opleiding zijn de volgende: operationeel lid zijn van de geïntegreerde politie, vrijwilliger zijn om de functie van mentor uit te oefenen en de goedkeuring hebben gekregen van zijn diensthoofd rekening houdend met de vastgelegde criteria²¹. Het wettelijk kader voorziet tevens de procedures en de documenten die moeten worden voorgelegd in het kader van de supervisie van de aspirant door de stagemester en door de mentor.

115. Tijdens de stage vervolmaakt het personeelslid zijn beroepsvorming, door de confrontatie met werkelijke gevallen, met moeilijkheden inherent aan de politiepraktijk, en realiseert het beetje bij beetje zijn beroepsintegratie. In deze context kan de rol van de mentor, en meer in het bijzonder het type van ingevoerde mentorschap, een invloed hebben op het aanleren van de politiepraktijk. Niettegenstaande de opleiding die de functie van mentor omkadert het mogelijk maakt om de verwachte profielen te homogeniseren en een gezamenlijke theoretische basis te bieden aan de mentoren, zijn de invoering van een vertrouwensrelatie, de betrokkenheid van beide partijen enkele kritische factoren tijdens deze leerperiode. Universitaire studies²² hebben immers aangetoond dat het mentorschap kan leiden tot verschillende beoordelingen al naargelang de wijze waarop het in plaats is gesteld. Hoewel alle in dit onderzoek geïnterviewde politieambtenaren van mening waren dat de omkadering essentieel was bij aanvang van de beroepspraktijk, verschilde hun beoordeling onder meer door het feit dat sommige mentoren niet opgeleid waren voor deze functie, dat sommige mentoren geen vragende partij waren om deze rol te vervullen.

116. Bovendien bleek tevens uit dit onderzoek dat deze rol van omkadering ook een bijkomende werklast inhield, zowel in termen van overdracht van expertise als in termen van administratieve last.

117. Tijdens de fase van informatievergaring werd dit aspect inderdaad meermaals aangehaald, onder meer werd soms te kennen gegeven dat het moeilijk is om te beschikken over voldoende mentors binnen de politiezones. In sommige politiezones zou de dienst intern toezicht geraadpleegd willen worden door de HRM-dienst wanneer personeelsleden vragen om de opleiding tot mentor te kunnen volgen, dit teneinde een vollediger beeld van het profiel van de aanvrager en een meer exhaustieve evaluatie van de aanvraag te hebben. Het lijkt immers gerechtvaardigd om zich af te vragen of een personeelslid deze functie mag uitoefenen gelet op het bestaan van twijfels, zo niet (tucht)dossiers, op de houding en de waarden die zullen worden doorgegeven aan de aspiranten.

118. Naast de kwestie van het mentorschap, zijn er ook vragen gerezen bij de rol van het middenkader aangezien 5 leden van het staal de graad van

.....

²¹ Ministerieel besluit tot uitvoering van sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten, hoofdstuk III, artikel 5.7, 28 december 2001.

²² Dubois Laurie-Anna, Miceli Laura, Van Daele Agnès, "Mentorat et difficultés professionnelles en début de carrière chez les policiers" in "Activités humaines, Technologies et Bien-être", van de Leemput Cécile, Chauvin Christine, Hellemans Catherine, 979-10-92329-01-8, 10 juli 2013.

hoofdinspecteur hadden. In een welbepaald geval waarover we al hoger in dit verslag hebben gesproken, werd vastgesteld dat na twee jaar te hebben gefungeerd als middenkader aan het hoofd van een ploeg, het aantal medewerkers gekend voor klachten betreffende onrespectvol en agressief gedrag gestegen was van 2 tot 7 (de ploeg was samengesteld uit 9 personen in totaal). Volgens de dienst intern toezicht zouden sommige medewerkers het gedrag van hun chef imiteren, wat die dienst zou verontrusten.

119. Gezien de voorbeeldfunctie en rekening houdend met wetenschappelijke studies betreffende het belang van politionele onderdompeling, anders gezegd de integratie niet enkel van het beroep van politieambtenaar maar ook van de normen en waarden die ermee gepaard gaan, is de rol van het middenkader cruciaal want het is dat kader dat, op zijn niveau, de normen en waarden belichaamt en bovendien de rol van evaluator van zijn medewerkers waarneemt. In het geval dat in het vorige punt aangehaald is, is het risico dat er ongeschikte houdingen worden overgebracht wel degelijk aanwezig.

5.7 Evaluatie

120. Voor dit hoofdstuk werden de vaststellingen gedaan naar aanleiding van de kwalitatieve analyse van de dossiers en van de verschillende gesprekken afgetoetst aan de vaststellingen gedaan door de Algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie²³ (AIG) die zich in 2010 over dit thema heeft gebogen.

121. Zonder te claimen hier een gedetailleerde analyse te maken van het evaluatiesysteem dat van kracht is bij de politiediensten, is het nodig de wettelijke basis²⁴ ervan en de door de evaluatie nagestreefde doelstellingen in herinnering te brengen. Deze evaluatie bestaat er voornamelijk in om te bestuderen op welke wijze het personeelslid gefunctioneerd heeft binnen een bepaalde periode en in welke mate dat lid de van tevoren bepaalde doelstellingen heeft bereikt. De evaluatie heeft tot doel de prestaties te verbeteren en levert alle nuttige inlichtingen voor het personeelsbeheer binnen de politiediensten.

122. In de praktijk bestaat de evaluatieperiode een periode van twee jaar. Ze begint met een voorbereidend gesprek tijdens hetwelk individuele en operationele doelstellingen worden bepaald in onderling overleg tussen de evaluator en de geëvalueerde. Gedurende de evaluatieperiode kunnen zogenaamde functioneringsevaluaties plaatsvinden, hetzij uit noodzaak om bepaalde doelstellingen te herdefiniëren, hetzij op vraag van de geëvalueerde. Op het einde van de periode van twee jaar vindt een evaluatiegesprek plaats tussen de evaluator en de geëvalueerde en volgt er een nieuwe cyclus van twee jaar.

.....

²³ Evaluatie van het politiepersoneel, een onderzoek uitgevoerd door de Directie Statuten van de Algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie, 2010.

²⁴ Koninklijk besluit tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten, deel VII, titel I, 30 maart 2001.

123. Voor elke nieuwe evaluatieperiode wordt een nieuw evaluatiedossier geopend. Dat dossier omvat:

- een inventaris van de stukken;
- het verslag betreffende het voorbereidend gesprek;
- in voorkomend geval, het verslag betreffende het (de) functioneringsgesprek(ken);
- alle vorige evaluatieverslagen met eindvermelding 'onvoldoende' vergezeld van de procedure-elementen;
- de evaluatieverslagen van de twee vorige evaluatieperiodes;
- alle stukken betreffende de lopende evaluatieperiode die eventueel een impact kunnen hebben op de evaluatie, onder meer de nota's en de briefwisseling betreffende de geëvalueerde die betrekking heeft op zijn functioneren;
- de gevolgde opleidingen en de daarvoor behaalde resultaten;
- de selectieproeven of de bevorderingsexamens en de daarop behaalde resultaten;
- het blad der tuchtstraffen beoogd in artikel 57 van de wet van 13 mei 1999 houdende het tuchtstatuut van de personeelsleden van de politiediensten.

124. Enkel de documenten die relevant zijn voor de evaluatie mogen zich in het evaluatiedossier bevinden en ingezien worden door het betrokken personeelslid, door de evaluator, de eindverantwoordelijke voor de evaluatie en de evaluatie-adviseur. Geen enkel stuk mag erin voorkomen zonder dat het betrokken personeelslid ter kennisneming getekend heeft.

125. In theorie wordt de evaluatie beschouwd als de positieve opbouw van een dialoog tussen de organisatie en de personeelsleden. De evaluatie zou door de personeelsleden moeten worden gezien als een positief moment. In de praktijk biedt de informatie die voortvloeit uit de gesprekken die werden gevoerd in het kader van dit onderzoek alsook besluiten getrokken uit het verslag van de AIG een vrij verschillend perspectief.

126. Op administratief vlak hebben wij kunnen vaststellen dat de evaluatiedossiers niet altijd volledig waren: ofwel was er geen spoor van een voorbereidend gesprek, ofwel was de periode van twee jaar niet nageleefd; in sommige gevallen werd er gedurende verscheidene jaren niet geëvalueerd.

127. Wanneer de evaluatie had plaatsgevonden, kon herhaaldelijk worden vastgesteld dat ze bondig was, meer toegespitst op de 'technische en tactische' vakbekwaamheden zoals de algemene en specifieke wetgeving, de opmaak van processen-verbaal, enz., wat zou kunnen worden samengevat door de kennis en de knowhow. De sociale vaardigheden of de houding worden vrij weinig aangesneden en beperken zich in verscheidene gevallen tot een beoordeling van het feit of het personeelslid handelt overeenkomstig de waarden van het politieambt.

128. Voor het merendeel zijn de evaluaties bevredigend maar weinig gedetailleerd noch gestaafd. Tijdens bepaalde gesprekken blijkt nu en dan dat

de evaluatieprocedure niet altijd beheerst kan zijn door de personen die aangesteld zijn als evaluatoren. Bovendien werd, in sommige gevallen, gezegd dat gezien het risico op een tussenkomst van de vakbond in geval van negatieve opmerkingen alsook de tijd die nodig is om een sterke argumentatie uit te werken, het kan gebeuren dat de evaluatieverslagen positiever zijn dan de werkelijkheid en/of minder gedetailleerd dan nodig teneinde eventuele beroepen te vermijden. Deze vaststelling werd tevens gemaakt door de AIG waarbij uit de commentaar van de bevroegde personen bleken is dat er een zekere terughoudendheid was om een negatieve vermelding toe te kennen die onder meer verband houdt met het feit dat men geen impact wil genereren op de bezoldiging en/of de loopbaan van de personeelsleden.

129. Meermaals hebben de evaluaties op de voorgrond gesteld dat het geëvalueerde personeelslid fors investeert in zijn werk, dat het meer dan gemiddeld gemotiveerd is, waarbij ze personen schetsen waarop de anderen kunnen rekenen maar met als keerzijde dat ze soms (te) impulsief zijn, een gebrek aan doorzicht en aanpassing vertonen in de meest delicate of gevoelige situaties. In dit opzicht onthouden we enkele uittreksels uit geschreven of tijdens onze ontmoetingen met gesprekspartners in de politiediensten meegedeelde commentaar:

“Het klopt dat we liever een politieambtenaar hebben die een stap te veel zet dan een politieambtenaar die een stap te weinig zet.”

“Het klopt dat het personeelslid geen schrik heeft om contact te zoeken. We sturen hem op het terrein voor meer gespierde interventies. Dan kan het personeelslid inderdaad geloven dat het dat is dat men van hem verwacht op het terrein.”

“(…) kiest niet altijd de meest geschikte manier om tussen te komen tijdens de interventie (…) hij handelt en dan denkt hij na.”

“(…) De betrokkene heeft een zeer hoog algemeen prestatieniveau bereikt. Hij moet zich echter soms minder impulsief gedragen, minder geprononceerd zijn in zijn uitlatingen, opdat deze niet verkeerd geïnterpreteerd zouden worden door de beoogde perso(o)n(en), (wat nooit het nagestreefde doel is). Dankzij meer anciënniteit zou hij zonder twijfel deze lacune, die niet kan worden beschouwd als een gebrek, moeten kunnen opvullen.”

130. Dat de evaluatie beknopt is, minstens op het vlak van de sociale vaardigheden, kan problemen opleveren voor zover dit element van belang is in bepaalde besluitvorming inzake human resources zoals het mentorschap of de toegang tot de titel van specialist in geweldbeheersing.

131. Een van de vragen die wij ons hebben gesteld in verband met de evaluatie betreft het al dan niet toevoegen van elementen zoals tekortkomingen, mogelijke disfuncties die niet het voorwerp hebben uitgemaakt van formele procedures. Immers, uit verscheidene gesprekken blijkt dat personeelsleden gekend kunnen zijn voor een herhaaldelijke arrogante of

agressieve houding ten aanzien van burgers maar dat de feiten niet voldoende ernstig of gestaafd zijn om het voorwerp uit te maken van een tuchtonderzoek. Voor deze precieze gevallen en wanneer de feiten verband houden met de uitoefening van het politieambt en de naleving van de waarden, zou er een reflectie moeten plaatsvinden om te kijken in welke mate deze elementen niet zouden kunnen voorkomen in het evaluatiedossier, en dit voor zover zij overeenstemmen met de geëvalueerde periode. In het verlengde van deze reflectie, lijkt het nuttig in herinnering te brengen dat negatieve elementen van een evaluatie, bijvoorbeeld herhaaldelijke feiten inzake agressieve houding een tuchtstraf aangewezen kunnen maken.

132. De evaluatie blijkt een essentieel proces te zijn in het personeelsbeheer en, *in fine*, in het risicobeheer van politiegeweld. Immers, de evaluatie vat op formele wijze het leven van het personeelslid tijdens de geëvalueerde periode samen. Wij schrijven in theorie omdat voor sommigen we niet de hele loopbaan opnieuw kunnen samenstellen op basis van de evaluatie omdat er voor hen verscheidene jaren zonder evaluatie kunnen zijn verstreken.

133. Tot slot onthouden we uit de evaluatie een terugkerende vraag voor een vereenvoudiging van het systeem dat wordt gezien als te complex en te energieverwendend wanneer de tijd en de capaciteit beperkt zijn. Deze vraag herhaalt één van de algemene conclusies van het verslag van de AIG. Dat legde de nadruk op de noodzaak om de inhoud van de gesprekken af te stemmen op de betrekking, de functie of functies uitgeoefend door het personeelslid (we denken hier aan een evaluatie die idealiter rekening houdt met de verschillende functies vervuld door het personeelslid zoals het mentorschap of de geweldbeheersing als monitor), met inbegrip van een duidelijke omschrijving van de doelstellingen.

134. De complexiteit van de evaluatieprocedure heeft als logisch gevolg dat het voor de evaluatoren moeilijk is om de materie (voldoende) te beheersen. De opleiding van de evaluatoren zou de gelegenheid moeten zijn om herhaaldelijke vragen ter zake aan te kaarten, zoals de evaluatie in geval van mobiliteit, detachering, herplaatsing of meer algemeen na een afwezigheid van lange duur.

135. Over het algemeen mag de evaluatie, opdat ze onafhankelijk zou zijn, enkel op externe wijze gebeuren. Om het met de woorden van één van de gesprekspartners, opleider ter zake, te zeggen: elke evaluator zal op zijn beurt geëvalueerd worden, wat in vele gevallen kan verklaren dat de evaluatie gebeurt om de sociale vrede te bewaren en bijgevolg de aanvankelijke doelstellingen waarvoor ze in het leven werd geroepen niet behaalt.

5.8 Tuchtdossiers

136. Tijdens het onderzoek hebben we ons tevens gebogen over het tuchtrechtelijk luik in het persoonlijk dossier. De tucht wordt geregeld door de wet van 13 mei 1999 houdende het tuchtstatuut van de personeelsleden van de politiediensten.

137. Deze wet voorziet in haar artikel 4 de verschillende voorziene straffen, met name de lichte tuchtstraffen: de waarschuwing; de blaam; de inhouding van

wedde; de schorsing bij tuchtmaatregel van ten hoogste veertien dagen. Het artikel 5 voorziet de zware tuchtstraffen: de schorsing bij tuchtmaatregel van meer dan veertien dagen; de terugzetting in weddeschaal; de terugzetting in graad; het ontslag van ambtswege en de afzetting.

138. Zonder hier de volledige inhoud van de voorziene wettelijke bepalingen te hernemen, wijzen we niettemin op het feit dat het inleidend verslag opgesteld door de bevoegde tuchtoverheid, in dit geval, door de gewone tuchtoverheid, moet plaatsvinden binnen zes maanden na de kennisneming of vaststelling van de feiten door een bevoegde tuchtoverheid. Bij ontstentenis kan geen tuchtvoordering meer worden ingesteld. Dit punt werd meermaals opgeworpen als de voornaamste moeilijkheid waarmee de leidinggevenden geconfronteerd worden.

139. Deze vaststelling sluit aan bij één van de vaststellingen die het Comité P al had gedaan in zijn verslag uit 2009²⁵ betreffende de functies audit en intern toezicht bij de federale politie. Meer in het bijzonder bleek uit diverse gesprekken dat er, naast een duidelijke eenvoud van de procedure, een werkelijke complexiteit bestond gezien het in aanmerking nemen van de termijnen en de straffen in geval van overschrijding ervan.

140. In het geval dat een opsporingsonderzoek of een strafvervolgning is ingesteld voor dezelfde feiten, begint die termijn te lopen de dag dat de tuchtoverheid door de gerechtelijke overheid in kennis gesteld wordt van het feit dat er een gerechtelijke eindbeslissing werd genomen of dat het dossier geseponneerd is dan wel de strafvoordering vervallen is.

141. De tuchtstraffen²⁶ worden opgenomen in het persoonlijk dossier in de vorm van tuchtrechtelijke bladen. De lichte tuchtstraffen worden ambtshalve gewist na afloop van een periode van twee jaar, dit voor zover er gedurende die periode geen nieuwe tuchtstraf is uitgesproken.

142. De zware tuchtstraffen worden ambtshalve gewist van het blad der tuchtstraffen na afloop van een periode van vijf jaar, voor zover er gedurende die periode geen nieuwe tuchtstraf is uitgesproken.

143. Op het totaal van het onderzoeksstaal hebben 11 personeelsleden het voorwerp uitgemaakt van lichte tuchtstraffen en van functioneringsnota's. In één geval werd het personeelslid strafrechtelijk veroordeeld en gedurende veertien dagen geschorst. De straffen hebben een meetbaar effect gehad want daarna werden er voor dat personeelslid geen nieuwe dossiers meer geregistreerd. Een ander lid van de politie kreeg, ingevolge een feit van fysiek geweld, een inhouding van wedde opgelegd, wat niet heeft belet dat, in de daaropvolgende jaren, burgers meermaals grieven hebben geuit over zijn houding, die geleid hebben tot andere tuchtstraffen.

.....

²⁵ Vast Comité P, "Functies audit en intern toezicht binnen de federale politie", 2009.

²⁶ 13 MEI 1999 - Wet houdende het tuchtstatuut van de personeelsleden van de politiediensten.

144. Dat de keuze van de personeelsleden die het onderzoeksstaal vormen de ontmoete vertegenwoordigers van de politiezones weinig of niet verrast heeft, neemt niet weg dat zij niet altijd een exhaustieve kennis hadden van het aantal tuchtonderzoeken die werden gevoerd. De fysieke tuchtdossiers worden immers chronologisch gearchiveerd, waardoor de HRM-verantwoordelijken geen volledig zicht hebben op het traject dat het personeelslid heeft afgelegd, zeker niet wanneer dat personeelslid al een zekere anciënniteit heeft.

145. Bovendien blijft het archief in de zone of de politiedienst waar de feiten zich hebben voorgedaan. Met andere woorden, in geval van mobiliteit van het personeelslid, blijft (blijven) het (de) tuchtdossier(s) ter plaatse; deze dossiers worden gewist zodra de respectieve termijnen verstreken zijn en worden bijgevolg niet in aanmerking genomen in het mobiliteitsdossier. Voor zover er geen lopende tuchtstraffen zijn, zal de leiding van de volgende politiedienst niet op de hoogte zijn van de tuchtrechtelijke antecedenten van het personeelslid. Het mobiliteitsdossier voorziet wel een document betreffende de tuchtstraffen, maar indien deze gewist worden of indien er een lopend tuchtdossier is, is de eerste dienst er niet toe gehouden om de opvolgende dienst hierover in te lichten. Tijdens het onderzoek heeft zich een concreet voorbeeld voorgedaan waarbij een korpschef niet op de hoogte was van een lopend tuchtdossier op het ogenblik van de aanwerving door mobiliteit van een personeelslid. Hij heeft daarvan pas kennisgenomen tijdens ons gesprek, terwijl dat personeelslid al bijna een jaar in dienst was.

146. Meermaals hebben de ontmoete diensten erop gewezen dat het moeilijk is om feiten op tuchtrechtelijk vlak te behandelen wanneer zij het voorwerp uitmaken van een gerechtelijk dossier, onder meer krachtens artikel 56 van de tuchtwet²⁷. Het is mogelijk dat wanneer een gerechtelijk dossier lopende is, de tuchtoverheid daar niet wordt over ingelicht, bijvoorbeeld indien de feiten betrekking hebben op de persoonlijke levenssfeer. Niettemin kunnen gedragingen of houdingen die afbreuk doen aan de waardigheid van het ambt, zelfs als ze zich voordoen in de persoonlijke levenssfeer, tuchtrechtelijk worden behandeld²⁸. De voornaamste hinderpaal die verscheidene gesprekspartners aanhalen, is het naleven van de termijnen. Indien de tuchtoverheid (te) laat verwittigd wordt, heeft een tuchtvordering geen reden van bestaan meer.

147. Dit onderwerp heeft al het voorwerp uitgemaakt van punctuele onderzoeken door het Vast Comité P. Bijgevolg dient de voornaamste geformuleerde aanbeveling in herinnering te worden gebracht want zij geldt voor alle politiediensten: het feit dat feiten op gerechtelijk vlak worden

.....

²⁷ Art. 56. *De betekening van het inleidend verslag aan het personeelslid moet geschieden binnen zes maanden na de kennisneming of vaststelling van de feiten door een bevoegde tuchtoverheid. Bij ontstentenis en onder voorbehoud van het tweede lid, kan geen tuchtvordering meer worden ingesteld. In het geval dat een opsporingsonderzoek loopt of de strafvervolgning is ingesteld voor dezelfde feiten, begint die termijn te lopen de dag dat de tuchtoverheid door de gerechtelijke overheid ervan in kennis gesteld wordt dat er een gerechtelijke eindbeslissing werd genomen of dat het dossier geseponeerd is dan wel de strafvordering vervallen is.*

²⁸ Zie omzendbrief nr. 8/2014 van het College van procureurs-generaal bij de hoven van beroep betreffende de mededeling van vervolgingen en veroordelingen van ambtenaren, 29 april 2014.

behandeld is niet onverenigbaar met de uitoefening van een tuchtvordering. Integendeel, niets ondernemen omdat er een gerechtelijke procedure lopende is, is in strijd met de Darville-rechtspraak²⁹. Met andere woorden, de tuchtprocedure moet worden opgestart en voortgezet tot op het ogenblik waarop het onderzoek de inzage in het gerechtelijk dossier vereist. De procedure kan dan worden opgeschort en er kan worden overgegaan tot een verzoek tot inzage in het gerechtelijk dossier. Daarnaast wensen we te onderstrepen dat de tuchtrechtelijke behandeling en de gerechtelijke behandeling verschillende doelstellingen nastreven, waarbij de ene de andere niet uitsluit. Bovendien is het zeer goed mogelijk dat een zelfde dossier strafrechtelijke aspecten bevat die op gerechtelijk vlak worden behandeld alsook tekortkomingen die eerder vallen onder de deontologie, een agressieve houding bijvoorbeeld.

148. Het feit dat er geen vervolging wordt ingesteld op tuchtrechtelijk vlak omdat er geen vervolging is geweest op gerechtelijk vlak volgens het principe van “*non bis in ibidem*” kan geen ontvankelijk argument zijn gelet op hetgeen eerder werd geschreven. In zijn verslag uit 2009 benadrukte het Comité P een zekere koudwatervrees met betrekking tot de tuchtwet en onderstreepte het dat “*deze terughoudendheid in de toepassing van de tuchtwet uit vrees om deze procedure te moeten opstarten niet eeuwig als excuus kon dienen. Bovendien hebben de politiekorpsen de plicht om erop toe te zien dat ze de nodige kennis en expertise verwerven voor de uitvoering van hun taken*”. Er dient vastgesteld dat deze opmerking anno 2018 nog steeds geldt voor de ontmoete politiekorpsen.

149. De meest markante vaststelling tijdens dit onderzoek is de vaststelling dat er een groot verschil is tussen het persoonlijk dossier, enerzijds, dat nagenoeg geen tekortkomingen bevat of op zijn minst niet doet denken aan het bestaan van moeilijkheden, en, anderzijds, de tuchtonderzoeken, die soms talrijk zijn, met betrekking tot deze personeelsleden. Deze vaststelling kan worden verklaard door minstens twee redenen: ten eerste, niet alle tuchtonderzoeken leiden tot het nemen van maatregelen en, ten tweede, daar de tuchtwet voorziet dat de straffen worden gewist zodra de termijn is verstreken, is er in de persoonlijke dossiers geen spoor meer terug te vinden van deze straffen, en dit voor zover er geen andere straf is genomen in die tussentijd.

150. Gelet op het voorgaande en hoewel men geen tweede keer wil bestraffen voor dezelfde feiten, is het van belang om bepaalde belangrijke elementen te kunnen bewaren voor het vervolg van de loopbaan van het personeelslid.

151. Hierover werden veelvuldige besprekingen gevoerd die hebben geleid tot de conclusie dat de sterke schakel om in deze context te gebruiken het

.....

²⁹ Raad van State, jaarverslag 2008-2009, Darville, nr. 190.728, 20 februari 2009 (algemene vergadering). *Een tuchtoverheid die, wanneer deze het opportuun acht, gebruik maakt van de mogelijkheid om pas een tuchtrechtelijke vervolging in te stellen na afloop van de strafrechtelijke procedure, dient nog steeds te letten op het beginsel van de redelijke termijn. Zij mag de tuchtrechtelijke vervolging alleen uitstellen wanneer zij op grondslag van de onderzoeksmiddelen waarover zij beschikt geen beoordeling kan geven van de feiten die het personeelslid ten laste worden gelegd.*

functioneringsgesprek zou kunnen zijn. Een functioneringsgesprek is een moment van gesprek en overleg tussen het personeelslid en zijn rechtstreekse hiërarchie teneinde bepaalde of alle aspecten aan te snijden die verband houden met de uitoefening van zijn functie(s). Het kan de gelegenheid zijn om de stand van zaken te bepalen op het vlak van de professionele behoeften van het personeelslid (opleidingen, werksfeer, werkomgeving, ...) maar ook om te spreken over de ondervonden moeilijkheden die bijvoorbeeld aanleiding geven tot herhaaldelijke feiten of gedragingen die afbreuk doen aan de waardigheid van het ambt. Het functioneringsgesprek kan de aanleiding zijn om onderwerpen aan te snijden die niet zouden worden behandeld door de tucht. Zoals we eerder hebben geschreven, leidt een tuchtdossier niet *de facto* tot een negatieve evaluatie maar kunnen herhaaldelijke vaststellingen van tekortkomingen aanleiding geven tot tucht. Overigens is het niet de bedoeling om het resultaat van het functioneringsgesprek te kopiëren in de evaluatie maar wel om het op te nemen in het geheel van competenties, waarden en doelstellingen, om verbanden te leggen tussen deze elementen en om er op formele wijze akte van te nemen.

152. De linken tussen de tucht en de evaluatie zijn complex en niemand lijkt in staat te zijn om een antwoord te geven op alle vragen die de korpschefs, de diensten intern toezicht en de HRM-diensten zich stellen. Deze complexiteit en deze techniciteit kunnen een rem zetten op zowel de tucht als de evaluatie. Het lijkt opportuun dat de overheid de situatie uitklaart en bruggen bouwt tussen deze twee domeinen die, in de praktijk, niet volledig hermetisch van elkaar gesloten kunnen blijven.

153. Voor elke persoon uit het staal hebben wij in het persoonlijk dossier heel wat felicitatiebrieven teruggevonden. In tegenstelling tot de tuchtmaatregelen of andere ordemaatregelen, worden zij niet na een bepaalde periode gewist en blijven ze er dus gedurende de ganse beroepsloopbaan van het betrokken lid in opgenomen. Uit lezing van deze felicitatiebrieven blijkt het zowel te gaan om felicitaties naar aanleiding van een politie-interventie die goed verlopen is als om de goede deelname aan een grootschalige actie, zoals de ordehandhaving, en zijn ze hoofdzakelijk gericht aan alle leden van een politiekorps of -dienst. Zeer zelden worden er felicitaties geformuleerd ingevolge een interventie die buiten het kader van het dagelijks werk valt. We stellen trouwens vast dat men tijdens evaluaties, ingevolge een opmerking of de opening van een tuchtdossier, eerder verwijst naar het aantal dan naar de inhoud van de gekregen felicitaties teneinde de kwaliteit van het werk en de houding te beargumenteren en te rechtvaardigen, wat voor gevolg heeft dat de aangesproken personen zichzelf niet in vraag gaat stellen. Volgens ons wordt, bij gebrek aan kader, de valorisatie van deze felicitatiebrieven tijdens de evaluatie of tijdens tuchtprocedures louter als instrument gebruikt. In één geval bijvoorbeeld werd het aantal felicitatiebrieven gebruikt om tegengewicht te bieden aan een beslissing van de hiërarchie om een personeelslid naar een opleiding conflictbeheersing te sturen.

5.9 Positie van de dienst intern toezicht

154. Hier worden de verschillende ervaringen geschetst die aan het licht kwamen tijdens de gesprekken. Het merendeel van de ontmoete gesprekspartners pleit voor een grotere betrokkenheid bij het HRM-beleid. Ook al definieert het wettelijk kader de plaats die de verschillende componenten van HRM innemen, met inbegrip van een scheiding tussen de evaluatie en de tucht, dan neemt dit niet weg dat de dienst intern toezicht zijn standpunt zou kunnen inbrengen in bepaalde keuzes zoals de opportuniteit van de toegang tot bepaalde informatie. We hebben eerder immers geschreven dat een zeker aantal personeelsleden uit het staal soms mentor en/of specialist geweldbeheersing waren. Op de vraag of bij de keuzes rekening was gehouden met het profiel van de personeelsleden, hebben sommige diensten intern toezicht te kennen gegeven dat ze vrij geïsoleerd stonden. Met andere woorden, sommigen zouden hebben willen deelnemen aan de overlegvergaderingen met de HRM-dienst om hun meerwaarde te kunnen bijbrengen en dientengevolge te beschikken over alle nuttige informatie voordat de beslissing wordt genomen. Deze wil wordt trouwens versterkt door het feit dat deze beslissingen vaak gebaseerd zijn op het persoonlijk dossier. In de loop van dit onderzoek werd echter aangetoond dat het mogelijk was dat dit dossier niet de weerspiegeling was van de gehele loopbaan, onder meer in termen van evaluatie en van tucht.

155. Na afloop van een tuchtonderzoek kan de dienst intern onderzoek voorstellen doen om een opleiding te volgen, bijvoorbeeld in agressiviteits- of stressbeheersing. Soms worden deze aanbevelingen niet opgevolgd wegens het verzet van de rechtstreekse overste van het personeelslid die er de noodzaak niet van inziet en bijvoorbeeld de nadruk legt op de betrokkenheid en de proactiviteit van de betrokkenen. Hoewel dit argument verdedigbaar is, neemt het niet weg dat de onderliggende redenen voor de vraag van de dienst intern toezicht ook te verdedigen zijn omdat ze meer betrekking hebben op de nood aan omkadering en op de houding van het personeelslid ten aanzien van de bevolking. Met andere woorden, het gaat er niet om terug te komen op de kennis en de competenties van het personeelslid maar veeleer op zijn sociale vaardigheden, een element dat onlosmakelijk verbonden is met de twee andere competenties in elke functie, zeker in een perspectief van *community policing*.

156. Het kan ook voorkomen dat dit voorstel door de andere medewerkers wordt beschouwd als een beloning gelet op de operationele moeilijkheden om opleidingen te kunnen volgen, hetzij om operationele en capaciteitsredenen, hetzij door een gebrek aan beschikbare plaatsen.

157. De rol van het intern toezicht in deze materie zou kunnen worden versterkt via de maatregelen die deze dienst voorstelt of door een adviesverlenende rol (voor de toegang tot opleidingen, tot functies zoals mentor of specialist in geweldbeheersing).

6. CONCLUSIES

158. Het is belangrijk voor ogen te houden dat dit onderzoek berust op een beperkte gevallenstudie. Niet alle vaststellingen zijn van toepassing op alle politiediensten en het is erg waarschijnlijk dat sommige aanbevelingen al worden toegepast voor een geheel van eenheden. Zoals we in herinnering hebben gebracht, ook al vertonen sommigen terugkerende tekortkomingen op het vlak van houding, de personeelsleden oefenen een moeilijk beroep uit, zeker in de huidige context. De aanbevelingen werden geformuleerd met de bedoeling om de bestaande maatregelen en/of procedures te perfectioneren en te valoriseren. Dankzij de talrijke gesprekken kon de reflectie vanuit een streven naar verbetering gestimuleerd worden, onder meer over complexe kwesties zoals de evaluatie en de tucht waarbij een externe ondersteuning zou kunnen zorgen voor meer homogeniteit in de praktijken.

6.1 Hypothese 1: gelijkenissen in de geanalyseerde dossiers

159. Met betrekking tot het individuele niveau dat werd geformuleerd in de eerste hypothese van dit onderzoek hebben de vaststellingen geleid tot de identificatie van soortgelijke profielen in termen van houding, in het bijzonder een impulsiviteit die soms moeilijk te controleren is, die zich niet mag uiten noch ten aanzien van de burgers noch ten aanzien van de medewerkers. In termen van afgelegd traject hebben we kunnen vaststellen dat enkelen (al) het voorwerp hadden uitgemaakt van opmerkingen of aandachtspunten tijdens de rekrutering, wanneer deze informatie voorhanden was, en tijdens de periode van basisopleiding. Deze opmerkingen hielden verband met hun houding, hun (te) grote impulsiviteit die hen schade kon berokkenen tijdens hun operationele loopbaan. Hoewel allen hun opleiding min of meer met vrucht hebben beëindigd, waren de resultaten meer dan gemiddeld voor de praktische aspecten van gebruik van dwang. Deze gelijkenissen komen eveneens tot uiting in de evaluatieverslagen.

160. De gegeven contexten handelden nooit over geplande en/of georganiseerde acties maar hadden voornamelijk betrekking op spontane politieopdrachten in verband met controles, tussenkomsten in het kader van (al dan niet familiale) geschillen. In de meeste gevallen kunnen de gegeven beschrijvingen kort als volgt worden samengevat: een escalatie van woorden, soms van gebaren, een conflict dat wordt beheerst door te dreigen met dwang, wat *in fine* leidt tot aanhoudingen, processen-verbaal wegens smaad of weerspannigheid voor de burgers en klachtneerlegging tegen de politieambtenaren.

6.2 Hypothese 2: gebrek aan concrete maatregelen met concrete impact

161. De tweede hypothese handelde over het bestaan van een normvervaging in hoofde van de personeelsleden die deel uitmaakten van het onderzoeksstaal, daar dit een (gedeeltelijk) gevolg is van organisatorische disfuncties. Om deze

hypothese te testen, hebben wij ons gebogen over de aard en de herhaling van de feiten, vanuit de idee dat er een gradatie zou zijn in de ernst van de aangeklaagde feiten gelet op deze normvervaging. Er diende te worden vastgesteld dat er geen dergelijke gradatie was omdat de feiten die waren aangeklaagd over een periode van tien jaar vaak van dezelfde aard waren, met name willekeurige daden, een agressieve houding, slagen en verwondingen, discriminerend gedrag en feiten van pesterijen. Niettegenstaande deze afwezigheid van gradatie, kan er een normvervaging zijn vanaf het ogenblik waarop deze feiten *in fine* niet worden vervolgd (noch bestraft), en dit om diverse redenen zoals de afwezigheid van concrete elementen, een situatie van woord tegen woord, een overschrijden van de redelijke termijn. Deze elementen bieden echter evenmin het bewijs van ontstentenis van tekortkomingen of disfuncties. Wanneer men kijkt naar de vaststellingen inzake evaluatie en tucht, onder meer het gebrek aan brug of synergie tussen deze twee materies, kan men aannemen dat de hypothese van de normvervaging ten dele bevestigd is.

162. Tevens in verband met deze hypothese hadden wij de mobiliteit van het personeel naar voren geschoven als risicofactor voor zover de hiërarchie niet ingelicht zou kunnen zijn over de feiten indien de maatregelen geventileerd werden en *de facto* uit het persoonlijk dossier gehaald zijn. In één geval was de korpschef inderdaad niet op de hoogte van de tuchtvoorgeschiedenis van een personeelslid dat sinds verscheidene maanden in dienst was binnen de politiezone. Elders waren de betrokken personeelsleden sinds verscheidene jaren in dienst en hadden ze weinig gebruik gemaakt van mobiliteit. Dit verklaart ook waarom onze initiatieven geen verbazing hebben opgewekt want de antecedenten van de personeelsleden waren gekend door de respectieve hiërarchieën. Met betrekking tot deze kennis heeft het onderzoek twee situaties onder de aandacht gebracht: de eerste waarin de hiërarchie zegt zich bewust te zijn van het aantal dossiers maar dit nuanceert in vergelijking met het aantal interventies en hun aard en *de facto* de situatie niet als problematisch beschouwt; de tweede waarin de hiërarchie het bestaan erkent van een individuele disfunctie waarvoor ze (nog) geen duurzame oplossing gevonden heeft. In deze typegevallen is de herplaatsing van het personeelslid gedurende de tijd van het tuchtonderzoek of de tijd nodig wegens een medisch probleem positief gebleken omdat de betrokkenen dan niet meer het voorwerp hebben uitgemaakt van opmerkingen of klachten. Maar de herplaatsing wordt niet als een structurele maatregel overwogen om ten minste twee redenen: enerzijds, kan de herplaatsing, in structurele vorm, de goede werking van een interventiedienst in het gedrang brengen en, anderzijds, kan de herplaatsing een financiële impact hebben voor de betrokkenen indien zij geïntegreerd zijn in diensten waar vergoedingen worden betaald voor dienstinconvenïënten.

6.3 Hypothese 3: bestaan van diversificatie in de disfuncties

163. De derde hypothese veronderstelde dat, naast de feiten van geweld ten laste gelegd van de personeelsleden, andere feiten herhaaldelijk zouden terugkeren. De analyse van de dossiers heeft de nadruk gelegd op een herhaling

van feiten van andere aard zoals willekeurige daden, een agressieve houding, discriminerend gedrag alsook pesterijen.

6.4 Gebruik van dwang

164. Het thema van dit onderzoek had ook onlosmakelijk betrekking op de notie van legitimiteit van het gebruik van dwang. In het geval van feiten van strafrechtelijke aard komt de beslissing omtrent de legitimiteit de gerechtelijke overheid toe. Voor de andere feiten hebben wij erop gewezen dat het niet zozeer de legitimiteit is die het belangrijkste punt van discussie is maar wel het gevoel van legitimiteit. Dit gevoel van legitimiteit kan volgen op een seponering op gerechtelijk vlak en een gebrek aan tuchtvervolging. Bij gebrek aan concrete controle op de opleidingen en trainingen verstrekt in de politie-eenheden, met andere woorden cursussen die niet worden georganiseerd door de ANPA of de politiescholen, is het bovendien mogelijk dat de onderwezen technieken niet overeenstemmen met de technieken die zijn vastgelegd door het strategisch platform van de ANPA. Aangezien deze trainingen worden verstrekt door specialisten, worden de onderwezen en/of herziene technieken als legitiem beschouwd.

165. Met betrekking tot het brevet van specialist in geweldbeheersing werd gewezen op verscheidene struikelblokken op het vlak van het wettelijk kader, waarbij de terminologie zelf van specialist tot een zekere verwarring kan leiden. Hieromtrent heeft een reflectie plaatsgehad over het sturen van specialisten in geweldbeheersing naar de meer gevoelige interventies of de interventies die een hogere risicograad inhouden. Voor sommigen, die tekortkomingen vertonen op het vlak van de houding, kan dit het gevoel van legitimiteit versterken. Bovendien kan het resultaat soms onverwacht zijn met politieambtenaren die niet-specialisten zijn omdat zij zich meer op de achtergrond houden en van de specialist verwachten dat hij als eerste tussenkomt, zelfs dat hij de te volgen weg aangeeft.

6.5 Persoonlijk dossier, evaluatie en tucht

166. Wat de evaluatie betreft, sluiten de opmerkingen van de leidinggevenden aan bij deze die waren geformuleerd tijdens het onderzoek naar de evaluatie dat werd gevoerd door de AIG in 2010. Na verscheidene jaren in de praktijk te zijn toegepast, wordt de evaluatieprocedure ervaren als te complex, de evaluatoren zelf hebben niet alle aspecten ervan onder de knie; waarbij de voorziene functionele opleiding niet als voldoende wordt beoordeeld gelet op deze complexiteit. De periode van twee jaar wordt ook als een hinderpaal aangevoeld, zij zou te kort zijn, zeker voor de operationele diensten waar de evaluerende taak vaak wordt ervaren als een bijkomende werklast. Daarnaast wordt de evaluatie zelf niet beschouwd als een positief element, wat nochtans in theorie gewenst was. In de praktijk zien heel wat medewerkers er het risico op straf in.

167. Tevens in deze materie werd meermaals vastgesteld dat de dossiers niet volledig waren, soms bevatte het dossier enkel het voorbereidend gesprek en in

andere gevallen waren de periodes van twee jaar niet nageleefd en waren de termijnen soms zeer lang zonder dat de leidinggevendenden hiervoor een reden konden opgeven. Dit gebrek aan nauwkeurigheid heeft gevolgen omdat er bij gebrek aan een volledig dossier een nieuwe evaluatieperiode zal moeten worden geopend, waardoor de elementen die zich in het vorige dossier hadden kunnen bevinden verloren gaan.

168. Een van de conclusies van het onderzoek naar de evaluatie gevoerd door de AIG handelde over het overzicht van de sociale vrede, wat (ten dele) de algemene evaluaties verklaart die het, vaak, niet mogelijk maken om het functioneren van de medewerker werkelijk te beoordelen. Dit onderzoek komt tot dezelfde conclusie. Dit overzicht van de sociale vrede kan leiden tot het voortduren, zelfs de versterking, van ongeschikte gedragingen en houdingen bij sommige personeelsleden.

169. De tucht zal de fakkel overnemen wanneer het personeelslid de grenzen werkelijk heeft overschreden, wanneer cultureel gezien de leiding niets anders kan doen dan handelen op tuchtrechtelijk vlak. We leggen hier de nadruk op het cultureel aspect want dit is meermaals aangehaald als rechtvaardiging voor het feit dat men niet overgaat tot ordemaatregelen en, indien mogelijk, zo min mogelijk zijn toevlucht neemt tot tucht. Deze “koudwatervrees” ten aanzien van de uitoefening van tucht lijkt, ten dele, te worden verklaard door een verschil in beoordeling van het wettelijk kader en meer bepaald van artikel 56 van de tuchtwet. Artikel 56 van de tuchtwet voorziet de opschorting van het tuchtonderzoek vanaf het ogenblik waarop dit niet meer kan worden voortgezet zonder inzage in het gerechtelijk dossier, inzage die gevraagd kan worden door de politiediensten. Voor deze materie verwijst dit onderzoek naar de Darville-rechtspraak die al in herinnering werd gebracht van de politiediensten.

170. Bovendien is het niet systematisch opportuun om geen actie te ondernemen op tuchtrechtelijk vlak wegens een seponering op gerechtelijk vlak. Immers, niet enkel betekenen de redenen voor de seponering niet *de facto* dat de betrokkene al dan niet een disfunctie heeft vertoond, maar kan dat het gevoel van straffeloosheid, zelfs legitimiteit van het betrokken lid versterken. Het principe van “*non bis in ibidem*” kan hier niet worden verdedigd.

171. De complexiteit van de materie en de moeilijkheid, voor de tuchtoverheid, om de wettelijke termijnen na te leven, zijn de voornaamste argumenten die naar voren worden geschoven om te verklaren waarom men terughoudend is om zich op deze procedure te storten.

6.6 Informatiebeheer

172. Tot slot werd, tijdens dit onderzoek, de vraag van de informatiestroom meermaals gesteld. De informatiestroom is niet optimaal, noch tussen de diensten rekrutering en selectie en de politiescholen, noch tussen de scholen en de politiekorpsen. De politiekorpsen ontpoppen zich als speler die een centrale rol heeft omdat de beslissingen zoals de toegang tot bevordering en de diverse opleidingen aangeroerd in dit onderzoek afhankelijk zijn van hun goedkeuring.

Aangezien de andere diensten geen toegang kunnen hebben noch tot de evaluatie noch tot de tucht, zijn ze niet in staat om te beoordelen of de vraag overeenstemt met de verwachte criteria.

173. Met betrekking tot het beheren en het bewaren van de informatie kan het archiveren van de tuchtdossiers voor de leidinggevenden in het kader van de mobiliteit moeilijkheden opleveren. Niettegenstaande in meer dan 90% van de gevallen deze procedure gerechtvaardigd is, voor de personeelsleden die nogal wat tekorten vertonen, stelt de afwezigheid van sporen in het persoonlijk dossier hen in staat om zichzelf *in fine* een nieuwe professionele start te schenken. Sommigen zullen ongetwijfeld zeggen dat aangezien de dossiers gearhiveerd zijn, ze niet langer schade kunnen berokkenen aan de betrokken personen. Op strikt administratief vlak, is deze argumentatie verdedigbaar. In de praktijk, daarentegen, erven de nieuwe eenheden vaak personeelsleden die, gelet op het voorgaande, disfuncties zullen blijven vertonen; het constante aantal klachten bewijst dit. Het gebrek aan transversaliteit in de aanpak kan ten dele verklaren dat de personeelsleden dezelfde disfuncties blijven vertonen over (vrij) lange periodes.

7. AANBEVELINGEN

174. Afgezien van de aanbevelingen eigen aan dit onderzoek, blijven de aanbevelingen die in 2013 werden geformuleerd naar aanleiding van een ander onderzoek³⁰ van het Comité P betreffende politiegeweld van toepassing.

7.1 Met betrekking tot het continue beheer van de beroepsloopbaan

175. Op individueel vlak is er geen sprake van hier te pleiten voor een striktere selectie maar wel om de aandacht te vestigen op houdingen die moeilijk verenigbaar zijn met een filosofie van gerichtheid en openheid naar de bevolking, onder andere gericht op de principes van communicatie en de-escalatie. Zonder te kunnen zeggen (voorspellen) of dergelijke conflicten ontijdend hadden kunnen worden indien men minder confronterende houdingen had aangenomen, staat het vast dat er een zekere constante is in de situaties en in de grieven geuit door de burgers. Het bestaan van deze constante zou moeten leiden tot een reflectie in termen van risicobeheer. **Het Vast Comité P beveelt de federale politie aan om erop toe te zien dat ze beschikt over de nodige competenties om de evaluatie- en tuchtprocedures doeltreffend toe te passen. Daarnaast wordt aanbevolen om het functioneringsgesprek meer te valoriseren omdat op die manier de impulsieve en agressieve houdingen en/of gedragingen zouden kunnen worden bijgestuurd, door los te komen van het tijdelijk kader dat inherent is aan elke procedure.**

176. In de loop van dit onderzoek werden de opvolging en de volledigheid van de persoonlijke dossiers meermaals benadrukt. Talrijke beslissingen inherent aan de loopbaan berusten op het persoonlijk dossier, de toegang tot de bevordering

.....

³⁰ http://comitep.be/document/onderzoeksrapporten/2013-02-01_NL_geweld_tegen_Brusselse_politie.pdf.

en de toegang tot de functionele opleidingen zoals de opleiding mentor of specialist in geweldbeheersing. In dat opzicht **beveelt het Vast Comité P de geïntegreerde politie aan om het beheer van de persoonlijke dossiers te verbeteren.**

7.2 Met betrekking tot de kwestie van de evaluatie en de tucht

177. In dit onderzoek blijkt dat er bruggen ontbreken tussen de evaluatie en de tucht; zelfs als een persoon disfuncties vertoont, is daarvan geen spoor in het persoonlijk dossier. Wij werden echter geconfronteerd met leidinggevenden die vragen om te kunnen handelen tegenover bepaalde personeelsleden. **Bijgevolg kan het Vast Comité P de geïntegreerde politie alleen maar aanmoedigen om versterkt te investeren in human resources, via een striktere opvolging van het evaluatieproces en een valorisatie van het functioneringsgesprek in een streven om de informatie te bewaren.**

178. Gelet op de vragen geformuleerd door de ontmoete leidinggevenden, **beveelt het Vast Comité P tevens aan dat de bevoegde overheden zich kunnen buigen over de evaluatie en de tucht teneinde de twee materies te homogeniseren en minder hermetisch gesloten van elkaar te maken.**

179. Op het vlak van de uitoefening van de tucht stelt het Vast Comité P verscheidene pistes voor die werden geformuleerd ingevolge een interne juridische analyse ter zake. Teneinde tegemoet te komen aan het gebrek aan expertise in tuchtaangelegenheden, **verzoekt het Vast Comité P de politiezones om onderling akkoorden te sluiten, en dit om te kunnen beschikken over voorbereidende onderzoekers of experts inzake tucht.**

180. Het Vast Comité P beveelt de geïntegreerde politie aan om een meer geïntegreerde opvolging uit te werken van de tuchtdossiers, aangezien zij chronologisch gerangschikt zijn en niet per persoon. Een beter zicht op deze dossiers zou het mogelijk maken om meer de aandacht te vestigen op bepaalde personeelsleden die vaak terugkeren, zowel in de feiten als in de gelaakte houdingen. Hieromtrent **beveelt het Vast Comité P aan dat de diensten intern toezicht beter gesteund zouden worden in de adviezen die ze formuleren.**

7.3 Met betrekking tot de opleiding geweldbeheersing

181. Met betrekking tot het wettelijk kader dat het brevet houdende de hoedanigheid van specialist in geweldbeheersing regelt, **beveelt het Vast Comité P de bevoegde overheden aan om te kijken in welke mate het normenconflict dat wordt waargenomen tussen de GPI 48 en het koninklijk besluit over de functionele opleidingen van de personeelsleden van de geïntegreerde politie kan worden opgelost.**

182. Gezien de mogelijke verwarring inzake de terminologie van specialist in geweldbeheersing, **beveelt het Vast Comité P de bevoegde overheden aan om de term specialist te vervangen door een term die meer verband houdt met de realiteit van de functie.**

183. Tevens in dit verband raadt het Vast Comité P de geïntegreerde politie ten stelligste aan om zich uit te rusten met een systeem voor de centralisatie van gegevens betreffende de opleiding van specialisten teneinde de kwestie van de bijscholing beter op te volgen.

8. LIJST VAN AFKORTINGEN

AIG	Algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie
ANPA	Académie nationale de police/Nationale politieacademie
ATA	Affectation temporaire/Tijdelijke affectatie
DSR	Directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie
DSU	Directie van de speciale eenheden van de federale politie
GPI	Geïntegreerde politie/Police intégrée
HRM	Humanresourcesmanagement
POSA	Peloton Protectie, Observatie, Steun en Arrestatie van de federale politie
WPA	Wet op het politieambt