

JUSTEL - Législation consolidée

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=fr&la=F&nm=2006A00301

Dossier numéro : 2006-05-10/33

Titre

10 MAI 2006. - Code de déontologie des services de police

Situation : Intégration des modifications en vigueur publiées jusqu'au 28-09-2020 inclus.

Source : JUSTICE.INTERIEUR

Publication : Moniteur belge du 30-05-2006 page : 27086

Entrée en vigueur : 30-05-2006

Table des matières

[CHAPITRE 1er.](#) - Dispositions générales.

Art. 1-2

[CHAPITRE 2.](#) - Fonctionnement de la police intégrée.

[A.](#) PRINCIPES ET LIGNES DE FORCES.

Art. 3

[B.](#) RESPONSABILITES.

[B.1.](#) RESPONSABILITES DU CHEF (Dans d'autres textes, également dénommé " supérieur ").

Art. 4-11

[B.2.](#) RESPONSABILITES COLLECTIVES.

Art. 12-14

[B.3.](#) EXECUTION DES ORDRES, INSTRUCTIONS ET DIRECTIVES.

Art. 15-17

[C.](#) VALEURS FONDAMENTALES.

[C.1.](#) DISPONIBILITE - ESPRIT DE SERVICE.

Art. 18-21

[C.2.](#) IMPARTIALITE.

Art. 22-25

[C.3.](#) INTEGRITE ET DIGNITE DE LA FONCTION.

Art. 26-28

[C.4.](#) LOYAUTE.

Art. 29-32

[D.](#) DROIT D'EXPRESSION - SECRET PROFESSIONNEL.

Art. 33-37

[E.](#) FORMATION.

Art. 38

[F.](#) PRESENTATION - ATTITUDE - COMPORTEMENT.

Art. 39-44

[G.](#) BIEN-ETRE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL.

Art. 45

[CHAPITRE 3.](#) - Exercice de la fonction de police.

[A.](#) RESPECT ET PROTECTION DES LIBERTES ET DROITS GARANTIS PAR LA CONSTITUTION.

Art. 46

[B.](#) RESPECT DES REGLES DE PROCEDURE.

Art. 47

[C.](#) INFORMATIONS FOURNIES AUX AUTORITES.

Art. 48

[D.](#) USAGE DE LA CONTRAINTE OU DE LA FORCE.

Art. 49-50

[E.](#) TRAITEMENT DES PERSONNES PRIVEES DE LEUR LIBERTE.

Art. 51-53

[F.](#) RESPECT DE LA VIE PRIVEE.

Art. 54

[G.](#) RECUEIL, GESTION ET CONSULTATION DES INFORMATIONS.

Art. 55-56

[H.](#) LEGITIMATION - DEVOIR D'IDENTIFICATION.

Art. 57

[I.](#) NON-IMMIXTION DANS LES FONCTIONS POLICIERES.

Art. 58-59

[J.](#) VERBALISATION - PRIORITES.

Art. 60-61

[K.](#) AUDITION POLICIERE-INTERROGATOIRE.

Art. 62

[L.](#) ASSISTANCE AUX VICTIMES.

Art. 63

[M.](#) ATTITUDE A L'EGARD DE LA PRESSE.

Art. 64

[CHAPITRE 4.](#) - De divers autres aspects de la déontologie du personnel.

[A.](#) TRANSPARENCE DE L'ADMINISTRATION.

Art. 65

[B.](#) EVALUATION.

Art. 66-67

[C.](#) REGIME SYNDICAL.

Art. 68

[D.](#) INCOMPATIBILITES PROFESSIONNELLES.

Art. 69-70

[E.](#) RESPONSABILITE CIVILE, ASSISTANCE EN JUSTICE ET DOMMAGE AUX BIENS.

Art. 71-73

[F.](#) TRAITEMENT DES PLAINTES ET ENQUETES A L'EGARD DE LA POLICE OU D'UN MEMBRE DU PERSONNEL.

Art. 74-75

[G.](#) STATUT DISCIPLINAIRE.

Art. 76-78

[H.](#) MARQUES DE RECONNAISSANCE.

Art. 79-81

Texte

[CHAPITRE 1er.](#) - Dispositions générales.

Article [1.](#) Le respect du présent code ne peut entraîner de sanction sous quelque forme que ce soit.

[Art. 2.](#) Une commission de déontologie est créée afin de donner avis soit d'initiative, soit à la demande du Ministre de l'Intérieur, quant à l'application, l'interprétation et l'évaluation du code de déontologie. Elle propose les adaptations qu'elle juge pertinentes.

La présidence de cette commission est assurée par un membre du Secrétariat Administratif et Technique du Ministre de l'Intérieur. La commission se compose par ailleurs de deux représentants de la police fédérale, de deux représentants de la police locale et d'un représentant de chaque organisation représentative du personnel. Au besoin, la commission peut se faire assister par des experts.

[CHAPITRE 2.](#) - Fonctionnement de la police intégrée.

[A.](#) PRINCIPES ET LIGNES DE FORCES.

[Art. 3.](#) Les membres du personnel respectent et s'attachent à faire respecter les droits de l'homme et les libertés fondamentales (Art. 123, alinéa 2 LPI.).

Les fonctionnaires de police contribuent en tout temps et en toutes circonstances à la protection des personnes et à l'assistance que ces dernières sont en droit d'attendre, ainsi que, lorsque les circonstances l'exigent, au respect de la loi et au maintien de l'ordre public (Art. 123, alinéa 1er LPI.).

Ils contribuent également à la protection des biens (Art. 14, alinéa 1er LFP.).

Dans l'exercice de leurs missions de police administrative ou judiciaire, les membres du personnel veillent au respect et contribuent à la protection des libertés et des droits individuels, ainsi qu'au développement

démocratique de la société (Art. 1, alinéa 2 LFP.).

Pour accomplir leurs missions, ils n'utilisent des moyens de contrainte que dans les conditions prévues par la loi (Art. 1, alinéa 3 LFP.).

Chaque action des membres du personnel est empreinte de pondération et adaptée aux circonstances.

Les membres du personnel accomplissent leurs missions sous l'autorité et la responsabilité des autorités désignées à cette fin par ou en vertu de la loi (Art. 1, alinéa 1er LFP.).

Outre leur devoir de s'engager au profit de tous, ils prêtent une attention particulière aux besoins spécifiques des membres vulnérables de notre société.

La mise en application des principes précités et d'une manière générale de toutes les autres dispositions du code, postule que lors de chaque intervention ou de chaque action, les membres du personnel appliquent la Charte des valeurs de la police intégrée telle que formulée ci-après :

" Respecter et s'attacher à faire respecter les droits et libertés individuels ainsi que la dignité de chaque personne, spécialement en s'astreignant à un recours à la contrainte légale toujours réfléchi et limité au strict nécessaire;

Etre loyal envers les institutions démocratiques;

Etre intègre, impartial et respectueux des normes à faire appliquer;

Avoir le sens des responsabilités;

Etre animé par et faire montre d'un esprit de service caractérisé par :

- la disponibilité;

- la qualité du travail;

- la recherche de solutions dans le cadre de leurs compétences;

- la mise en oeuvre optimale des moyens adéquats;

- le souci du fonctionnement intégré des services de police;

Promouvoir les relations internes fondées sur le respect mutuel;

Contribuer au bien-être sur les lieux du travail. "

B. RESPONSABILITES.

B.1. RESPONSABILITES DU CHEF (Dans d'autres textes, également dénommé " supérieur ").

Art. 4. Au sein de chaque corps de police, l'autorité d'un membre du personnel sur un autre membre du personnel est exercée dans l'ordre suivant :

1° sur la base de la fonction qu'on assume dans l'organisation, c'est-à-dire sur tous les membres du personnel qui sont affectés dans un service qui relève, dans l'organigramme, de sa responsabilité;

2° sur la base de la tâche qui lui est confiée, c'est-à-dire sur tous les membres du personnel auxquels mission a été donnée de collaborer à l'exécution de cette tâche, dans les limites de celle-ci;

3° sur la base du grade ou, à grade égal, de l'ancienneté, c'est-à-dire sur tous les membres du personnel du corps de police, mais sans interférer dans l'exercice de la fonction ou dans l'exécution de la tâche (Art. 120, alinéa 1er LPI.).

L'autorité est toujours exercée dans les limites de l'habilitation figurant dans les dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles ou dans des ordres de services permanents ou temporaires (Art. 120, alinéa 2 LPI.).

Dans l'exécution de leurs missions, les fonctionnaires de police sont placés sous la direction exclusive des supérieurs du service de police auquel ces fonctionnaires de police appartiennent, sauf lorsque la direction est confiée à un fonctionnaire de police d'un autre corps de police sur la base d'un accord exprès, d'une décision des autorités judiciaires ou d'une disposition légale (Art. 7 LFP.).

Art. 5. Le chef fait usage d'un style de direction adapté à la tâche, aux circonstances de son exécution, ainsi qu'à la compétence professionnelle, à la maturité personnelle et à la motivation des collaborateurs.

Le chef stimule l'esprit de coopération et veille à ce qu'une émulation, en soi positive, entre les membres du personnel ou entre les services, n'en vienne pas à nuire à la qualité du travail ou ne débouche sur des rivalités.

Art. 6. Le chef informe ses collaborateurs des objectifs généraux et particuliers de leurs missions. Il les associe à la direction qu'il exerce et il leur accorde une liberté d'action suffisante de façon à réaliser une coopération intelligente.

Le chef traite ses collaborateurs de manière juste et équitable. Il leur accorde la confiance, leur porte tout l'intérêt requis, veille au respect de leurs droits et a pour eux les égards dus à des personnes dont il doit être solidaire dans l'accomplissement de la mission commune.

Par ailleurs, dans l'exécution de son emploi, il exerce une fonction d'exemple.

Art. 7. Les ordres donnés par le chef visent toujours l'exécution des missions des services de police et le bon fonctionnement de ces services. Les ordres doivent être légaux et opportuns et être relatifs à l'objectif que le chef souhaite atteindre par ces ordres (Art. III.II.2, alinéa 1er PJPol.).

Lorsqu'il donne des ordres, le chef tient compte des circonstances dans lesquelles ils doivent être exécutés.

Le chef est responsable des ordres qu'il donne et de toutes les formes de leur exécution raisonnablement prévisibles. A cette fin, il donne toute information complémentaire nécessaire à l'exécution correcte de l'ordre, sans toutefois restreindre inutilement la liberté d'action nécessaire de ses membres du personnel. Le chef est chargé du contrôle de l'exécution correcte des ordres qu'il a donnés (Art. III.II.2, alinéa 2 PJPol.).

Il assume sa fonction de contrôle de manière régulière et efficace. Il le fait dans le but de garantir la bonne exécution des tâches, de bien connaître ses collaborateurs et d'optimiser les prestations de ces derniers. Il les informe sur les constatations faites en la matière.

Art. 8. Il entre dans les responsabilités du chef de contribuer au développement des compétences de ses collaborateurs et à la promotion des valeurs policières.

A cet égard, le rôle du chef consiste, en particulier, à garantir la communication, la diffusion et l'application des nouveaux concepts du travail policier ainsi que des changements sur les plans légal et réglementaire.

Art. 9. Le chef fait preuve d'équité. Il fournit une motivation objective et pertinente pour chaque traitement différencié entre les membres du personnel.

Art. 10. Le chef veille au respect de la dignité des membres du personnel.

Il contribue activement à prévenir, détecter et résoudre les conflits entre personnes ou entre services et favorise un climat de travail harmonieux et constructif.

De même, il contribue activement à l'exécution des mesures prises par l'autorité pour lutter contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, qu'il soit le fait d'un chef ou d'un collaborateur.

Sans s'immiscer plus que le strict nécessaire dans leur vie privée, il vient également en aide aux membres du personnel confrontés à des difficultés d'ordre professionnel, social ou familial qui ont des répercussions sur le travail ou à ceux qui sont soumis à des situations de stress intense. Au besoin, il les oriente vers le service compétent.

Art. 11. Le chef a le devoir d'aider l'autorité responsable à promouvoir le bien-être au travail en contribuant au développement et à la mise en oeuvre de la politique de prévention et de protection de l'organisation policière.

B.2. RESPONSABILITES COLLECTIVES.

Art. 12. Dans l'exercice de leurs missions, les membres du personnel se prêtent en tout temps assistance mutuelle et veillent à assurer une coopération efficace (Art. 43, alinéa 1er LFP.).

Les services de police se communiquent spontanément les informations, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, et s'attachent à traiter, pour ce qui les concerne, les affaires extérieures à leur circonscription dans le même esprit et avec le même zèle que si elles s'étaient produites dans leur propre ressort.

Les membres du personnel veillent à assurer une coopération optimale de manière à garantir l'efficacité et l'efficience de l'action générale, et ce en particulier par l'échange d'informations et la coordination des actions.

Les chefs prennent les mesures nécessaires pour stimuler cette coopération.

Art. 13. Les membres du personnel s'encouragent mutuellement au respect actif de la déontologie.

Les membres du personnel, témoins d'une violation grave des règles déontologiques qui pourrait entraîner un préjudice immédiat ou irréparable prennent toute disposition utile afin de faire cesser cette violation.

Dans cet esprit, tout membre du personnel qui est témoin direct d'un comportement délictueux ou dangereux, de violences illégitimes ou d'un traitement inhumain ou dégradant de la part d'un collègue, met tout en oeuvre dans la mesure de ses possibilités pour les faire cesser et les porter à la connaissance de l'autorité compétente.

Art. 14. Les relations professionnelles entre membres du personnel reposent notamment sur le respect mutuel, la solidarité, l'esprit d'équipe, la discipline librement consentie, la loyauté ainsi que l'équité, et ce indépendamment de la fonction, de la tâche, du grade, du statut actuel ou d'origine, ou encore de la prétendue race, de la couleur, de l'ascendance, de l'origine nationale, du sexe ou de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, du patrimoine, de l'âge, de la langue, des convictions religieuses ou philosophiques, de la santé, du handicap ou des caractéristiques physiques.

Les membres du personnel s'abstiennent de toute manifestation d'élitisme ou de déconsidération vis-à-vis d'un service, d'un cadre, d'un grade, d'une fonction ou d'une personne.

Les membres du personnel s'abstiennent de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail (Art. 32bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.).

Les membres du personnel ont le droit d'être traités avec dignité (Art. III.VII.2 PJPol.). Ils s'abstiennent de tout comportement verbal ou non verbal qui pourrait compromettre cette dignité.

B.3. EXECUTION DES ORDRES, INSTRUCTIONS ET DIRECTIVES.

Art. 15. Les membres du personnel respectent l'autorité de leurs chefs.

Le membre du personnel est responsable de l'exécution des ordres que ses chefs lui ont donnés. Il exécute ces ordres correctement et dans les délais en tenant compte de toutes les directives qui lui ont été données à cet effet. Il prend toutes les initiatives nécessaires à l'exécution des ordres. Si nécessaire, il demande à temps au chef de lui donner des directives complémentaires. Il fait régulièrement rapport au chef de l'exécution de ses ordres et lui communique toute information utile en la matière (Art. III.II.4 PJPol.).

Art. 16. Le fait de refuser d'obéir aux ordres de ses chefs ou de s'abstenir sciemment de les exécuter, constitue un manquement.

Celui-ci est toujours qualifié de grave lorsqu'il se produit dans des circonstances graves et urgentes dans le cadre de la préparation ou de l'exécution d'une mission de police administrative ou de police judiciaire (Art. 8 de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police.).

Toutefois un ordre manifestement illégal ne peut être exécuté (Art. 8 de la loi précitée du 13 mai 1999.).

Le membre du personnel à qui un ordre illégal est donné communique immédiatement son intention de ne pas exécuter un tel ordre au chef qui a donné l'ordre ou au chef de celui-ci (Art. III.II.3 PJPol.).

[Art. 17.](#) Les membres du personnel prennent les initiatives idoines en vue d'une bonne exécution de leurs missions. Ils le font dans le respect des dispositions légales et réglementaires et dans l'esprit des ordres et directives de leur chef.

Lors d'opérations collectives cependant, ils évitent de prendre des initiatives intempestives susceptibles de nuire à l'homogénéité des dispositifs mis en oeuvre et de mettre ainsi en péril le bon déroulement de ces opérations.

C. VALEURS FONDAMENTALES.

C.1. DISPONIBILITE - ESPRIT DE SERVICE.

[Art. 18.](#) Les membres du personnel doivent répondre à tout appel relatif à l'exécution du service et éviter tout ce qui pourrait porter atteinte à la confiance du public dans leur disponibilité (Art. 125, alinéa 2 LPI.).

Sans préjudice des directives formulées à ce propos et compte tenu de l'importance respective des intérêts à protéger, ils peuvent différer une intervention jugée moins urgente si les impératifs opérationnels de service le justifient et à condition d'en avertir si possible les personnes concernées.

Là où cela s'avère nécessaire, ils exercent leur fonction de relais vers les services compétents ou spécialisés.

[Art. 19.](#) Les membres du personnel ne peuvent être absents du service sans autorisation ou justification (Art. 125, alinéa 2 LPI.).

Ils veillent à utiliser les possibilités statutaires à bon escient.

[Art. 20.](#) Les membres du personnel font preuve à l'égard de la population, des autorités de police et des autres instances avec lesquelles ils sont amenés à collaborer, de leur volonté de rendre le service qu'on attend d'eux. De la sorte, ils expriment leur engagement personnel dans la poursuite de l'intérêt commun. Ils y contribuent également en faisant preuve d'une vigilance qui exclut la routine et d'une mise en application dynamique des prescriptions quant à l'information à fournir aux justiciables en matière de procédures.

Pour autant que cela ne fasse pas obstacle au bon déroulement de leur mission, ils informent la population des motifs de leurs interventions.

[Art. 21.](#) La disponibilité des membres du personnel se caractérise entre autres par leur présence physique là où la mission doit être exécutée, mais également par leur accessibilité pour la population et pour les autorités. Elle se traduit aussi par leur disposition à l'écoute, par la compréhension dont ils font montre, la prise au sérieux des préoccupations de ceux qui font appel à eux et par les initiatives appropriées, que ce soit en intervenant personnellement ou en renvoyant les intéressés vers les personnes ou les services compétents ou spécialisés.

C.2. IMPARTIALITE.

[Art. 22.](#) Les membres du personnel évitent tout acte ou attitude de nature à ébranler la présomption d'impartialité. Ils doivent proscrire tout arbitraire dans leurs interventions en évitant, notamment, de porter atteinte, dans leur manière d'intervenir ou en raison de l'objet de leur intervention, à l'impartialité que les citoyens sont en droit d'attendre d'eux (Art. 127, alinéa 2 LPI.).

Dans les enquêtes, ils font preuve d'objectivité et recueillent les éléments tant à charge qu'à décharge.

[Art. 23.](#) Sans préjudice de l'obligation de prendre immédiatement les mesures urgentes en vue de garantir la sécurité et le bon déroulement des devoirs ultérieurs, les membres du personnel qui sont impliqués personnellement dans une affaire, de telle sorte que leur impartialité pourrait être mise en cause, s'abstiennent de s'engager personnellement dans le traitement de celle-ci. Ils font, le cas échéant via leur chef, appel à d'autres collègues afin que soient accomplis ou poursuivis les devoirs professionnels.

[Art. 24.](#) Les membres du personnel respectent la dignité de toute personne, quels que soient les motifs ou circonstances qui les mettent en contact avec elle.

Dans l'exercice de leur fonction, ils s'interdisent aussi toute discrimination et toute forme de partialité, quelle qu'en soit la raison et notamment : la prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la langue, le patrimoine, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, la santé, le handicap ou les caractéristiques physiques.

[Art. 25.](#) Les membres du cadre opérationnel s'abstiennent en toutes circonstances de manifester publiquement leurs opinions politiques et de se livrer publiquement à des activités politiques (Art. 127, alinéa 3 LPI.).

Pour pouvoir se porter candidats à un mandat politique, ils doivent avoir obtenu leur démission ou une non-activité pour raisons personnelles.

Dans l'exercice de leur fonction, tous les membres du personnel observent une stricte neutralité dans leurs

rapports avec les mandataires politiques.

C.3. INTEGRITE ET DIGNITE DE LA FONCTION.

Art. 26. Les membres du personnel doivent proscrire tout abus dans l'exercice de leurs missions (Art. 130, alinéa 2 LPI.).

Il est interdit aux membres du personnel de solliciter, d'exiger ou d'accepter, directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions, mais en raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques (Art. 130, alinéa 3 LPI.).

Ils peuvent cependant accepter de petits cadeaux symboliques qui leur sont proposés en raison de leur fonction ou de l'exécution de leurs devoirs.

Même en dehors de l'exercice de leurs fonctions, les membres du personnel n'usent pas de leur qualité pour échapper à leur responsabilité lorsqu'ils sont en tort.

Les membres du personnel n'abusent pas de leurs compétences, ainsi que des moyens et facilités inhérents à leur fonction. Cela signifie que ni pour eux-mêmes, ni pour des tiers, ils ne se procurent des avantages qu'ils ne pourraient pas obtenir ou qu'ils n'obtiendraient pas dans la même mesure sans cette façon d'agir et qu'ils ne causent pas à des tiers un préjudice, même éventuel.

Ils n'entreprennent aucune forme de démarchage ou de sollicitation par laquelle ils se prévaudraient de leur appartenance à l'organisation policière.

Seules les actions de solidarité reconnues préalablement par l'autorité sont menées avec leur soutien, par ou au sein des services de police.

Art. 27. Sans préjudice d'une directive spécifique en la matière, les membres du personnel se gardent de faire usage à des fins privées des moyens tels véhicules, matériel ou logiciels qui sont mis à leur disposition par l'organisation policière.

Plus particulièrement en ce qui concerne les moyens de communication, ils sont conscients que, même si le contenu des messages privés est couvert par le respect de la vie privée et le secret de la correspondance, des mécanismes de contrôle pour en éviter tout usage abusif peuvent être mis en oeuvre.

Art. 28. Le membre du personnel évite tout comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui peut mettre en péril l'exécution des devoirs de l'emploi ou porter atteinte à la dignité de celui-ci (Art. 132 LPI.).

Ils évitent également tout comportement qui peut ébranler la confiance du public dans la police.

C.4. LOYAUTE.

Art. 29. Les membres du personnel doivent être respectueux du chef de l'Etat, des autres pouvoirs constitués et des institutions publiques (Art. 132 LPI.).

Dans l'exercice de leur fonction, les membres du personnel sont respectueux des institutions démocratiques internationales et nationales, ainsi que de leurs symboles.

Ils remplissent leur emploi avec loyauté sous l'égide des autorités de police, ainsi que sous la direction de leur chef.

Dans l'exercice de leur fonction, ils agissent et se comportent conformément aux dispositions légales et réglementaires, à la stratégie et aux directives de l'autorité. Ils se laissent guider par des considérations de légalité, d'équité, d'opportunité et d'efficacité.

Art. 30. Les membres du personnel formulent de manière précise, complète et concrète leurs conseils, avis, options et rapports. Ils exécutent avec diligence et conscience professionnelle les directives de l'autorité dont ils relèvent, ainsi que les programmes et plans d'actions.

Art. 31. Les membres du personnel qui estiment qu'ils ne peuvent s'associer à la politique fixée en tant que ligne de conduite du service, ont le droit d'essayer, avec tact, de convaincre leurs chefs de leur vision, sans qu'aucune sanction directe ou indirecte ne puisse être prise à leur égard pour avoir exprimé leur opinion. Cependant, s'ils échouent, ils doivent se conformer à cette politique.

Art. 32. Les membres du personnel assument leurs propres responsabilités.

D. DROIT D'EXPRESSION - SECRET PROFESSIONNEL.

Art. 33. Tout en respectant le point 34, le membre du personnel jouit de la liberté d'expression pour les faits dont il a connaissance du chef de ses fonctions (Art. 48 de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police et art. III.III.1 PJPol.).

Dans ces limites, le membre du personnel peut s'exprimer et publier en toute liberté (Art. 49 de la loi précitée du 26 avril 2002 et art. III.III.2, alinéa 1er PJPol.).

Dans l'exercice du droit d'expression, le membre du personnel veillera cependant :

- 1° à ne pas porter atteinte à l'intérêt du service et à la dignité de la fonction;
- 2° à ne pas causer préjudice aux pouvoirs constitués, aux institutions publiques et aux tiers;
- 3° à diffuser des informations aussi complètes et aussi correctes que possible;

4° à faire clairement comprendre s'il parle en tant que personne mandatée ou en son nom propre, et à faire une distinction claire entre les faits objectifs et les opinions personnelles (Art. 49 de la loi précitée du 26 avril 2002 et art. III.III.2, alinéa 2 PJPol.).

Dans cet esprit, il est souhaitable qu'avant d'accorder une interview, le membre du personnel se concerta avec le service chargé des relations avec les médias ou avec son propre chef de service.

Ce point est applicable sans préjudice des dispositions du statut syndical.

Art. 34. Dans l'utilisation de leur droit d'expression à l'égard des faits dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du personnel prennent en considération les principes déontologiques, notamment les dispositions légales et réglementaires d'ordre général et spécifique relatives au secret professionnel, au secret de l'enquête et au devoir de discrétion (Art. 48 de la loi précitée du 26 avril 2002, art. III.III.1 PJPol et 131, alinéa 1er LPI.).

Il est interdit aux membres du personnel, même après cessation de l'exercice de leur emploi, de révéler des données relatives à la sûreté nationale, à la protection de l'ordre public, aux intérêts financiers des autorités, à la prévention et à la répression d'infractions pénales, au secret médical, aux droits et libertés du citoyen, et particulièrement à la vie privée. Cette interdiction s'applique également aux données relatives à la préparation de toute décision (Art. 131, alinéa 2 LPI.).

Art. 35. L'exercice du droit de s'exprimer peut contribuer à attirer l'attention des autorités compétentes sur les corrections nécessaires à apporter à la politique ou sur des lacunes éventuelles de l'administration ou à optimiser la communication entre l'administration et le public. Lorsqu'il y est fait recours dans ce but, il ne peut faire l'objet d'aucune sanction directe ou indirecte.

Sur le plan statutaire, ce même droit est aussi applicable en matière de droits de la défense, ainsi que pour les entretiens de fonctionnement et les entretiens d'évaluation.

Art. 36. Les membres du personnel respectent les règles édictées en matière de protection et de classement de la correspondance et des documents.

Art. 37. Tout membre du personnel qui est appelé à prêter son concours professionnel à l'information comme à l'instruction judiciaires est tenu au secret (Art. 28quinquies, § 1, alinéa 2 et 57, § 1, alinéa 2 du Code d'instruction criminelle et 458 du Code pénal.).

Sans préjudice de la doctrine du secret professionnel partagé, une dérogation en la matière peut être accordée par le procureur général (Art. 125 de l'arrêté royal du 28 décembre 1950 portant règlement général sur les frais de justice en matière répressive.), le procureur du Roi (Art. 28quinquies, § 3 et 57, § 3 du Code d'instruction criminelle.), le juge d'instruction (Art. 57, § 3 du Code d'instruction criminelle.) ou toute instance désignée par la loi.

E. FORMATION.

Art. 38. Les membres du personnel ont droit à l'information, à la formation et à la formation continuée tant pour tous les aspects utiles à l'accomplissement de leurs tâches dans les services de police que pour satisfaire aux exigences en matière d'évaluation de fonctionnement, de promotion et de carrière barémique (Art. III.IV.1 PJPol.).

Les membres du personnel doivent se tenir informés des évolutions dans les matières dont ils sont chargés sur le plan professionnel (Art. III.IV.2 PJPol.).

Ils s'efforcent donc par eux-mêmes de tenir à jour et de développer leurs connaissances et compétences dans les domaines professionnels dont ils ont la charge.

Ils s'attachent également à rester dans la forme physique nécessaire au bon exercice de leurs fonctions.

Ils contribuent dans la mesure de leurs possibilités et compte tenu de leurs fonctions, au développement des compétences professionnelles de leurs collègues.

F. PRESENTATION - ATTITUDE - COMPORTEMENT.

Art. 39. Sauf si le caractère spécifique de leur mission ou les circonstances particulières justifient une dérogation, les membres du personnel adoptent, dans l'exercice de leur fonction, une tenue vestimentaire, une chevelure et une apparence physique soignées, non provocantes et non excentriques.

Art. 40. Les membres du personnel en uniforme prêtent une attention particulière à l'entretien et à la propreté de celui-ci et de l'équipement qui le complète. Ils se gardent de mélanger des pièces ou éléments de tenues privées et professionnelles.

Lors de leurs interventions, ils veillent à une uniformité maximale de la tenue et de l'équipement. Ceux-ci sont toujours conformes aux prescrits réglementaires, tant dans leur nature que dans les circonstances et les conditions de leur utilisation. Les impératifs de sécurité personnelle sont particulièrement pris en compte.

Art. 41. Les membres du personnel font preuve de retenue dans leurs actes et leurs propos et proscrivent les excès de langage, les familiarités et les gestes déplacés.

Ils traitent chacun avec politesse, tact et courtoisie, veillent à conserver le contrôle de soi et prohibent tout comportement hostile, agressif, provoquant, méprisant ou humiliant.

Ils s'abstiennent de tracasseries et font preuve de discernement, de sens de la mesure mais aussi de détermination.

Les membres du personnel se comportent de manière exemplaire, spécialement en observant eux-mêmes les lois et règlements.

[Art. 42.](#) Les membres du personnel prennent soin, en bon père de famille, du matériel, des pièces d'équipement, des véhicules, des locaux et des logiciels qui sont mis à leur disposition. Dans cet esprit, ils préviennent les dégradations et évitent les frais inutiles ainsi que le gaspillage.

Ils prennent les dispositions nécessaires pour éviter le vol, l'usage abusif ou la dégradation du matériel, des pièces d'équipement, des véhicules et des armes de service et toute intrusion dans les locaux des services de police ainsi que dans les logiciels.

[Art. 43.](#) Les membres du personnel évitent de prendre des risques inconsidérés afin de ne pas exposer des tiers ou leurs collègues ou de s'exposer eux-mêmes à des dangers hors de proportion avec les intérêts qu'ils veulent protéger.

[Art. 44.](#) Les membres du personnel s'interdisent toute consommation d'alcool pendant le service. Toutefois, pour des situations exceptionnelles, le chef de service peut, sous sa responsabilité, octroyer une dérogation préalable. Elle exclut, cependant, tout abus.

En outre, ils veillent à se présenter, pour leurs services planifiés, en n'étant pas sous l'influence de l'alcool. Sauf en cas de prescription médicale, les membres du personnel s'interdisent tout usage de produits soporifiques, stupéfiants, hallucinogènes ou psychotropes, pendant le service. De plus, ils veillent à se présenter, pour leurs services planifiés, en n'étant pas sous l'influence de ces produits.

Les membres du personnel en service qui présentent des signes manifestes d'intoxication alcoolique se soumettent, le cas échéant, à un test d'haleine, conformément aux dispositions légales (Art. 25, alinéa 3 de la loi précitée du 13 mai 1999.).

S'ils présentent en service des signes de consommation de drogues, ils se soumettent, le cas échéant à un test de détection, conformément aux dispositions légales d'application en la matière.

G. BIEN-ETRE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL.

[Art. 45.](#) Quelles que soient les fonctions qu'ils exercent, les membres du personnel prennent soin, selon leurs possibilités, de leur sécurité et de leur santé, ainsi que de celle des autres personnes concernées du fait de leurs actes ou omissions au travail.

A cet effet, ils doivent en particulier :

- utiliser correctement les moyens et les équipements de protection tant collective qu'individuelle mis à leur disposition;
- conserver intacts les dispositifs de sécurité mis en place, sauf impérieuse nécessité;
- signaler immédiatement à leurs chefs ou au service interne de prévention et de protection au travail toute situation qui, raisonnablement, peut leur paraître constituer un danger grave et immédiat pour la sécurité ou la santé, ainsi que toute défectuosité constatée dans les dispositifs de sécurité (Art. 25, alinéa 2 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.);
- coopérer avec leurs chefs, le service interne de prévention et de protection et le Comité pour la prévention et la protection au travail dans l'accomplissement des tâches ou exigences en matière de bien-être au travail, d'environnement tant interne qu'externe, ainsi que de sécurisation du milieu et des conditions de travail et ce, à l'intérieur de leur champ d'activités;
- conduire les véhicules avec la prudence requise et être particulièrement prudents dans la manipulation des armes;
- contribuer au bon ordre et à l'hygiène sur les lieux de travail;
- respecter et faire respecter les droits des non-fumeurs.

Ils s'inscrivent dans la politique de prévention et de protection globale intégrée développée au sein de l'institution, et y jouent un rôle actif, dans le cadre légal et réglementaire y afférent.

CHAPITRE 3. - Exercice de la fonction de police.

A. RESPECT ET PROTECTION DES LIBERTES ET DROITS GARANTIS PAR LA CONSTITUTION.

[Art. 46.](#) Dans toutes les situations, et plus particulièrement dans celles où s'impose une atteinte aux libertés et aux droits garantis par la Constitution, les membres du cadre opérationnel s'assurent au préalable que les ordres qu'ils donnent et les actes qu'ils posent sont bien fondés sur une base légale ou réglementaire et si les modalités de leur intervention sont bien proportionnelles au but poursuivi.

Ils n'ordonnent ni commettent d'actes arbitraires qui puissent porter atteinte à ces droits et libertés, tels, entre autres, l'arrestation et la détention illégales et arbitraires ou la violation de domicile.

B. RESPECT DES REGLES DE PROCEDURE.

[Art. 47.](#) Les membres du personnel sont attentifs au respect des règles de procédure contenues dans le Code d'instruction criminelle, dans les autres prescrits légaux et réglementaires et dans les circulaires ministérielles et

les directives des parquets. De la sorte, ils veillent à garantir les droits des justiciables, à permettre aux magistrats compétents de remplir efficacement leur office et à favoriser le déroulement harmonieux des constatations, de l'enquête ainsi que des poursuites pénales éventuelles.

Cette obligation est tout particulièrement d'application lorsqu'il peut y avoir lieu à détention préventive et en cas de recours aux méthodes particulières de recherche ou encore en matière d'approche proactive des phénomènes criminels.

C. INFORMATIONS FOURNIES AUX AUTORITES.

Art. 48. Les membres du personnel communiquent aux autorités judiciaires compétentes, conformément aux dispositions du Code d'instruction criminelle et de la loi sur la fonction de police, les informations et les données nécessaires pour permettre à ces autorités d'exercer de manière effective la direction des informations ou enquêtes judiciaires (Art. 40 et 44/1 à 44/11 LFP, art. 28bis, 28ter, 29, 55 et 56 du Code d'instruction criminelle et 119bis de la Nouvelle Loi Communale.).

Ils communiquent également les mêmes éléments aux autres services de police qui en ont besoin pour remplir correctement leurs tâches, ainsi qu'aux différentes autorités internationales et nationales définies par la loi sur la fonction de police et par d'autres dispositions légales.

Indépendamment du cadre dans lequel ils exercent leur mission de police, lorsque les membres du personnel acquièrent connaissance d'informations intéressant l'exercice de la police administrative et/ou judiciaire, ils informent sans délai ni restriction les autorités administratives et/ou judiciaires compétentes et ce tout en respectant les directives contraignantes en la matière.

D. USAGE DE LA CONTRAINTE OU DE LA FORCE.

Art. 49. Pour accomplir leurs missions, les membres du personnel n'utilisent des moyens de contrainte que dans les conditions prévues par la loi (Art. 1, alinéa 3 LFP.).

Dans l'exercice de ses missions de police administrative ou judiciaire, tout fonctionnaire de police peut, en tenant compte des risques que cela comporte, recourir à la force pour poursuivre un objectif légitime qui ne peut être atteint autrement (Art. 37, alinéa 1er LFP.).

Tout recours à la force doit être raisonnable et proportionné à l'objectif poursuivi (Art. 37, alinéa 2 LFP.).

Tout usage de la force est précédé d'un avertissement, à moins que cela ne rende cet usage inopérant (Art. 37, alinéa 3 LFP.).

Les membres du personnel qui sont autorisés à utiliser la force ou la contrainte, conformément à la loi, s'assurent que :

- l'objectif poursuivi par l'intervention est légal;

- cet objectif ne peut être atteint d'une autre manière moins violente, tels la persuasion ou le dialogue;

- les moyens mis en oeuvre sont raisonnables et proportionnés à l'objectif poursuivi et aux circonstances propres au cas d'espèce. Ceci implique qu'ils doivent rechercher les modes d'intervention adéquats les moins violents possibles et qu'une certaine différenciation et gradation doivent exister dans les modalités du recours à la force.

En respectant les principes précités, les fonctionnaires de police ne peuvent faire usage d'armes à feu contre des personnes que dans les cas suivants :

1° en cas de légitime défense au sens des articles 416 et 417 du Code pénal;

2° contre des personnes armées ou en direction de véhicules à bord desquels se trouvent des personnes armées, en cas de crime ou de délit flagrant au sens de l'article 41 du Code d'instruction criminelle, commis avec violences, lorsqu'il est raisonnablement permis de supposer que ces personnes disposent d'une arme à feu prête à l'emploi et qu'elles l'utiliseront contre des personnes;

3° lorsqu'en cas d'absolue nécessité, les fonctionnaires de police ne peuvent défendre autrement les personnes, les postes, le transport de biens dangereux ou les lieux confiés à leur protection.

Dans ces cas, les armes à feu ne peuvent être utilisées que conformément aux instructions et sous la responsabilité d'un officier de police administrative;

4° lorsqu'en cas d'absolue nécessité, les fonctionnaires de police ne peuvent défendre autrement les personnes confiées à leur protection dans le cadre de l'exécution d'une mission de police judiciaire.

Dans ce cas, les armes à feu ne peuvent être utilisées que conformément aux instructions et sous la responsabilité d'un officier de police judiciaire (Art. 38, alinéa 1er LFP.).

Le recours aux armes prévu aux 2°, 3° et 4°, ne s'effectue qu'après avertissement donné à haute voix ou par tout autre moyen disponible, y compris par un coup de semonce, à moins que cela ne rende ce recours inopérant (Art. 38, alinéa 2 LFP.).

Art. 50. Lorsque les membres du cadre opérationnel sont confrontés à la violence physique ou à une menace réelle de violence physique contre eux-mêmes ou contre des tiers, ils ont le droit mais également le devoir d'agir avec fermeté, dans les limites des prescriptions légales, en vue de mettre fin à la violence ou de l'empêcher de la manière la plus efficace possible.

Comme ils peuvent être à tout moment confrontés à la violence ou appelés à recourir à la contrainte, ils reçoivent en cette matière une formation physique et mentale appropriée et un équipement adéquat. Ceci leur est octroyé en fonction des particularités de leur service ou des tâches qui leur sont confiées.

E. TRAITEMENT DES PERSONNES PRIVEES DE LEUR LIBERTE.

[Art. 51.](#) Les membres du personnel sont responsables de toute personne faisant l'objet d'une mesure de privation de liberté ou de détention et confiée à leur garde ou encore placée sous leur surveillance. Ils prennent les dispositions nécessaires pour éviter les accidents, évasions ou connivences avec des tiers et assurent, à cet effet, une surveillance effective.

Ils respectent la dignité de toutes les personnes qui se trouvent ainsi sous leur surveillance et s'abstiennent de les soumettre à un traitement inhumain et dégradant ou à des représailles.

Les membres du personnel viennent en aide aux personnes qui se trouvent sous leur surveillance et qui ont manifestement besoin d'assistance médicale. Ils leur donnent ou font donner immédiatement les premiers secours dans l'attente des soins médicaux à apporter par les services habilités requis à cette fin. Ils veillent à leur donner accès aux commodités sanitaires et assurent également leur ravitaillement en nourriture et en boisson, conformément aux directives en la matière.

[Art. 52.](#) Les fonctionnaires de police chargés de l'accompagnement et/ou de la protection des détenus ou des personnes privées de leur liberté veillent, tout au long de leur mission, à ce que l'on ne porte pas atteinte à la sécurité ni à la dignité de ces personnes.

[Art. 53.](#) Les membres du personnel ne peuvent, sans nécessité, exposer à la curiosité publique les personnes arrêtées, détenues ou retenues (Art. 35, alinéa 1er LFP.).

Ils ne peuvent soumettre ou laisser soumettre ces personnes, sans leur accord, aux questions de journalistes ou de tiers étrangers à leur cas, ni à des prises de vue autres que celles destinées à leur identification ou à d'autres fins décidées par l'autorité judiciaire compétente (Art. 35, alinéa 2 LFP.).

Ils ne peuvent, sans l'accord de l'autorité judiciaire compétente révéler l'identité desdites personnes sauf pour avertir leurs proches (Art. 35, alinéa 3 LFP.).

F. RESPECT DE LA VIE PRIVEE.

[Art. 54.](#) Les membres du personnel respectent et protègent, dans l'exercice de leur fonction, la vie privée des citoyens et des membres du personnel. Ils évitent d'être inutilement intrusifs, notamment dans la sphère de travail et dans le voisinage des personnes à propos desquelles ils enquêtent.

Ils s'abstiennent de faire preuve de curiosité déplacée ou d'indiscrétion, et ce tant lors de la collecte que lors des diverses opérations de traitement automatisé ou non, de la consultation, de l'exploitation et de la divulgation des informations à caractère personnel, c'est-à-dire concernant une personne identifiée ou identifiable.

G. RECUEIL, GESTION ET CONSULTATION DES INFORMATIONS.

[Art. 55.](#) Dans l'exercice des missions qui leur sont confiées, les services de police peuvent recueillir et traiter des données à caractère personnel et des informations relatives notamment à des événements, à des groupements et à des personnes présentant un intérêt concret pour l'exécution de leurs missions de police administrative et pour l'exécution de leurs missions de police judiciaire (Art. 44/1, alinéa 1er LFP.).

Ces informations et données ne peuvent être communiquées qu'aux autorités désignées par la loi (Art. 44/1, alinéa 3 LFP.).

La collecte, le traitement et la transmission de ces informations et données se font conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. Ces informations et données doivent présenter un lien direct avec la finalité du fichier et se limiter aux exigences qui en découlent (Art. 44/2, alinéa 1er LFP.).

Les services de police transmettent d'office et de manière directe à la banque de données nationale générale ces informations et données (Art. 44/4, alinéa 3 LFP.).

[Art. 56.](#) Les membres du personnel qui interviennent dans le cycle du renseignement sont tenus au secret professionnel et sont informés préalablement de cette obligation.

Ils vérifient la pertinence, la provenance et l'exactitude des informations, font diligence pour tenir celles-ci à jour, corriger les données erronées et supprimer celles qui sont périmées ou obtenues en contradiction avec la loi.

Ils prennent les précautions utiles afin d'assurer la sécurité des informations enregistrées et empêcher notamment qu'elles soient déformées, altérées ou communiquées à des personnes qui n'ont pas obtenu l'autorisation d'en prendre connaissance.

Ils veillent à la régularité de la transmission des informations.

H. LEGITIMATION - DEVOIR D'IDENTIFICATION.

[Art. 57.](#) Sauf si les circonstances ne le permettent pas, les membres du personnel qui interviennent en habits civils à l'égard d'une personne, ou au moins l'un d'entre eux, justifient de leur qualité au moyen du titre de légitimation dont ils sont porteurs (Art. 41, alinéa 1er LFP.).

Il en est de même lorsque des membres du cadre opérationnel en uniforme se présentent au domicile d'une personne (Art. 41, alinéa 2 LFP.).

Les membres du cadre opérationnel s'assurent en toutes circonstances qu'ils peuvent être reconnus comme tels, tant par le public que par leurs collègues. A cette fin, ils veillent à porter de manière idoine leur uniforme et leur équipement ou encore le brassard et à mettre en oeuvre les techniques adéquates d'intervention. S'il y a

risque de confusion, ils exhibent leur carte de légitimation, même s'ils sont en uniforme, à moins que les circonstances ne le permettent pas ou le rendent inopportun.

Chaque fois que les circonstances de fait le permettent, le service qui intervient ou le membre du personnel concerné prend les dispositions nécessaires pour éviter toute méprise lors d'une intervention. Ceci implique notamment que le service ou le membre du personnel informe en temps opportun les autorités locales et la police locale des actions qui vont être ou sont menées dans leur ressort et ce, pour autant que cette information ne soit pas de nature à compromettre le succès de ces actions.

Lors des interventions en uniforme dans un lieu public ou à l'occasion des contacts téléphoniques, les membres du personnel déclinent leur nom et le corps ou le service auquel ils appartiennent, et ce certainement lorsqu'une personne à laquelle ils ont à faire le demande à moins que les circonstances ne le permettent pas ou le rendent inopportun, comme, par exemple, dans le cadre du maintien de l'ordre.

I. NON-IMMIXTION DANS LES FONCTIONS POLICIERES.

Art. 58. Les agents de police ne sont pas fonctionnaires de police, mais disposent d'une compétence de police restreinte (Art. 117, alinéa 3 LPI.).

Ils ne peuvent exercer aucune mission de police administrative ou judiciaire autre que celles qui leur sont expressément conférées par la loi, comme, entre autres, en matière de police de la circulation routière, ainsi que celle de veiller au respect des règlements de police communaux (Art. 58, alinéa 1er LPI.).

Dans les limites de ces compétences, il peuvent contrôler l'identité de chaque personne qui a commis une infraction (Art. 58, alinéa 2 LPI.).

Art. 59. Les membres du cadre administratif et logistique n'exercent pas de compétence de police sauf si celle-ci leur est expressément octroyée par la loi (Art. 118 LPI.).

J. VERBALISATION - PRIORITES.

Art. 60. En cas de constatation d'infractions, les membres du cadre opérationnel agissent selon l'esprit de la fonction de police orientée vers la communauté, avec discernement et sans verser dans la tracasserie. Dans leurs interventions, ils tiennent compte des circonstances de fait, notamment la gravité objective et subjective de l'infraction, les impératifs de sécurité ou encore les autres missions qui leur incombent à cet instant.

Art. 61. Les membres du personnel exécutent leurs missions conformément aux directives qui leur sont données sur base des priorités contenues entre autres dans les plans national et zonal de sécurité.

K. AUDITION POLICIERE-INTERROGATOIRE.

Art. 62. Les enquêteurs consacrent la plus grande attention à la qualité et à la fidélité de l'enregistrement et de la transcription des auditions, interrogatoires et confrontations qu'ils opèrent.

Ils communiquent aux personnes concernées, conformément au Code d'instruction criminelle, les droits qui sont les leurs. Ils respectent leur droit au silence et ne les forcent pas à s'accuser d'une infraction.

Ils s'interdisent, pour obtenir des aveux ou des informations, de recourir à la violence, aux mauvais traitements ou aux manoeuvres immorales.

L. ASSISTANCE AUX VICTIMES.

Art. 63. Les membres du personnel mettent les personnes qui demandent du secours ou de l'assistance en contact avec des services spécialisés (Art. 46, alinéa 1er LFP.).

Ils portent assistance aux victimes d'infractions, notamment en leur procurant l'information nécessaire (Art. 46, alinéa 2 LFP.).

Ils leur fournissent ainsi, entre autres, les données concernant la procédure ou des conseils techno-préventifs.

Ils sont particulièrement attentifs à la qualité du premier contact. Celui-ci se caractérise par une prise en charge dynamique, par un traitement non routinier, par une écoute attentive et par une attitude compréhensive et patiente, ainsi que par l'aide pratique urgente nécessitée par les circonstances.

M. ATTITUDE A L'EGARD DE LA PRESSE.

Art. 64. Dans le cadre du respect de la liberté de la presse, les membres du cadre opérationnel n'empêchent la présence de la presse sur les lieux des interventions policières qu'en conformité avec les directives de leur chef ou dans la mesure nécessitée par le maintien de l'ordre public, par la sécurité des personnes, par le respect du secret professionnel ou par la protection de la vie privée.

Ils se conforment aux dispositions légales ainsi qu'aux directives des autorités en matière de relations avec la presse.

CHAPITRE 4. - De divers autres aspects de la déontologie du personnel.

A. TRANSPARENCE DE L'ADMINISTRATION.

[Art. 65.](#) Sous réserve des restrictions légales et du respect des dispositions réglementaires dans ce domaine, les membres du personnel ont droit à la transparence de l'administration dans les matières qui les concernent (Loi du 11 avril 1994 relative à la publicité de l'administration.).

B. EVALUATION.

[Art. 66.](#) L'évaluation consiste principalement à examiner comment le membre du personnel a fonctionné et dans quelle mesure il a atteint les objectifs préfixés. Elle contribue à améliorer les prestations et fournit des renseignements utiles pour la gestion du personnel au sein des services de police intégrés (Art. 61 et 136 de la loi précitée du 26 avril 2002 et art. VII.1.4 PJPo.).

L'évaluation est menée dans un esprit de dialogue et encourage les membres du personnel, quelle que soit leur position dans l'organisation, à appliquer correctement la déontologie.

[Art. 67.](#) Les responsables chargés d'évaluer le comportement du personnel et de l'améliorer tiennent compte en l'espèce, avec raison et bon sens, des éléments spécifiques à chaque cas concret.

C. REGIME SYNDICAL.

[Art. 68.](#) Les membres du personnel peuvent s'affilier à l'organisation syndicale de leur choix. En vertu du statut syndical, les membres du personnel disposent d'un certain nombre de droits syndicaux. L'autorité compétente garantit l'exercice de ces droits.

D. INCOMPATIBILITES PROFESSIONNELLES.

[Art. 69.](#)^[1] Sans préjudice des incompatibilités prévues dans des lois et arrêtés particuliers et des dispositions transitoires en vigueur, la qualité de membre du personnel du cadre opérationnel est incompatible avec les emplois, professions ou occupations complémentaires suivants, même non rémunérés, qui sont exercés, soit dans une entreprise privée sans but lucratif, soit au sein d'une association de fait, soit, le cas échéant, auprès des particuliers :

1° être membre opérationnel d'un service de secours ou être ambulancier;

2° en tant que membre du personnel dirigeant ou enseignant d'une école de conduite agréée, visée à l'arrêté royal du 11 mai 2004 relatif aux conditions d'agrément des écoles de conduite de véhicules à moteur, donner des cours pratiques de conduite de véhicules si cet enseignement est dispensé en tout ou en partie sur la voie publique au sens de l'article 1er de l'arrêté royal du 1er décembre 1975 portant règlement général sur la police de la circulation routière et de l'usage de la voie publique;

3° l'exercice de la fonction de garde champêtre particulier (65).

Le membre du personnel du cadre opérationnel communique au préalable, selon le cas, au commissaire général ou à l'autorité qu'il désigne, au bourgmestre ou au collège de police, toute occupation qui n'est pas visée à l'article 134 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux (LPI) qu'il entend exercer. Cette communication doit soit être envoyée par envoi recommandé, soit être directement remise à l'autorité compétente au moyen d'une lettre contre accusé de réception, soit être remise au service du personnel du service de police concerné au moyen d'une lettre contre accusé de réception (66).

Le commissaire général ou l'autorité qu'il désigne, le bourgmestre ou le collège de police peut, dans les 45 jours calendrier qui suivent la réception de la communication et après avoir recueilli l'avis, selon le cas, du directeur général qui dirige la direction générale sous l'autorité de laquelle le demandeur exerce sa fonction ou du chef de corps, par une décision motivée :

1° refuser l'exercice de l'occupation communiquée, dans le cadre des directives données par le Ministre de l'Intérieur;

2° soumettre l'exercice de l'occupation communiquée à certaines conditions relatives à l'intérêt du service et à la dignité de l'état de membre du personnel (67).

A l'exception du membre du personnel qui a obtenu une décision de refus et, le cas échéant, moyennant le respect des conditions imposées, le membre du personnel du cadre opérationnel peut exercer l'occupation communiquée après l'expiration du délai de 45 jours calendrier (68).

Tout cumul est suspendu d'office lorsque le membre du personnel est absent pour maladie, par suite d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, lorsqu'il est en disponibilité pour maladie ou lorsqu'il travaille selon le régime des prestations réduites pour raisons médicales (68/1).

L'exercice de l'occupation communiquée ne peut compromettre les principes et les valeurs énoncés dans le présent code.^[1]

(1)<AR 2020-09-13/05, art. 3, 002; En vigueur : 08-10-2020>

[Art. 70.](#) Les membres du personnel du cadre logistique et administratif ne peuvent, ni directement, ni par personne interposée, exercer aucune occupation qui peut porter atteinte à l'accomplissement de leurs devoirs professionnels ou à la dignité de la fonction (Art. 136, § 1, alinéa 1er LPI.).

Le membre du personnel du cadre administratif et logistique communique par écrit et au préalable, selon le cas, au commissaire général, au bourgmestre ou au collège de police l'occupation qu'il entend exercer (Art. 136, § 1,

alinéa 2 LPI.).

Les membres du personnel du cadre logistique et administratif qui sont membres du personnel de la zone pluricommunale ou qui reçoivent une allocation ou un salaire de celle-ci ne peuvent faire partie du conseil ou du collège de police ni du conseil communal d'une des communes de la zone pluricommunale (Art. 136, § 2 LPI.).

E. RESPONSABILITE CIVILE, ASSISTANCE EN JUSTICE ET DOMMAGE AUX BIENS.

Art. 71. Lorsqu'ils remplissent les conditions fixées par la loi, les membres du personnel du cadre opérationnel (Art. 47 et 48 LFP.) ainsi que ceux du cadre administratif et logistique, qu'ils soient statutaires (Art. 2 et 3 de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques.) ou contractuels (Art. 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.), bénéficient, de la part de l'autorité, d'une protection juridique en matière de responsabilité civile.

Art. 72. Lorsqu'ils remplissent les conditions fixées par la loi, les membres du personnel du cadre opérationnel ont droit à une assistance en justice à charge de l'autorité (Art. 51 et 52 LFP.).

Art. 73. Lorsqu'ils remplissent les conditions fixées par la loi, les membres du personnel du cadre opérationnel ont droit, à charge de l'autorité, à une indemnisation pour les dommages aux biens (Art. 53 LFP.).

F. TRAITEMENT DES PLAINTES ET ENQUETES A L'EGARD DE LA POLICE OU D'UN MEMBRE DU PERSONNEL.

Art. 74. Les membres du personnel sont tenus de donner suite à toute convocation émanant du Comité Permanent de Contrôle des Services de Police (Art. 24 de la loi du 18 juillet 1991 organique du contrôle des services de police et de renseignements.) ou de l'Inspection Générale de la police fédérale et de la police locale (Art. 147 LPI.).

Ils donnent également suite à toute convocation qui leur est adressée par une commission d'enquête parlementaire (Loi du 3 mai 1880 sur les enquêtes parlementaires.).

Ils se tiennent à la disposition des autorités judiciaires ou des personnes ou des services chargés du contrôle interne ou du traitement des plaintes, quand ils sont convoqués par ces instances.

Ils donnent également suite aux demandes de renseignements formulées par les instances précitées.

Art. 75. Les membres du personnel qui estiment être victimes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent porter plainte verbalement ou par écrit auprès d'une personne de confiance ou du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail et de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail (Art. 32nonies de la loi précitée du 4 août 1996.).

Les chefs doivent veiller à ce que de tels actes soient évités et prendre toutes les mesures nécessaires quand ils constatent de tels actes (Art. 32quinquies, § 1 de la loi précitée du 4 août 1996.).

G. STATUT DISCIPLINAIRE.

Art. 76. Le statut disciplinaire unique fixé par la loi est appliqué aux fonctionnaires de police, aux agents de police, ainsi qu'au personnel du cadre administratif et logistique, à l'exception des membres du personnel en service en vertu d'un contrat de travail (Art. 2 de la loi précitée du 13 mai 1999.).

Le régime disciplinaire vise à garantir la qualité du service rendu à la population et à améliorer l'exercice de la fonction de police.

Art. 77. L'application de la procédure disciplinaire ou l'adoption de mesures à l'encontre des membres du personnel contractuels, doivent, pour tous les acteurs, répondre aux nécessités de transparence et de sauvegarde des droits de la défense, ainsi que de sérénité, de correction, d'impartialité, de discrétion et au principe de la présomption d'innocence. La charge de la preuve repose sur l'autorité.

Art. 78. En vue de la constatation des éventuelles transgressions disciplinaires, les membres du personnel fournissent leur collaboration loyale aux actes d'enquête disciplinaire dont ils ne font pas ou ne pourraient pas faire eux-même l'objet. Ils répondent, sauf s'ils sont eux-mêmes accusés ou peuvent être accusés, précisément aux questions qui leur sont posées et remettent, à la demande de l'autorité, les pièces ou effets utiles à l'établissement de la vérité.

Tout membre du personnel est tenu de collaborer loyalement aux enquêtes disciplinaires dont il ne fait pas ou ne pourrait pas faire lui-même l'objet (Art. 25, alinéa 1er de la loi précitée du 13 mai 1999.).

En vue de la constatation des éventuelles transgressions disciplinaires, le membre du personnel fournit sa collaboration aux actes d'enquête disciplinaire dont il ne fait pas ou ne pourrait pas faire lui-même l'objet, répond, sauf s'il est lui-même accusé ou peut être accusé, précisément aux questions qui lui sont posées et remet à la demande de l'autorité les pièces ou effets utiles à l'établissement de la vérité, même s'ils se trouvent dans l'armoire ou le bureau dont il dispose sur le lieu de travail (Art. 25, alinéa 2 de la loi précitée du 13 mai 1999.).

H. MARQUES DE RECONNAISSANCE.

Art. 79. Le chef manifeste sa reconnaissance à l'égard des membres du personnel qui fournissent du bon travail ou des efforts pour améliorer leurs prestations.

Il s'attache à mettre en évidence l'utilité de la contribution de chacun.
Selon la situation, le chef valorise le collaborateur individuel ou l'équipe.

[Art. 80.](#) Le chef encourage les membres du personnel, particulièrement ceux qui ont posé un acte méritoire ou qui se sont distingués dans le respect actif des principes et valeurs formulés dans le présent code.

[Art. 81.](#) Les membres du personnel font preuve de collégialité à l'égard les uns des autres en ce sens qu'ils reconnaissent non seulement l'utilité mais aussi la qualité de l'apport de chacun et qu'ils s'encouragent mutuellement à assumer et exécuter au mieux les tâches qui leur incombent.