

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BUITENLANDSE ZAKEN,
BUITENLANDSE HANDEL
EN ONTWIKKELINGSSAMENWERKING

N. 2010 — 1527 (04 - 1529) (07 - 3429) (07 - 3246) [C - 2010/15090]

19 FEBRUARI 2004. — **Wet houdende instemming met het Verdrag inzake de strafrechtelijke bestrijding van corruptie gedaan te Straatsburg op 27 januari 1999. — Addendum (1)**

Intrekken van een voorbehoud (neergelegd bij het Secretariaat-generaal van de Raad van Europa op 18 maart 2010). Inwerkingtreding van de intrekking: 1 juli 2010.

De Belgische Regering verklaart het voorbehoud betreffende artikel 17 van het Verdrag, dat tezamen met het bekrachtiginginstrument neergelegd werd in te trekken. De tekst van dit voorbehoud luidt als volgt :

« Overeenkomstig artikel 37, § 2, van het Verdrag houdt België zich het recht voor artikel 17, paragrafen 1, *b*) en *c*), enkel toe te passen als het strafbaar feit tevens strafbaar is gesteld in de wetgeving van de verdragsstaat waarin het is gepleegd (dubbele tenlastelegging). »

Verlenging van voorbehouden (neergelegd bij het Secretariaat-generaal van de Raad van Europa op 18 maart 2010). Omvatte periode, voor wat de verlenging van de voorbehouden betreft : drie jaar vanaf 1 juli 2010.

Overeenkomstig artikel 38, paragraaf 2 van het Verdrag, verklaart de Belgische Regering dat ze de voorbehouden met betrekking tot de artikelen 7, 8 en 12 van het Verdrag, volledig handhaaft, en dit voor de periode van 3 jaar vastgesteld in artikel 38, paragraaf 1 van het Verdrag.

« Overeenkomstig artikel 37, § 1, van het Verdrag verklaart België enkel de handelingen bedoeld in de artikelen 7 en 8 van het Verdrag gepleegd met het oog op het verrichten of het nalaten van een handeling, zonder medeweten en zonder machtiging van, naar gelang van het geval, de raad van bestuur, de algemene vergadering, de lastgever of de werkgever, als een strafbaar feit aan te merken conform het nationaal recht. »

« Overeenkomstig artikel 37, § 1, van het Verdrag verklaart België de handelingen bedoeld in artikel 12 van het Verdrag die niet strekken tot het gebruik door een persoon die een openbaar ambt uitoefent van echte of vermeende invloed waarover hij uit hoofde van zijn ambt beschikt, niet als een strafbaar feit aan te merken conform het nationaal recht. »

(1) Zie het *Belgisch Staatsblad* d.d. 10 mei 2004, 27 juli 2007 (Ed.2) en 10 augustus 2007.

SERVICE PUBLIC FEDERAL AFFAIRES ETRANGERES,
COMMERCE EXTERIEUR
ET COOPERATION AU DEVELOPPEMENT

F. 2010 — 1527 (04 - 1592) (07 - 3429) (07 - 3246) [C - 2010/15090]

19 FEVRIER 2004. — **Loi portant assentiment à la Convention pénale sur la corruption, faite à Strasbourg le 27 janvier 1999. — Addendum (1)**

Retrait d'une réserve (déposée au Secrétariat général du Conseil de l'Europe le 18 mars 2010). Date d'effet du retrait : 1^{er} juillet 2010.

Le Gouvernement belge déclare lever la réserve relative à l'article 17 de la Convention qui avait été déposée en même temps que l'instrument de ratification et dont le texte est libellé comme suit :

« Conformément à l'article 37, paragraphe 2, de la Convention, la Belgique se réserve le droit d'appliquer l'article 17, paragraphes 1er, *b*) et *c*), uniquement si l'infraction est également une infraction aux termes de la législation de l'Etat Partie dans lequel elle a été commise, à moins que l'infraction ne concerne une personne qui exerce une fonction publique dans un Etat membre de l'Union européenne. »

Renouvellement de réserves (déposé au Secrétariat Général du Conseil de l'Europe le 18 mars 2010). Période couverte pour le renouvellement des réserves : trois ans à partir du 1^{er} juillet 2010.

Conformément à l'article 38, paragraphe 2, de la Convention, le Gouvernement belge déclare qu'il maintient intégralement ses réserves aux articles 7, 8 et 12 de la Convention, pour la période de trois ans définie à l'article 38, paragraphe 1, de la Convention.

« Conformément à l'article 37, paragraphe 1er, de la Convention, la Belgique déclare qu'elle n'érigera en infractions pénales conformément à son droit interne, que les actes visés aux articles 7 et 8 de la Convention commis en vue de l'accomplissement ou de l'abstention d'un acte à l'insu et sans autorisation, selon le cas, du conseil d'administration ou de l'assemblée générale, du mandant ou de l'employeur. »

Conformément à l'article 37, paragraphe 1er, de la Convention, la Belgique déclare qu'elle n'érigera pas en infractions pénales conformément à son droit interne, les actes visés à l'article 12 de la Convention qui n'ont pas pour objet l'usage par une personne qui exerce une fonction publique, de l'influence réelle ou supposée dont elle dispose du fait de sa fonction. »

(1) Voir *Moniteur belge* du 10 mai 2004, du 27 juillet 2007 (Ed.2) et du 10 août 2007.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2010 — 1528 [C - 2010/00261]

30 APRIL 2010. — **Ministerieel besluit tot wijziging van het ministerieel besluit van 28 december 2001 tot uitvoering van sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten**

De Minister van Binnenlandse Zaken,

Gelet op de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, artikel 56 en artikel 121, vervangen bij de wet van 26 april 2002;

Gelet op de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten, artikel 25;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (RPPol), de artikelen IV.I.15, eerste lid, 4°, IV.I.18, eerste lid, en IV.I.27, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 7 juni 2009, artikel IV.I.49 en artikel VII.IV.18, 1° en 2°;

Gelet op het ministerieel besluit van 28 december 2001 tot uitvoering van sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (UBPol);

Gelet op de protocollen van onderhandeling nr. 186/4, nr. 241/1 en nr. 258/1 van het onderhandelingscomité voor de politiediensten, gesloten op respectievelijk 24 augustus 2006, 23 september 2009 en 22 december 2009;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 7 september 2009;

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2010 — 1528 [C - 2010/00261]

30 AVRIL 2010. — **Arrêté ministériel modifiant l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police**

La Ministre de l'Intérieur,

Vu la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, l'article 56 et l'article 121, remplacé par la loi du 26 avril 2002;

Vu 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, l'article 25;

Vu l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPo), les articles IV.I.15, alinéa 1^{er}, 4°, IV.I.18, alinéa 1^{er}, et IV.I.27, modifiés par l'arrêté royal du 7 juin 2009, l'article IV.I.49 et l'article VII.IV.18, 1° et 2°;

Vu l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (AEPo);

Vu les protocoles de négociation n° 186/4, n° 241/1 et n° 258/1 du comité de négociation pour les services de police, conclus respectivement le 24 août 2006, le 23 septembre 2009 et le 22 décembre 2009;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 7 septembre 2009;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, d.d. 12 november 2009;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Ambtenarenzaken, d.d. 17 november 2009;

Overwegende dat het advies van de Adviesraad van burgemeesters niet regelmatig binnen de voorgeschreven termijn gegeven is en dat geen verzoek om verlenging van de termijn gedaan is; dat er bijgevolg aan is voorbijgegaan;

Gelet op advies 47.720/2 van de Raad van State, gegeven op 24 februari 2010;

Besluit :

Artikel 1. Artikel I.1 UBPol wordt aangevuld met de bepaling onder 4°, luidende :

« 4° « de wet van 26 april 2002 » : de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten. »

Art. 2. In artikel IV.4, eerste lid, UBPol, gewijzigd bij het ministerieel besluit van 12 maart 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) de bepaling onder 1° wordt vervangen als volgt :

« 1° het uittreksel uit het strafregister bedoeld in artikel 12, tweede lid, van de wet van 26 april 2002; »;

b) in de bepaling onder 2°, worden de woorden « een medisch attest » vervangen door de woorden « voor zover de kandidaat aan zijn fysiek-medische toestand twijfelt, een medisch attest »;

c) in de bepaling onder 3°, worden de woorden « artikel IV.I.4, 8°, RPPol » vervangen door de woorden « artikel 12, eerste lid, 8°, van de wet van 26 april 2002 ».

Art. 3. Artikel IV.5 UBPol wordt vervangen als volgt :

« Art. IV.5. § 1. De proef bedoeld in artikel IV.I.15, eerste lid, 1°, RPPol, omvat voor de kandidaten-agent van politie en de kandidaten-inspecteur van politie ten minste de volgende subproeven :

1° de bepaling van het potentieel van de kandidaat tot het volgen van de basisopleiding. Zij meet de meest relevante factoren voor de voorspelling van de resultaten tijdens en na afloop van de basisopleiding en de prestaties op de werkvloer, waaronder :

- a) het abstract redeneervermogen;
- b) het vermogen om informatie te verwerken;
- c) het vermogen om te redeneren met cijfers;

2° de evaluatie van de kennis en de beheersing van de taal waarin de selectieproeven, waarvoor de kandidaat zich heeft ingeschreven, worden georganiseerd.

Om te slagen voor de proef bedoeld in artikel IV.I.15, eerste lid, 1°, RPPol, moet de kandidaat de voor elke subproef bepaalde minimumdrempel hebben behaald.

De inhoud van de subproeven bedoeld in het eerste lid, varieert naar gelang van het kader dat de kandidaat beoogt.

§ 2. De proef bedoeld in artikel IV.I.15, eerste lid, 1°, RPPol, omvat voor de kandidaten-hoofdinspecteur van politie met bijzondere specialisatie of met specialiteit politie-assistent ten minste de volgende subproeven :

1° de bepaling van het potentieel van de kandidaat tot het volgen van de basisopleiding. Zij meet de meest relevante factoren voor de voorspelling van de resultaten tijdens en na afloop van de basisopleiding en de prestaties op de werkvloer, waaronder :

- a) het abstract redeneervermogen;
- b) het vermogen om informatie te verwerken;
- c) het vermogen om te redeneren met cijfers;

2° de evaluatie van de kennis en de beheersing van de taal waarin de selectieproeven, waarvoor de kandidaat zich heeft ingeschreven, worden georganiseerd;

3° de evaluatie van de beroepskennis, specifiek gericht naar de eisen van de beoogde betrekking.

De subproeven grijpen derwijze plaats dat het niet mogelijk is aan de subproef bedoeld in het eerste lid, 3°, deel te nemen zonder de voor de subproeven bedoeld in het eerste lid, 1° en 2°, bepaalde minimumdrempel te hebben behaald.

Vu l'accord du Secrétaire d'Etat au Budget, donné le 12 novembre 2009;

Vu l'accord du Ministre de la Fonction publique, donné le 17 novembre 2009;

Considérant que l'avis du Conseil consultatif des bourgmestres n'a pas été régulièrement donné dans le délai fixé et qu'aucune demande de prolongation n'a été formulée; qu'en conséquence il a été passé outre;

Vu l'avis 47.720/2 du Conseil d'Etat, donné le 24 février 2010,

Arrête :

Article 1^{er}. L'article I.1^{er} AEPol est complété par le 4° rédigé comme suit :

« 4° « la loi du 26 avril 2002 » : 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. »

Art. 2. A l'article IV.4, alinéa 1^{er}, AEPol, modifié par l'arrêté ministériel du 12 mars 2009, les modifications suivantes sont apportées :

a) le 1° est remplacé par ce qui suit :

« 1° l'extrait de casier judiciaire visé à l'article 12, alinéa 2, de la loi du 26 avril 2002; »;

b) au 2°, les mots « une attestation médicale » sont remplacés par les mots « si le candidat doute de sa condition physique, une attestation médicale »;

c) au 3°, les mots « l'article IV.I.4, 8°, PJPOL » sont remplacés par les mots « l'article 12, alinéa 1^{er}, 8°, de la loi du 26 avril 2002 ».

Art. 3. L'article IV.5 AEPol est remplacé par ce qui suit :

« Art. IV.5. § 1^{er}. L'épreuve visée à l'article IV.I.15, alinéa 1^{er}, 1°, PJPOL, comprend, pour les candidats agent de police et pour les candidats inspecteur de police, au moins les sous-épreuves suivantes :

1° la détermination de la potentialité du candidat à suivre la formation de base. Elle mesure les facteurs les plus pertinents pour la prédiction des résultats pendant et à l'issue de la formation de base et des performances sur le lieu de travail, dont entre autres :

- a) la capacité de raisonner de manière abstraite;
- b) la capacité de manier des informations;
- c) la capacité de raisonner avec des chiffres;

2° l'évaluation de la connaissance et de la maîtrise de la langue dans laquelle les épreuves de sélection, pour lesquelles le candidat s'est inscrit, sont organisées.

Afin de réussir l'épreuve visée à l'article IV.I.15, alinéa 1^{er}, 1°, PJPOL, le candidat doit avoir atteint le seuil minimum fixé pour chaque sous-épreuve.

Le contenu des sous-épreuves visées à l'alinéa 1^{er} est adapté en fonction du cadre que postule le candidat.

§ 2. L'épreuve visée à l'article IV.I.15, alinéa 1^{er}, 1°, PJPOL, comprend, pour les candidats inspecteur principal de police avec spécialité particulière ou avec spécialité d'assistant de police, au moins les sous-épreuves suivantes :

1° la détermination de la potentialité du candidat à suivre la formation de base. Elle mesure les facteurs les plus pertinents pour la prédiction des résultats pendant et à l'issue de la formation de base et des performances sur le lieu de travail, dont entre autres :

- a) la capacité de raisonner de manière abstraite;
- b) la capacité de manier des informations;
- c) la capacité de raisonner avec des chiffres;

2° l'évaluation de la connaissance et de la maîtrise de la langue dans laquelle les épreuves de sélection, pour lesquelles le candidat s'est inscrit, sont organisées;

3° l'évaluation des connaissances professionnelles, orientée spécifiquement vers les exigences de la fonction envisagée.

Les sous-épreuves sont ordonnées de manière telle qu'il n'est pas possible de participer à la sous-épreuve visée à l'alinéa 1^{er}, 3°, sans avoir atteint le seuil minimum fixé pour les sous-épreuves visées à l'alinéa 1^{er}, 1° et 2°.

Om te slagen voor de proef bedoeld in artikel IV.I.15, eerste lid, 1°, RPPol, moet de kandidaat de voor elke subproef bepaalde minimumdrempel hebben behaald.

§ 3. De proef bedoeld in artikel IV.I.15, eerste lid, 1°, RPPol, omvat voor de kandidaten-commissaris van politie ten minste de volgende subproeven :

1° de bepaling van het potentieel van de kandidaat tot het volgen van de basisopleiding. Zij meet de meest relevante factoren voor de voorspelling van de resultaten tijdens en na afloop van de basisopleiding en de prestaties op de werkvloer, waaronder :

- a) het abstract redeneervermogen;
- b) het vermogen om informatie te verwerken;
- c) het vermogen om te redeneren met cijfers;

2° de evaluatie van de kennis en de beheersing van de taal waarin de selectieproeven, waarvoor de kandidaat zich heeft ingeschreven, worden georganiseerd;

3° een commentaarverhandeling.

De subproeven grijpen derwijze plaats dat het niet mogelijk is aan de subproef bedoeld in het eerste lid, 3°, deel te nemen zonder de voor de subproeven bedoeld in het eerste lid, 1° en 2°, bepaalde minimumdrempel te hebben behaald.

Om te slagen voor de proef bedoeld in artikel IV.I.15, eerste lid, 1°, RPPol, moet de kandidaat de voor elke subproef bepaalde minimumdrempel hebben behaald.

§ 4. De directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie stelt de kandidaten schriftelijk in kennis van hun resultaten voor de in artikel IV.I.15, eerste lid, 1°, RPPol bedoelde proef. »

Art. 4. In titel IV, hoofdstuk I, afdeling 2, van het UBPol wordt de onderafdeling 3, die artikel IV.6 bevat, vervangen als volgt :

« Onderafdeling 3. - De beoordeling van de persoonlijkheid

A. - De persoonlijkheidsproef

Art. IV.6. De proef bedoeld in artikel IV.I.15, eerste lid, 2°, RPPol, meet de competenties vervat in bijlage 4 en omvat ten minste de volgende subproeven :

1° een biografische vragenlijst en een persoonlijkheidstest;

2° een gestructureerd interview met een gekwalificeerd lid van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie;

3° andere selectietechnieken die de competenties evalueren.

De uniformiteit van de proef wordt gewaarborgd door middel van een gestandaardiseerd protocol.

De inhoud van de subproeven varieert naar gelang van het kader dat de kandidaat beoogt.

Na afloop van de in artikel IV.I.15, eerste lid, 2°, RPPol, bedoelde proef brengt een gekwalificeerd lid van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie, aangewezen door de directeur van die directie, over elke kandidaat één van de volgende beoordelingen uit :

1° de kandidaat bezit de persoonlijkheidskenmerken die hem toelaten een ambt bij de politie uit te oefenen;

2° de kandidaat bezit het potentieel om de persoonlijkheidskenmerken te ontwikkelen die hem toelaten een ambt bij de politie uit te oefenen;

3° de kandidaat bezit momenteel niet de persoonlijkheidskenmerken die hem toelaten een ambt bij de politie uit te oefenen.

B. - Het selectiegesprek met de selectiecommissie

Art. IV.6bis. De directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie plant de selectiecommissies en bepaalt de plaats waar en de data waarop zij zitting houden, in functie van, in voorkomend geval, de bepalingen van de beheerscontracten bedoeld in artikel IV.I.28 RPPol.

Art. IV.6ter. De selectiecommissie bedoeld in artikel IV.I.15, eerste lid, 4°, RPPol, hierna de selectiecommissie genoemd, is samengesteld uit :

1° een gekwalificeerd personeelslid van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie, die het voorzitterschap waarneemt;

2° twee personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten, waarvan er één tot de federale politie en één tot een corps van de lokale politie behoort;

Afin de réussir l'épreuve visée à l'article IV.I.15, alinéa 1^{er}, 1°, PJPo, le candidat doit avoir atteint le seuil minimum fixé pour chaque sous-épreuve.

§ 3. L'épreuve visée à l'article IV.I.15, alinéa 1^{er}, 1°, PJPo, comprend, pour les candidats commissaire de police, au moins les sous-épreuves suivantes :

1° la détermination de la potentialité du candidat à suivre la formation de base. Elle mesure les facteurs les plus pertinents pour la prédiction des résultats pendant et à l'issue de la formation de base et des performances sur le lieu de travail, dont entre autres :

- a) la capacité de raisonner de manière abstraite;
- b) la capacité de manier des informations;
- c) la capacité de raisonner avec des chiffres;

2° l'évaluation de la connaissance et de la maîtrise de la langue dans laquelle les épreuves de sélection, pour lesquelles le candidat s'est inscrit, sont organisées;

3° une dissertation commentée.

Les sous-épreuves sont ordonnées de manière telle qu'il n'est pas possible de participer à la sous-épreuve visée à l'alinéa 1^{er}, 3°, sans avoir atteint le seuil minimum fixé pour les sous-épreuves visées à l'alinéa 1^{er}, 1° et 2°.

Afin de réussir l'épreuve visée à l'article IV.I.15, alinéa 1^{er}, 1°, PJPo, le candidat doit avoir atteint le seuil minimum fixé pour chaque sous-épreuve.

§ 4. Le directeur de la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale informe les candidats par écrit de leurs résultats à l'épreuve visée à l'article IV.I.15, alinéa 1^{er}, 1°, PJPo. »

Art. 4. Dans le titre IV, chapitre Ier, section 2, de l'AEPo, la sous-section 3, comportant l'article IV.6, est remplacée par ce qui suit :

« Sous-section 3. - L'évaluation de la personnalité

A. - L'épreuve de personnalité

Art. IV.6. L'épreuve visée à l'article IV.I.15, alinéa 1^{er}, 2°, PJPo, mesure les compétences reprises en annexe 4 et comprend au moins les sous-épreuves suivantes :

1° un questionnaire biographique et un test de personnalité;

2° une interview structurée avec un membre qualifié de la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale;

3° d'autres techniques de sélection qui évaluent les compétences.

L'uniformité de l'épreuve est garantie par le biais d'un protocole standardisé.

Le contenu des sous-épreuves est adapté en fonction du cadre que postule le candidat.

A l'issue de l'épreuve visée à l'article IV.I.15, alinéa 1^{er}, 2°, PJPo, un membre qualifié de la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale, désigné par le directeur de cette direction, émet, pour chaque candidat, une des appréciations suivantes :

1° le candidat possède les caractéristiques de personnalité lui permettant d'exercer une fonction policière;

2° le candidat possède le potentiel pour développer les caractéristiques de personnalité lui permettant d'exercer une fonction policière;

3° le candidat ne possède actuellement pas les caractéristiques de personnalité lui permettant d'exercer une fonction policière.

B. - L'entretien de sélection devant la commission de sélection

Art. IV.6bis. Le directeur de la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale planifie la tenue des commissions de sélection, détermine le lieu où elles siègent et les dates auxquelles elles doivent se réunir, en fonction, le cas échéant, des dispositions des contrats de gestion visés à l'article IV.I.28 PJPo.

Art. IV.6ter. La commission de sélection visée à l'article IV.I.15, alinéa 1^{er}, 4°, PJPo, dénommée ci-après la commission de sélection, est composée de :

1° un membre qualifié du personnel de la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale, qui assure la présidence;

2° deux membres du personnel du cadre opérationnel des services de police, dont l'un appartient à la police fédérale et l'autre à un corps de police locale;

3° een personeelslid van de directie van de opleiding van de federale politie of een personeelslid van een politiedienst tewerkgesteld in een politieschool die over bijzondere bekwaamheden beschikt in het raam van de basisopleiding.

Om geldig te kunnen beslissen moeten ten minste drie leden waaronder de voorzitter en één van de leden bedoeld in het eerste lid, 2°, aanwezig zijn.

De selectiecommissie beslist met gewone meerderheid van stemmen. In geval van staking van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

Art. IV.6^{quater}. De directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie stelt een lijst op van personeelsleden op basis waarvan de onderscheiden commissies bedoeld in artikel IV.6^{bis} worden samengesteld.

In elke commissie wijst hij de voorzitter aan en de leden die er zitting houden evenals hun plaatsvervangers.

Elk lid ten aanzien van wie elementen voorhanden zijn die zijn respect voor de deontologie of zijn bekwaamheid om kandidaten te evalueren in twijfel trekken, wordt geschrapt van de lijst bedoeld in het eerste lid. In een dergelijk geval licht de directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie het betrokken lid van de commissie schriftelijk in van zijn gemotiveerde beslissing.

Art. IV.6^{quinquies}. Alvorens als lid van een selectiecommissie te kunnen worden aangewezen, moet het personeelslid een opleiding hebben gevolgd waarvan het programma wordt vastgesteld door de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie.

Art. IV.6^{sexies}. De in artikel IV.I.15, eerste lid, 4°, RPPol, bedoelde lijst van competenties is vastgesteld in bijlage 4. »

Art. 5. Artikel IV.7 UBPol wordt aangevuld met de bepalingen onder 15° en 16°, luidende :

« 15° de aanwezigheid of afhankelijkheid van het gebruik van psychotrope stoffen en geneesmiddelen;

16° de aanwezigheid of afhankelijkheid van het gebruik van alcohol. »

Art. 6. Artikel IV.8 UBPol wordt vervangen als volgt :

« Art. IV.8. Het fysiek-medisch onderzoek bestaat uit :

1° het fysiek luik omvattende het functioneel parcours;

2° het medisch luik omvattende :

a) het klinisch onderzoek, de urineanalyse, de bloedanalyse, in voorkomend geval de haaranalyse, het onderzoek van de ogen en het onderzoek van de tanden, die worden uitgevoerd door één of meerdere onderzoekende artsen;

b) de radiologische onderzoeken die noodzakelijk worden geacht door de onderzoekende arts.

De criteria waaraan de kandidaat in het raam van het in het eerste lid, 1°, bedoelde parcours moet voldoen om de in artikel IV.30 bedoelde minimumdrempel te behalen, worden, na goedkeuring door de minister, opgenomen in het selectiereglement.

De criteria waaraan de kandidaat in het raam van de in het eerste lid, 2°, bedoelde onderzoeken moet voldoen om de in artikel IV.30 bedoelde minimumdrempel te behalen, zijn vervat in bijlage 4^{bis}.

Het fysiek-medisch onderzoek vindt derwijze plaats dat het niet mogelijk is aan een luik deel te nemen zonder de voor het voorafgaande luik bepaalde minimumdrempel te hebben behaald. »

Art. 7. In het UBPol wordt een artikel IV.8^{bis} ingevoegd, luidende :

« Art. IV.8^{bis}. De directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie organiseert het functioneel parcours en bepaalt de plaats waar en de data waarop de kandidaten eraan kunnen deelnemen, in functie van, in voorkomend geval, de bepalingen van de beheerscontracten bedoeld in artikel IV.I.28 RPPol.

De praktische uitvoeringsmodaliteiten ervan worden in het selectiereglement opgenomen. »

Art. 8. In het UBPol wordt een artikel IV.8^{ter} ingevoegd, luidende :

« Art. IV.8^{ter}. Op basis van het functioneel parcours brengt de directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie over elke kandidaat één van de volgende beoordelingen uit :

1° de kandidaat bezit de fysieke kenmerken die hem toelaten een basisopleiding bij de politie aan te vatten;

3° un membre du personnel de la direction de la formation de la police fédérale ou un membre du personnel d'un service de police engagé dans une école de police qui dispose de compétences spécifiques en matière de formation de base.

Pour pouvoir décider valablement, au moins trois membres dont le président et un des membres visés à l'alinéa 1^{er}, 2°, doivent être présents.

La commission de sélection prend ses décisions à la majorité simple des voix. En cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

Art. IV.6^{quater}. Le directeur de la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale établit une liste des membres du personnel sur base de laquelle sont composées les différentes commissions visées à l'article IV.6^{bis}.

Au sein de chaque commission, il désigne le président et les membres qui y siègent ainsi que leurs suppléants.

Tout membre à l'égard duquel il existe des éléments mettant en doute son respect de la déontologie ou sa capacité à évaluer les candidats est rayé de la liste visée à l'alinéa 1^{er}. Dans un tel cas, le directeur de la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale informe par écrit le membre concerné de la commission de sa décision motivée.

Art. IV.6^{quinquies}. Préalablement à la désignation comme membre d'une commission de sélection, le membre du personnel doit suivre une formation dont le programme est déterminé par la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale.

Art. IV.6^{sexies}. La liste des compétences visée à l'article IV.I.15, alinéa 1^{er}, 4°, PJPOL, est fixée à l'annexe 4. »

Art. 5. L'article IV.7 AEPOL, est complété par les 15° et 16°, rédigés comme suit :

« 15° la présence ou la dépendance à la consommation de psychotropes et de médicaments;

16° la présence ou la dépendance à la consommation d'alcool. »

Art. 6. L'article IV.8 AEPOL est remplacé par ce qui suit :

« Art. IV.8. L'examen physique et médical est composé :

1° du volet physique comprenant le parcours fonctionnel;

2° du volet médical comprenant :

a) l'examen clinique, l'analyse d'urine, les analyses sanguines, le cas échéant l'analyse capillaire, l'examen ophtalmologique et l'examen dentaire, qui sont effectués par un ou plusieurs médecins examinateurs;

b) les examens radiologiques qui sont jugés nécessaires par le médecin examinateur.

Les critères auxquels le candidat doit satisfaire dans le cadre du parcours visé à l'alinéa 1^{er}, 1°, afin d'atteindre le seuil minimum visé à l'article IV.30 sont repris dans le règlement de sélection après approbation par le ministre.

Les critères auxquels le candidat doit satisfaire dans le cadre des examens visés à l'alinéa 1^{er}, 2°, afin d'atteindre le seuil minimum visé à l'article IV.30 sont repris à l'annexe 4^{bis}.

L'examen physique et médical est ordonné de manière telle qu'il n'est pas possible de participer à un volet sans avoir atteint le seuil minimum pour le volet précédent. »

Art. 7. Dans l'AEPOL, il est inséré un article IV.8^{bis} rédigé comme suit :

« Art. IV.8^{bis}. Le directeur de la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale organise le parcours fonctionnel et détermine la lieu où et les dates auxquelles les candidats peuvent y participer, en fonction, le cas échéant, des dispositions des contrats de gestions visés à l'article IV.I.28 PJPOL.

Les modalités pratiques d'exécution y relatives sont reprises dans le règlement de sélection. »

Art. 8. Dans l'AEPOL, il est inséré un article IV.8^{ter} rédigé comme suit :

« Art. IV.8^{ter}. Sur base du parcours fonctionnel, le directeur de la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale émet pour chaque candidat une des appréciations suivantes :

1° le candidat possède les caractéristiques physiques lui permettant d'entamer une formation de base à la police;

2° de kandidaat bezit momenteel niet de fysieke kenmerken die hem toelaten een basisopleiding bij de politie aan te vatten.

Binnen het jaar volgend op de kennisgeving van de in het eerste lid, 2°, bedoelde beoordeling, kan de kandidaat één keer herkansen voor het functioneel parcours. Tussen de eerste poging en de herkansing geldt een wachtermijn van twee maanden.

In het raam van de in het tweede lid bedoelde herkansing, kan de directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie ofwel de in het eerste lid, 2°, bedoelde beoordeling bevestigen ofwel de in het eerste lid, 1°, bedoelde beoordeling uitbrengen. »

Art. 9. In artikel IV.9 UBPol worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) in het eerste lid worden de woorden « een arts, aangewezen door de directeur van de medische dienst van de politiediensten » vervangen door de woorden « een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer aangewezen door de directeur van de directie van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de federale politie »;

b) in het eerste lid, 2°, en in het tweede lid, 2°, wordt het woord « ongeschikt » vervangen door de woorden « tijdelijk ongeschikt »;

c) in het eerste lid, 3°, en in het tweede lid, 3°, wordt het woord « definitief » opgeheven;

d) in het derde lid worden de woorden « De arts aangewezen door de directeur van de medische dienst van de politiediensten, » vervangen door de woorden « De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer aangewezen door de directeur van de directie van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de federale politie »;

e) het vierde lid wordt vervangen als volgt :

« De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer aangewezen door de directeur van de directie van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de federale politie zendt de in het eerste lid bedoelde beslissing aan de kandidaat binnen de tien dagen na de datum van die beslissing. De kandidaat die de in artikel IV.9, eerste lid, 2° of 3°, bedoelde beslissing ontvangt, wordt schriftelijk in kennis gesteld van de reden van zijn ongeschiktheid. »;

f) het vijfde lid wordt opgeheven.

Art. 10. De artikelen IV.10 tot IV.13 UBPol, met inbegrip van het opschrift, worden opgeheven.

Art. 11. In artikel IV.14 UBPol worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid worden de woorden « in artikel IV.I.15, tweede lid, RPPol » vervangen door de woorden « in artikel 12, tweede lid, van de wet van 26 april 2002 »;

2° het eerste lid wordt aangevuld met de woorden : « , die de voor het onderzoek nuttige inlichtingen kan inwinnen, en door de directie van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de federale politie »;

3° het tweede lid wordt opgeheven.

Art. 12. In artikel IV.15 UBPol worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° vóór het eerste lid, wordt een lid toegevoegd, luidende :

« De directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie licht het korps van de lokale politie van de woonplaats van de kandidaat in van het feit dat de kandidaat in het bezit is van een uittreksel uit het strafregister dat minder dan drie maanden oud is op de datum van de kandidaatstelling en of de kandidaat voldoet aan de voorwaarden bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de wet van 26 april 2002. »;

2° de woorden « in artikel IV.I.4, 3°, RPPol » worden telkens vervangen door de woorden « in artikel 12, eerste lid, 3°, van de wet van 26 april 2002 »;

3° in het vroegere tweede lid dat het derde lid wordt, worden de woorden « het eerste lid » vervangen door de woorden « het tweede lid »;

4° in het vroegere derde lid dat het vierde lid wordt, worden de woorden « het tweede lid » vervangen door de woorden « het derde lid ».

Art. 13. In artikel IV.16 UBPol worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid worden de woorden « aan de directie van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de federale politie en, in voorkomend geval, » ingevoegd tussen de

2° le candidat ne possède actuellement pas les caractéristiques physiques lui permettant d'entamer une formation de base à la police.

Dans l'année qui suit la prise de connaissance de l'appréciation visée à l'alinéa 1^{er}, 2°, le candidat peut présenter à nouveau le parcours fonctionnel. Un temps d'attente de deux mois doit être respecté entre la première tentative et le repêchage.

Dans le cadre du repêchage visé à l'alinéa 2, le directeur de la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale peut soit confirmer l'appréciation visée à l'alinéa 1^{er}, 2°, soit opter pour l'appréciation visée à l'alinéa 1^{er}, 1°.

Art. 9. A l'article IV.9 AEPol, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans l'alinéa 1^{er}, les mots « un médecin désigné par le directeur du service médical des services de police » sont remplacés par les mots « un médecin du travail - conseiller en prévention désigné par le directeur de la direction du service interne de prévention et de protection au travail de la police fédérale »;

b) dans l'alinéa 1^{er}, 2°, et dans l'alinéa 2, 2°, le mot « inapte » est remplacé par les mots « temporairement inapte »;

c) dans l'alinéa 1^{er}, 3°, et dans l'alinéa 2, 3°, le mot « définitivement » est abrogé;

d) dans l'alinéa 3, les mots « Le médecin désigné par le directeur du service médical des services de police » sont remplacés par les mots « Le médecin du travail - conseiller en prévention désigné par le directeur de la direction du service interne de prévention et de protection au travail de la police fédérale »;

e) l'alinéa 4 est remplacé par ce qui suit :

« Le médecin du travail - conseiller en prévention désigné par le directeur de la direction du service interne de prévention et de protection au travail de la police fédérale envoie au candidat la décision visée à l'alinéa 1^{er} dans les dix jours qui suivent la date de cette décision. Le candidat qui reçoit la décision visée à l'article IV.9, alinéa 1^{er}, 2° ou 3°, est informé par écrit de la raison de son inaptitude. »;

f) l'alinéa 5 est abrogé.

Art. 10. Les articles IV.10 à IV.13 AEPol, en ce compris l'intitulé, sont abrogés.

Art. 11. A l'article IV.14 AEPol, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 1^{er}, les mots « à l'article IV.I.15, alinéa 2, PJPOL » sont remplacés par les mots « à l'article 12, alinéa 2, de la loi du 26 avril 2002 »;

2° l'alinéa 1^{er} est complété par les mots « qui peut rassembler les renseignements utiles à l'enquête, et par la direction du service interne de prévention et de protection au travail de la police fédérale »;

3° l'alinéa 2 est abrogé.

Art. 12. A l'article IV.15 AEPol, les modifications suivantes sont apportées :

1° un alinéa rédigé comme suit est inséré avant l'alinéa 1^{er} :

« Le directeur de la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale informe le corps de police locale du domicile du candidat du fait que le candidat est en possession d'un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois à la date de la candidature et si le candidat satisfait aux conditions visées à l'article 14, alinéa 1^{er} de la loi du 26 avril 2002. »;

2° les mots « à l'article IV.I.4, 3°, PJPOL » sont à chaque fois remplacés par les mots « à l'article 12, alinéa 1^{er}, 3°, de la loi du 26 avril 2002 »;

3° à l'ancien alinéa 2 qui devient l'alinéa 3, les mots « l'alinéa 1^{er} » sont remplacés par les mots « l'alinéa 2 »;

4° à l'ancien alinéa 3 qui devient l'alinéa 4, les mots « l'alinéa 2 » sont remplacés par les mots « l'alinéa 3 ».

Art. 13. A l'article IV.16 AEPol, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots « la direction du service interne de prévention et de protection au travail de la police fédérale et, le cas échéant » sont insérés entre les mots « l'article IV.I.15, alinéa 1^{er}, 3°,

woorden « heeft bereikt, » en de woorden « aan het korps van de lokale politie van de woonplaats van de kandidaat »;

2° in het tweede lid worden de woorden « het in het eerste lid bedoelde onderzoek » vervangen door de woorden « het onderzoek van de omgeving en de antecedenten »;

3° in het tweede lid worden de woorden « de directie van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de federale politie en » ingevoegd tussen het woord « licht » en de woorden « het korps van de lokale politie van de woonplaats van de kandidaat ».

Art. 14. In artikel IV.17 UBPol worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) de woorden « Het korps van de lokale politie van de woonplaats van de kandidaat verzamelt » worden vervangen door de woorden « De directie van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de federale politie en, in voorkomend geval, het korps van de lokale politie van de woonplaats van de kandidaat verzamelen »;

b) het woord « geactualiseerde » wordt ingevoegd tussen de woorden « de volgende » en het woord « gegevens »;

c) in de bepaling onder 2°, worden de woorden « de informatiebulletins » vervangen door de woorden « het centraal strafregister »;

d) het artikel wordt aangevuld met drie leden, luidende :

« De directie van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de federale politie verifieert de in het eerste lid, 1°, 2°, en 4°, bedoelde gegevens.

Het korps van de lokale politie van de woonplaats van de kandidaat verifieert de in het eerste lid, 3°, bedoelde gegevens.

De directie van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de federale politie en, in voorkomend geval, het korps van de lokale politie van de woonplaats van de kandidaat maken de resultaten van de in het eerste lid bedoelde raadplegingen over aan de directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie. »

Art. 15. In artikel IV.18, eerste lid, UBPol wordt in de Nederlandse tekst het woord « strafblad » telkens vervangen door het woord « strafregister ».

Art. 16. In artikel IV.19 UBPol worden de woorden « de gegevens bedoeld in artikel IV.17 » vervangen door de woorden « de gegevens bedoeld in artikel IV.17, eerste lid, ».

Art. 17. In artikel IV.20 UBPol, hersteld bij het ministerieel besluit van 24 oktober 2008, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) in het enig lid worden de woorden « de gegevens bedoeld in artikel IV.17 » vervangen door de woorden « de gegevens bedoeld in artikel IV.17, eerste lid, »;

b) in de bepaling onder 1°, worden de woorden « artikel IV.17, 2° » vervangen door de woorden « artikel IV.17, eerste lid, 2° »;

c) in de bepaling onder 2°, worden de woorden « kan plaatsvinden » vervangen door het woord « plaatsvindt ».

Art. 18. In artikel IV.21 UBPol worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid worden de woorden « bedoeld in artikel IV.20 » ingevoegd tussen de woorden « de antecedenten » en de woorden « is afgesloten »;

2° in het eerste lid worden de woorden « in artikel IV.I.4, 3°, RPPol » vervangen door de woorden « in artikel 12, eerste lid, 3°, van de wet van 26 april 2002 ».

Art. 19. In titel IV, hoofdstuk I, UBPol wordt afdeling 4, die de artikelen IV.22 tot IV.27 bevat, vervangen als volgt :

« Afdeling 4. - De deliberatiecommissie

Art. IV.22. De deliberatiecommissie bedoeld in artikel IV.I.17 RPPol, is samengesteld uit :

1° de directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie of het personeelslid dat hij aanwijst, die het voorzitterschap waarneemt;

2° één personeelslid van de lokale politie, aangewezen door de Vaste Commissie voor de Lokale Politie;

3° één personeelslid van de federale politie, aangewezen door de directeur-generaal van de algemene directie van de ondersteuning en het beheer.

Om geldig te kunnen beslissen, moeten alle leden aanwezig zijn.

PJPol, » et les mots « le corps de police locale du domicile du candidat »;

2° à l'alinéa 2, les mots « l'enquête visée à l'alinéa 1^{er} » sont remplacés par les mots « l'enquête de milieu et d'antécédents »;

3° à l'alinéa 2, les mots « à la direction du service interne de prévention et de protection au travail de la police fédérale et » sont insérés entre le mot « précise » et les mots « au corps de police locale du domicile du candidat ».

Art. 14. A l'article IV.17 AEPol, les modifications suivantes sont apportées :

a) les mots « Le corps de police locale du domicile du candidat rassemble » sont remplacés par les mots « La direction du service interne de prévention et de protection au travail de la police fédérale et, le cas échéant, le corps de police locale du domicile du candidat rassemblent »;

b) le mot « actualisées » est inséré entre le mot « données » et le mot « suivantes »;

c) au 2°, les mots « sur les bulletins d'informations » sont remplacés par les mots « au casier judiciaire central »;

d) l'article est complété par trois alinéas rédigés comme suit :

« La direction du service interne de prévention et de protection au travail de la police fédérale vérifie les données visées à l'alinéa 1^{er}, 1°, 2° et 4°.

Le corps de police locale du domicile du candidat vérifie les données visées à l'alinéa 1^{er}, 3°.

La direction du service interne de prévention et de protection au travail de la police fédérale et, le cas échéant, le corps de police locale du domicile du candidat transmettent les résultats des consultations visées à l'alinéa 1^{er} au directeur de la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale. »

Art. 15. Dans l'article IV.18, alinéa 1^{er}, AEPol, dans le texte en néerlandais le mot « strafblad » est à chaque fois remplacé par le mot « strafregister ».

Art. 16. A l'article IV.19 AEPol, les mots « les données visées à l'article IV.17 » sont remplacés par les mots « les données visées à l'article IV.17, alinéa 1^{er} ».

Art. 17. A l'article IV.20 AEPol, rétabli par l'arrêté ministériel du 24 octobre 2008, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans l'alinéa unique, les mots « les données visées à l'article IV.17 » sont remplacés par les mots « les données visées à l'article IV.17, alinéa 1^{er}, »;

b) au 1°, les mots « l'article IV.17, 2° » sont remplacés par les mots « l'article IV.17, alinéa 1^{er}, 2° »;

c) au 2°, les mots « peut être organisé » sont remplacés par les mots « est organisé ».

Art. 18. A l'article IV.21 AEPol, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 1^{er}, les mots « visée à l'article IV.20 » sont insérés entre les mots « des antécédents » et les mots « est clôturée »;

2° dans l'alinéa 1^{er}, les mots « à l'article IV.I.4, 3°, PJPol » sont remplacés par les mots « à l'article 12, alinéa 1^{er}, 3°, de la loi du 26 avril 2002 ».

Art. 19. Dans le titre IV, chapitre Ier, AEPol, la section 4, comportant les articles IV.22 à IV.27, est remplacée par ce qui suit :

« Section 4. - La commission de délibération

Art. IV.22. La commission de délibération visée à l'article IV.I.17 PJPol est composée :

1° du directeur de la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale ou du membre du personnel qu'il désigne, qui assure la présidence;

2° d'un membre du personnel de la police locale, désigné par la Commission permanente de la police locale;

3° d'un membre du personnel de la police fédérale, désigné par le directeur général de la direction générale de l'appui et de la gestion.

Pour pouvoir décider valablement, tous les membres doivent être présents.

De deliberatiecommissie beslist met gewone meerderheid van stemmen.

Art. IV.23. Na de in artikel IV.I.24, eerste lid, RPPol, bedoelde beslissing te hebben genomen, stelt de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie een evaluatierapport op aangaande de in bijlage 4 opgenomen competenties van de kandidaat.

Het in het eerste lid bedoelde evaluatierapport wordt, op haar aanvraag, ter beschikking gesteld van de in artikel 42, eerste lid, van het koninklijk besluit van 20 november 2001 betreffende de basisopleidingen van de personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten en houdende diverse overgangsbepalingen bedoelde jury.»

Art. 20. Artikel IV.28 UBPol wordt vervangen als volgt :

« Art. IV.28. Behalen de minimumscore voor de proef bedoeld in artikel IV.I.15, eerste lid, 1^o, RPPol, de kandidaten die, hetzij minder dan één standaardafwijking onder het gemiddelde van de referentiepopulatie liggen, hetzij de voorafgaandelijk vastgelegde en aan de kandidaten aangekondigde minimumscore behalen. »

Art. 21. In artikel IV.29 UBPol worden de woorden « artikel IV.6, derde lid, 1^o of 2^o » vervangen door de woorden « artikel IV.6, vierde lid, 1^o of 2^o ».

Art. 22. In artikel IV.30 UBPol worden de woorden « waarvoor de onderzoekende arts of, in voorkomend geval, de medische geschiktheidscommissie respectievelijk de in artikel IV.9, eerste lid, 1^o of de in artikel IV.11, eerste lid, 1^o, a) bedoelde beslissing neemt » vervangen door de woorden « waarover de directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie de in artikel IV.8ter, eerste lid, 1^o, bedoelde beoordeling uitbrengt en waarvoor de onderzoekende arts de in artikel IV.9, eerste lid, 1^o, bedoelde beslissing neemt ».

Art. 23. In titel IV, hoofdstuk I, UBPol, wordt afdeling 6, die het artikel IV.31 bevat, opgeheven.

Art. 24. In artikel IV.32, tweede lid, UBPol worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o de woorden « IV.I.49, eerste en tweede lid, » worden vervangen door de woorden « IV.I.49, tweede lid, »;

2^o de woorden « artikel 25 van de wet van 26 april 2002 en in » worden ingevoegd tussen het woord « De in » en de woorden « de artikelen ».

Art. 25. In artikel V.7, 4^o, UBPol worden in de Franse tekst de woorden « un an » vervangen door de woorden « deux ans ».

Art. 26. Artikel VII.8 UBPol wordt vervangen als volgt :

« Art. VII.8. Na de in artikel VII.II.20 RPPol bedoelde beslissing te hebben genomen, stelt de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie een evaluatierapport op aangaande de in bijlage 4 opgenomen competenties van de kandidaat.

Het in het eerste lid bedoelde evaluatierapport wordt opgenomen in het persoonlijk dossier en een kopie wordt, op haar aanvraag, ter beschikking gesteld van de in artikel 42, eerste lid, van het koninklijk besluit van 20 november 2001 betreffende de basisopleidingen van de personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten en houdende diverse overgangsbepalingen bedoelde jury. »

Art. 27. In het UBPol wordt een artikel VII.16bis ingevoegd, luidende :

« Art. VII.16bis. Voor wat de in artikel VII.16 bedoelde persoonlijkheidsproef betreft, wordt respectievelijk het advies van de korpschef, voor wat de leden van de lokale politie betreft, of het advies van de betrokken directeur, voor wat de leden van de federale politie betreft, in aanmerking genomen. De kandidaten die een negatief advies verkregen en die een negatief resultaat behaalden op die proef, worden niet toegelaten tot de volgende proef. »

Art. 28. In artikel XII.3 UBPol worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o de woorden « artikel IV.8, 1^o en 2^o » worden telkens vervangen door de woorden « artikel IV.8, 2^o »;

2^o in § 1, tweede lid worden de woorden « artikel IV.I.30 RPPol » vervangen door de woorden « artikel IV.I.30, § 2, eerste lid, RPPol ».

Art. 29. In het UBPol wordt de bijlage 4 vervangen door de bijlage 1 gevoegd bij dit besluit.

Art. 30. In het UBPol wordt een bijlage 4bis ingevoegd die als bijlage 2 is gevoegd bij dit besluit.

La commission de délibération décide à la majorité simple des voix.

Art. IV.23. Après avoir pris la décision visée à l'article IV.I.24, alinéa 1^{er}, PJPOL, la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale rédige un rapport d'évaluation concernant les compétences du candidat reprises à l'annexe 4.

Le rapport d'évaluation visé à l'alinéa 1^{er} est, à sa demande, mis à disposition du jury visé à l'article 42 de l'arrêté royal du 20 novembre 2001 relatif aux formations de base des membres du personnel du cadre opérationnel des services de police et portant diverses dispositions transitoires. »

Art. 20. L'article IV.28 AEPol est remplacé par ce qui suit :

« Art. IV.28. Atteignent le score minimum pour l'épreuve visée à l'article IV.I.15, alinéa 1^{er}, 1^o, PJPOL, les candidats qui, soit se situent à moins d'un écart-type en-dessous de la moyenne de la population prise comme référence, soit atteignent le score minimum fixé au préalable et annoncé aux candidats. »

Art. 21. Dans l'article IV.29 AEPol les mots « l'article IV.6, alinéa 3, 1^o ou 2^o » sont remplacés par les mots « l'article IV.6, alinéa 4, 1^o ou 2^o ».

Art. 22. Dans l'article IV.30 AEPol les mots « pour lesquels le médecin examinateur ou, le cas échéant, la commission d'aptitude médicale prend respectivement la décision visée à l'article IV.9, alinéa 1^{er}, 1^o ou à l'article IV.11, alinéa 1^{er}, 1^o, a) » sont remplacés par les mots « pour lesquels le directeur de la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale émet l'appréciation visée à l'article IV.8ter, alinéa 1^{er}, 1^o, et le médecin examinateur prend la décision visée à l'article IV.9, alinéa 1^{er}, 1^o. »

Art. 23. Dans le titre IV, chapitre Ier, AEPol, la section 6, qui comprend l'article IV.31, est abrogée.

Art. 24. A l'article IV.32, alinéa 2, AEPol, les modifications suivantes sont apportées :

1^o les mots « IV.I.49, alinéas 1^{er} et 2, » sont remplacés par les mots « IV.I.49, alinéa 2, »;

2^o les mots « à l'article 25 de la loi du 26 avril 2002 et » sont insérés entre les mots « Le service visé » et les mots « aux articles ».

Art. 25. Dans l'article V.7, 4^o, AEPol, dans le texte en français les mots « un an » sont remplacés par les mots « deux ans ».

Art. 26. L'article VII.8 AEPol est remplacé par ce qui suit :

« Art. VII.8. Après avoir pris la décision visée à l'article VII.II.20 PJPOL, la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale rédige un rapport d'évaluation concernant les compétences du candidat reprises à l'annexe 4.

Le rapport d'évaluation visé à l'alinéa 1^{er} est repris dans le dossier personnel et une copie est, à sa demande, mise à disposition du jury visé à l'article 42 de l'arrêté royal du 20 novembre 2001 relatif aux formations de base des membres du personnel du cadre opérationnel des services de police et portant diverses dispositions transitoires. »

Art. 27. Dans l'AEPol, il est inséré un article VII.16bis rédigé comme suit :

« Art. VII.16bis. Pour ce qui concerne l'épreuve de personnalité visée à l'article VII.16, l'avis du chef de corps, pour ce qui concerne les membres de la police locale ou l'avis du directeur concerné, pour ce qui concerne les membres de la police fédérale, est respectivement pris en compte. Les candidats qui reçoivent un avis négatif et qui obtiennent un résultat négatif à cette épreuve, ne sont pas admis à l'épreuve suivante. »

Art. 28. A l'article XII.3 AEPol, les modifications suivantes sont apportées :

1^o les mots « article IV.8, 1^o en 2^o » sont à chaque fois remplacés par les mots « article IV.8, 2^o »;

2^o dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, les mots « l'article IV.I.30 PJPOL » sont remplacés par les mots « l'article IV.I.30, § 2, alinéa 1^{er}, PJPOL ».

Art. 29. Dans l'AEPol, l'annexe 4 est remplacée par l'annexe 1^{re} jointe au présent arrêté.

Art. 30. Dans l'AEPol il est inséré une annexe 4bis qui est jointe en annexe 2 au présent arrêté.

Art. 31. De artikelen 5 en 6 en bijlage 2 zijn van toepassing op het medisch luik van de fysiek-medische onderzoeken die plaatsvinden vanaf 15 mei 2009.

Art. 32. De artikelen 6, 7 en 8 zijn van toepassing op het fysiek luik van de fysiek-medische onderzoeken die plaatsvinden vanaf 1 januari 2010.

Art. 33. Tot de overeenkomstig artikel 70, tweede lid, van het koninklijk besluit van 7 juni 2009 tot wijziging van verschillende teksten betreffende de rechtspositie van het personeel van de politiediensten bepaalde datum is artikel 23 niet van toepassing op de aanwerving van de hoofdinspecteurs van politie met bijzondere specialisatie of met specialiteit politie-assistent en blijven die aanwervingen onderworpen aan artikel IV.31 UBPol, zoals het van kracht was voor de inwerkingtreding van dit besluit.

Art. 34. Artikel 9, *b* en *c* treedt in werking op de overeenkomstig artikel 70, tweede lid, van het koninklijk besluit van 7 juni 2009 tot wijziging van verschillende teksten betreffende de rechtspositie van het personeel van de politiediensten bepaalde datum.

Brussel, 30 april 2010.

Mevr. A. TURTELBOOM

Art. 31. Les articles 5 et 6 et l'annexe 2 s'appliquent au volet médical des examens physiques et médicaux réalisés à partir du 15 mai 2009.

Art. 32. Les articles 6, 7 et 8 s'appliquent au volet physique des examens physiques et médicaux réalisés à partir du 1^{er} janvier 2010.

Art. 33. Jusqu'à la date fixée conformément à l'article 70, alinéa 2, de l'arrêté royal du 7 juin 2009 portant modification de divers textes relatifs à la position juridique du personnel des services de police, l'article 23 n'est pas d'application au recrutement des inspecteurs de police avec spécialité particulière ou avec spécialité d'assistant de police. Ces recrutements restent soumis à l'article IV.31 AEPol tel qu'il était en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 34. L'article 9, *b* et *c*, entre en vigueur à la date fixée conformément à l'article 70, alinéa 2, de l'arrêté royal du 7 juin 2009 portant modification de divers textes relatifs à la position juridique du personnel des services de police.

Bruxelles, le 30 avril 2010.

Mme A. TURTELBOOM

Bijlage 1 bij het ministerieel besluit van 30 april 2010 tot wijziging van het ministerieel besluit van 28 december 2001 tot uitvoering van sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten

Bijlage 4 bij het ministerieel besluit van 28 december 2001 tot uitvoering van sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten

KADER VAN AGENTEN VAN POLITIE : COMPETENTIEMODEL

Managen van informatie

Informatie begrijpen

Instructies, procedures en gegevens juist begrijpen en inschatten. Het hoe en het waarom van de dingen inzien en ambiguë informatie correct begrijpen. De eigen beperkingen kennen en beseffen dat men zelf niet alles kan weten.

Managen van taken

Taken uitvoeren

Uitvoerende taken zelfstandig, correct en systematisch uitvoeren volgens geldende voorschriften en normen. Een geheel van taken binnen de gegeven tijd uitvoeren door een prioriteitenlijst op te stellen.

Managen van interpersoonlijke relaties

(Intern) Samenwerken

Groepsgeest creëren en bevorderen door de eigen mening en ideeën te delen, door zich te identificeren met de gemeenschappelijke doelstellingen en door conflicten met collega's bij te leggen.

(Extern) Klantgericht optreden

Partners (publiek en overheid) de best mogelijke dienst verlenen en hen begeleiden naar de meest passende oplossing door op een constructieve manier contacten te onderhouden.

Managen van zichzelf

Inzet tonen

Zich ten volle inzetten voor het werk door steeds het beste van zichzelf te geven en hoge kwaliteit na te streven.

Coping

Reageren op frustraties, obstakels en tegenwerking en hierbij de resultaten voor ogen te houden, door kalm te blijven, de eigen emoties te controleren en constructief te reageren op kritiek.

Waarden

Betrokkenheid-motivatie

Een intrinsieke motivatie aantonen door interesse te tonen voor de functie en door over een professioneel bewustzijn te beschikken.

Normbeseef-integriteit

Aan geloofwaardigheid winnen door op een gedisciplineerde manier te werk te gaan, door zijn eigen opvattingen in te schrijven in de normen en verwachtingen van de organisatie.

Afwezigheid van extremisme

De rechten en de vrijheden van het individu respecteren. Mensen niet discrimineren op basis van geslacht, levensovertuiging, etnische afkomst, enz. Gedrag dat afwijkt van de eigen waarden niet veroordelen en de mensen die dit gedrag stellen niet verwerpen.

Afwezigheid van psychopathologie

Emotionele stabiliteit vertonen, t.t.z. zich kunnen beheersen en emotionele impulsen kunnen onderdrukken. Er is sprake van psychopathologie als men gedrag vertoont dat afwijkt van een sociale norm en als dit gedrag een belemmering uitmaakt voor of ongemak bezorgt aan de betrokkene zelf of aan de omgeving en op deze manier een verstoring van het sociaal en professioneel functioneren veroorzaakt.

BASISKADER : COMPETENTIEMODEL**Managen van informatie***Informatie verwerken*

Binnen de beschikbare termijn informatie op een doeltreffende manier verzamelen, ontcijferen en verwerken. Gegevens gestructureerd samenbrengen, behandelen en naar voor brengen. Eventuele hiaten in deze informatie onderkennen.

Managen van taken*Werk structureren*

Structuur aanbrengen in een veelheid aan verschillende taken door een prioriteitenlijst op te stellen en deze op een systematische en logische manier af te werken binnen de gegeven tijd.

Managen van interpersoonlijke relaties*(Intern) Samenwerken*

Groepsgeest creëren en bevorderen door de eigen mening en ideeën te delen, door zich te identificeren met de gemeenschappelijke doelstellingen en door conflicten met collega's bij te leggen.

(Extern) Klantgericht optreden

Partners (publiek en overheid) de best mogelijke dienst verlenen en hen begeleiden naar de meest passende oplossing door op een constructieve manier contacten te onderhouden.

Managen van zichzelf*Inzet tonen*

Zich ten volle inzetten voor het werk door steeds het beste van zichzelf te geven en hoge kwaliteit na te streven.

Coping

Reageren op frustraties, obstakels en tegenwerking en hierbij de resultaten voor ogen te houden, door kalm te blijven, de eigen emoties te controleren en constructief te reageren op kritiek.

Waarden*Betrokkenheid-motivatie*

Een intrinsieke motivatie aantonen door interesse te tonen voor de functie en door over een professioneel bewustzijn te beschikken.

Normbesef-integriteit

Aan geloofwaardigheid winnen door op een gedisciplineerde manier te werk te gaan, door zijn eigen opvattingen in te schrijven in de normen en verwachtingen van de organisatie.

Afwezigheid van extremisme

De rechten en de vrijheden van het individu respecteren. Mensen niet discrimineren op basis van geslacht, levensovertuiging, etnische afkomst, enz. Gedrag dat afwijkt van de eigen waarden niet veroordelen en de mensen die dit gedrag stellen niet verwerpen.

Afwezigheid van psychopathologie

Emotionele stabiliteit vertonen, t.t.z. zich kunnen beheersen en emotionele impulsen kunnen onderdrukken. Er is sprake van psychopathologie als men gedrag vertoont dat afwijkt van een sociale norm en als dit gedrag een belemmering uitmaakt voor of ongemak bezorgt aan de betrokkene zelf of aan de omgeving en op deze manier een verstoring van het sociaal en professioneel functioneren veroorzaakt.

MIDDENKADER : COMPETENTIEMODEL**Managen van informatie***Analyseren*

Door zich een kritisch en rationeel oordeel te vormen over de beschikbare informatie en door het essentiële van het bijkomstige te onderscheiden, inzicht krijgen in oorzaak en gevolg van een problematiek.

Managen van taken*Oplossingsgericht werken*

Onverwachte situaties aankunnen en beheersen door, op basis van ervaring en kennis, mogelijke oplossingen af te wegen en door op eigen initiatief de taak op zich te nemen om de best passende oplossing te implementeren.

Managen van personen*Mensen aansturen*

Ervoor zorgen dat iedereen gepast gedrag stelt door duidelijke instructies te geven en door het opvolgen en het bijsturen van hun prestaties in functie van de doelstellingen en de middelen.

Managen van interpersoonlijke relaties*(Intern) Samenwerken*

Groepsgeest creëren en bevorderen door de eigen mening en ideeën te delen, door zich te identificeren met de gemeenschappelijke doelstellingen en door conflicten met collega's bij te leggen.

(Extern) Klantgericht optreden

Partners (publiek en overheid) de best mogelijke dienst verlenen en hen begeleiden naar de meest passende oplossing door op een constructieve manier contacten te onderhouden.

Managen van zichzelf*Inzet tonen*

Zich ten volle inzetten voor het werk door steeds het beste van zichzelf te geven en hoge kwaliteit na te streven.

Coping

Reageren op frustraties, obstakels en tegenwerking en hierbij de resultaten voor ogen te houden, door kalm te blijven, de eigen emoties te controleren en constructief te reageren op kritiek.

Waarden*Betrokkenheid-motivatie*

Een intrinsieke motivatie aantonen door interesse te tonen voor de functie en door over een professioneel bewustzijn te beschikken.

Normbesef-integriteit

Aan geloofwaardigheid winnen door op een gedisciplineerde manier te werk te gaan, door zijn eigen opvattingen in te schrijven in de normen en verwachtingen van de organisatie.

Afwezigheid van extremisme

De rechten en de vrijheden van het individu respecteren. Mensen niet discrimineren op basis van geslacht, levensovertuiging, etnische afkomst, enz. Gedrag dat afwijkt van de eigen waarden niet veroordelen en de mensen die dit gedrag stellen niet verwerpen.

Afwezigheid van psychopathologie

Emotionele stabiliteit vertonen, t.t.z. zich kunnen beheersen en emotionele impulsen kunnen onderdrukken. Er is sprake van psychopathologie als men gedrag vertoont dat afwijkt van een sociale norm en als dit gedrag een belemmering uitmaakt voor of ongemak bezorgt aan de betrokkene zelf of aan de omgeving en op deze manier een verstoring van het sociaal en professioneel functioneren veroorzaakt.

OFFICERSKADER : COMPETENTIEMODEL**Managen van informatie***Integreren*

Via het leggen van relevante verbanden diverse gegevens op een synthetische manier integreren in een coherent geheel, alternatieven naar voor brengen en deze synthese en alternatieven verder uitwerken in een sluitende conclusie.

Managen van taken*Beslissen*

Beslissingen nemen op basis van (on)volledige informatie en de nodige acties initiëren om deze beslissingen in de praktijk te brengen.

Managen van personen*Mensen aansturen*

Ervoor zorgen dat iedereen gepast gedrag stelt door duidelijke instructies te geven en door het opvolgen en het bijsturen van hun prestaties in functie van de doelstellingen en de middelen.

Motiveren

Anderen erkennen en waarderen voor hun inzet, de eigen leiderschapstijl aan hen aanpassen en de juiste verantwoordelijkheden aan de juiste personen toevertrouwen om het goed functioneren te bevorderen.

Managen van interpersoonlijke relaties*(Extern) Klantgericht optreden*

Partners (publiek en overheid) de best mogelijke dienst verlenen en hen begeleiden naar de meest passende oplossing door op een constructieve manier contacten te onderhouden.

Adviseren

Gericht advies geven aan anderen binnen en buiten de organisatie en een vertrouwensrelatie met hen uitbouwen op basis van eigen geloofwaardigheid en expertise.

Managen van zichzelf*Coping*

Reageren op frustraties, obstakels en tegenwerking en hierbij de resultaten voor ogen te houden, door kalm te blijven, de eigen emoties te controleren en constructief te reageren op kritiek.

Zichzelf ontwikkelen

De eigen groei actief plannen en beheren in functie van mogelijkheden, interesses en ambities door het eigen functioneren kritisch in vraag te stellen en zich continu nieuwe inzichten eigen te maken.

Waarden*Betrokkenheid-motivatie*

Een intrinsieke motivatie aantonen door interesse te tonen voor de functie en door over een professioneel bewustzijn te beschikken.

Normbesef-integriteit

Aan geloofwaardigheid winnen door op een gedisciplineerde manier te werk te gaan, door zijn eigen opvattingen in te schrijven in de normen en verwachtingen van de organisatie.

Afwezigheid van extremisme

De rechten en de vrijheden van het individu respecteren. Mensen niet discrimineren op basis van geslacht, levensovertuiging, etnische afkomst, enz. Gedrag dat afwijkt van de eigen waarden niet veroordelen en de mensen die dit gedrag stellen niet verwerpen.

Afwezigheid van psychopathologie

Emotionele stabiliteit vertonen, t.t.z. zich kunnen beheersen en emotionele impulsen kunnen onderdrukken. Er is sprake van psychopathologie als men gedrag vertoont dat afwijkt van een sociale norm en als dit gedrag een belemmering uitmaakt voor of ongemak bezorgt aan de betrokkene zelf of aan de omgeving en op deze manier een verstoring van het sociaal en professioneel functioneren veroorzaakt.

Gezien om te worden gevoegd bij het ministerieel besluit van 30 april 2010 tot wijziging van het ministerieel besluit van 28 december 2001 tot uitvoering van sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten.

De Minister van Binnenlandse Zaken,
Mevr. A. TURTELBOOM

Annexe 1^{re} à l'arrêté ministériel du 30 avril 2010 modifiant l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police

Annexe 4 à l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police

CADRE D'AGENTS DE POLICE : MODELE DE COMPETENCES**Gestion de l'information***Comprendre l'information*

Bien comprendre et évaluer les instructions, procédures et données. Percevoir le pourquoi et le comment des choses et interpréter correctement les informations ambiguës. Connaître ses propres limites et admettre de ne pas tout savoir.

Gestion des tâches*Exécuter des tâches*

Effectuer les tâches d'exécution de façon indépendante, correcte et systématique selon les dispositions et les normes en vigueur. Exécuter dans le temps imparti un ensemble de tâches différentes en établissant une liste de priorités.

Gestion interpersonnelle*Coopérer (Interne)*

Créer et promouvoir l'esprit d'équipe en partageant ses avis et ses idées, en s'identifiant aux objectifs communs et en aplanissant les conflits avec ses collègues.

Orientation-Client (Externe)

Fournir au partenaire (citoyen et autorité) le meilleur service possible et l'accompagner vers la solution la plus opportune en entretenant des contacts constructifs.

Gestion personnelle*S'engager*

S'impliquer entièrement dans le travail en donnant toujours le meilleur de soi-même et en cherchant à atteindre un niveau de qualité élevé.

Coping

Réagir aux frustrations, aux obstacles et à l'opposition en se centrant sur le résultat, en restant calme, en contrôlant ses émotions et en réagissant de façon constructive à la critique.

Valeurs*Implication-motivation*

Présenter une motivation intrinsèque en manifestant de l'intérêt pour la fonction et en développant un projet professionnel.

Respect des normes-intégrité

Gagner en crédibilité en travaillant avec discipline, inscrivant ses propres principes au sein des normes et attentes de l'organisation.

Absence d'extrémisme

Respecter les droits et les libertés de l'individu. Ne pas discriminer des personnes sur base du sexe, de leurs convictions, de leur provenance ethnique,.... Ne pas juger tout comportement déviant par rapport à ses propres valeurs et rejeter toute personne le présentant.

Absence de psychopathologie

Montrer de la stabilité émotionnelle, c'est-à-dire pouvoir se maîtriser et pouvoir réprimer des impulsions émotionnelles. On peut parler de psychopathologie si le comportement dévie par rapport à une norme sociale et si ce comportement nuit ou procure une gêne à l'intéressé ou à son environnement en provoquant une perturbation de son fonctionnement social et professionnel.

CADRE DE BASE : MODELE DE COMPETENCES**Gestion de l'information***Traiter de l'information*

Rassembler de façon efficace l'information, la déchiffrer et la traiter dans les délais impartis. Structurer les données, les traiter et les présenter. Distinguer les lacunes éventuelles de cette information.

Gestion des tâches*Structurer le travail*

Structurer une multitude de tâches différentes en établissant une liste de priorités et en exécutant celles-ci de façon systématique et logique dans le temps imparti.

Gestion interpersonnelle*Coopérer (Interne)*

Créer et promouvoir l'esprit d'équipe en partageant ses avis et ses idées, en s'identifiant aux objectifs communs et en aplanissant les conflits avec ses collègues.

Orientation-Client (Externe)

Fournir au partenaire (citoyen et autorité) le meilleur service possible et l'accompagner vers la solution la plus opportune en entretenant des contacts constructifs.

Gestion personnelle*S'engager*

S'impliquer entièrement dans le travail en donnant toujours le meilleur de soi-même et en cherchant à atteindre un niveau de qualité élevé.

Coping

Réagir aux frustrations, aux obstacles et à l'opposition en se centrant sur le résultat, en restant calme, en contrôlant ses émotions et en réagissant de façon constructive à la critique.

Valeurs*Implication-motivation*

Présenter une motivation intrinsèque en manifestant de l'intérêt pour la fonction et en développant un projet professionnel.

Respect des normes-intégrité

Gagner en crédibilité en travaillant avec discipline, inscrivant ses propres principes au sein des normes et attentes de l'organisation.

Absence d'extrémisme

Respecter les droits et les libertés de l'individu. Ne pas discriminer des personnes sur base du sexe, de leurs convictions, de leur provenance ethnique,.... Ne pas juger tout comportement déviant par rapport à ses propres valeurs et rejeter toute personne le présentant.

Absence de psychopathologie

Montrer de la stabilité émotionnelle, c'est-à-dire pouvoir se maîtriser et pouvoir réprimer des impulsions émotionnelles. On peut parler de psychopathologie si le comportement dévie par rapport à une norme sociale et si ce comportement nuit ou procure une gêne à l'intéressé ou à son environnement en provoquant une perturbation de son fonctionnement social et professionnel.

CADRE MOYEN : MODELE DE COMPETENCES**Gestion de l'information***Analyser*

Appréhender une problématique dans ses causes et effets en se forgeant une opinion rationnelle et critique sur base de l'information disponible et en distinguant l'essentiel de l'accessoire.

Gestion des tâches*Résoudre des problèmes*

Faire face et maîtriser les situations inattendues en examinant les solutions possibles sur base de son expérience et des connaissances acquises. Agir de sa propre initiative afin de mettre en oeuvre la solution la plus appropriée.

Gestion des personnes*Diriger des personnes*

Induire un comportement adapté en donnant des instructions claires, en effectuant un suivi direct et en ajustant les prestations en fonction des objectifs et des ressources.

Gestion interpersonnelle*Coopérer (Interne)*

Créer et promouvoir l'esprit d'équipe en partageant ses avis et ses idées, en s'identifiant aux objectifs communs et en aplanissant les conflits avec ses collègues.

Orientation-Client (Externe)

Fournir au partenaire (citoyen et autorité) le meilleur service possible et l'accompagner vers la solution la plus opportune en entretenant des contacts constructifs.

Gestion personnelle*S'engager*

S'impliquer entièrement dans le travail en donnant toujours le meilleur de soi-même et en cherchant à atteindre un niveau de qualité élevé.

Coping

Réagir aux frustrations, aux obstacles et à l'opposition en se centrant sur le résultat, en restant calme, en contrôlant ses émotions et en réagissant de façon constructive à la critique.

Valeurs*Implication-motivation*

Présenter une motivation intrinsèque en manifestant de l'intérêt pour la fonction et en développant un projet professionnel.

Respect des normes-intégrité

Gagner en crédibilité en travaillant avec discipline, inscrivant ses propres principes au sein des normes et attentes de l'organisation.

Absence d'extrémisme

Respecter les droits et les libertés de l'individu. Ne pas discriminer des personnes sur base du sexe, de leurs convictions, de leur provenance ethnique,.... Ne pas juger tout comportement déviant par rapport à ses propres valeurs et rejeter toute personne le présentant.

Absence de psychopathologie

Montrer de la stabilité émotionnelle, c'est-à-dire pouvoir se maîtriser et pouvoir réprimer des impulsions émotionnelles. On peut parler de psychopathologie si le comportement dévie par rapport à une norme sociale et si ce comportement nuit ou procure une gêne à l'intéressé ou à son environnement en provoquant une perturbation de son fonctionnement social et professionnel.

CADRE OFFICIER : MODELE DE COMPETENCES**Gestion de l'information***Intégrer*

Etablir des liens pertinents entre diverses données afin de les intégrer de manière synthétique dans un tout cohérent. Générer des alternatives et traduire celles-ci, ainsi que les synthèses sous forme de conclusions adéquates.

Gestion des tâches*Décider*

Prendre des décisions sur base d'informations (in)complètes et initier les actions nécessaires afin d'implémenter les décisions.

Gestion des personnes*Diriger des personnes*

Induire un comportement adapté en donnant des instructions claires, en effectuant un suivi direct et en ajustant les prestations en fonction des objectifs et des ressources.

Motiver

Reconnaître et valoriser autrui pour sa contribution, adapter son style de leadership et confier les responsabilités adaptées aux personnes adéquates afin de favoriser le meilleur fonctionnement.

Gestion interpersonnelle*Orientation-Client (Externe)*

Fournir au partenaire (citoyen et autorité) le meilleur service possible et l'accompagner vers la solution la plus opportune en entretenant des contacts constructifs.

Conseiller

Conseiller efficacement au sein et en dehors de l'organisation et construire une relation de confiance avec autrui sur base de sa crédibilité et de son expertise.

Gestion personnelle*Coping*

Réagir aux frustrations, aux obstacles et à l'opposition en se centrant sur le résultat, en restant calme, en contrôlant ses émotions et en réagissant de façon constructive à la critique.

S'auto développer

Planifier et gérer son propre développement en fonction des possibilités, des intérêts et des ambitions, en remettant en question de façon critique son propre fonctionnement et en s'enrichissant continuellement par de nouvelles connaissances.

Valeurs*Implication-motivation*

Présenter une motivation intrinsèque en manifestant de l'intérêt pour la fonction et en développant un projet professionnel.

Respect des normes-intégrité

Gagner en crédibilité en travaillant avec discipline, inscrivant ses propres principes au sein des normes et attentes de l'organisation.

Absence d'extrémisme

Respecter les droits et les libertés de l'individu. Ne pas discriminer des personnes sur base du sexe, de leurs convictions, de leur provenance ethnique,.... Ne pas juger tout comportement déviant par rapport à ses propres valeurs et rejeter toute personne le présentant.

Absence de psychopathologie

Montrer de la stabilité émotionnelle, c'est-à-dire pouvoir se maîtriser et pouvoir réprimer des impulsions émotionnelles. On peut parler de psychopathologie si le comportement dévie par rapport à une norme sociale et si ce comportement nuit ou procure une gêne à l'intéressé ou à son environnement en provoquant une perturbation de son fonctionnement social et professionnel.

Vu pour être annexé à l'arrêté ministériel du 30 avril 2010 modifiant l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police.

La Ministre de l'Intérieur,
Mme A. TURTELBOOM

Bijlage 2 bij het ministerieel besluit van 30 april 2010 tot wijziging van het ministerieel besluit van 28 december 2001 tot uitvoering van sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten

Bijlage 4bis bij het ministerieel besluit van 28 december 2001 tot uitvoering van sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten

LIJST VAN DE MEDISCHE CRITERIA**Biometrie - uiterlijk***Lengte*

- De minimaal vereiste lengte bedraagt 152 centimeter.
- Deze lengte wordt staand gemeten, met de blote voeten op de grond en met de haren los.

Gewicht

- De Body Mass Index (= het lichaamsgewicht uitgedrukt in kilogram gedeeld door het kwadraat van de lengte uitgedrukt in meter) ligt bij voorkeur tussen 17 en 30.
- Een Body Mass Index die niet tussen 17 en 30 ligt, leidt niet noodzakelijk tot ongeschiktheid indien de kandidaat slaagt voor het fysiek luik van het fysiek-medisch onderzoek.

- Met het oog op het uitsluiten van onderliggende pathologieën kunnen bijkomende onderzoeken worden uitgevoerd.

Anatomische afwijkingen

- Misvormingen, anatomische afwijkingen of verlies van ledematen kunnen tot ongeschiktheid leiden indien zij onverenigbaar zijn met een operationele inzet of met het dragen van het uniform.
- Ieder geval wordt individueel beoordeeld.

Huid

- Littekens of chronische huidaandoeningen kunnen tot ongeschiktheid leiden indien zij door hun aard of omvang het uitvoeren van normale opdrachten verhinderen.
- Ieder geval wordt individueel beoordeeld.

Tatoeages

- Tatoeages op de hals en het aangezicht leiden tot ongeschiktheid.
- Tatoeages op zichtbare lichaamsdelen kunnen tot ongeschiktheid leiden, zeker indien zij een racistisch of discriminerend karakter hebben.

Het cardiovasculair stelsel

Bloeddruk

- De systolische bloeddruk is bij voorkeur niet hoger dan 150 mmHg en de diastolische bloeddruk is bij voorkeur niet hoger dan 90 mmHg.
- Het gebruik van bloeddrukverlagende medicatie is toegelaten.
- Een bloeddruk die, ondanks het gebruik van bloeddrukverlagende medicatie, hoger is dan 150/90 mmHg kan na verder onderzoek tot ongeschiktheid leiden.

Te lage bloeddruk of hypotensie kan leiden tot ongeschiktheid indien deze gepaard gaat met syncopes.

Veneuze aandoeningen

- Tekenen die wijzen op veneuze insufficiëntie (variceuze formaties, okerdermatitis, positief teken van Trendelenburg, thromboflebitis,...) kunnen tot ongeschiktheid leiden.

Arteriële aandoeningen

- Arteriële insufficiëntie, gekende aneurysmata kunnen tot ongeschiktheid leiden.

Lymfatische aandoeningen

- Tekenen die wijzen op een insufficiënt lymfatisch systeem (lymfoedeem,...) kunnen tot ongeschiktheid leiden.

Hartafwijkingen

- Is ongeschikt, de kandidaat :
 - die lijdt aan een aandoening met een duidelijk verhoogd risico op een plotselinge bewustzijnsstoornis of een plotseling functieverlies;
 - met klachten ten gevolge van chronisch hartfalen optredend bij gewone fysieke inspanning (NYHA klasse 2), cardiomyopathie, aangeboren gebrek van het hart of de grote vaten, aangeboren of verworven klepafwijking (al dan niet met een klepprothese), een ischemische hartziekte ten gevolge van een kransslagaderlijden;
 - met ernstige stoornissen van het hartritme of van de atrioventriculaire geleiding;
 - met een ingeplante pacemaker;
 - met een ingeplante defibrillator;
 - met angina pectoris die optreedt bij rust, bij de minste emotie of bij andere relevante uitlokkende factoren;
 - met belangrijke beschadiging van het myocard, duidelijk aangetoonde letsels van een vroeger myocardinfarct, duidelijk bewezen tekens van coronair lijden en hartfalen.
- Aangeboren of verworven hartafwijkingen welke leiden tot een verminderde inspanningstolerantie, tot een verhoogd risico op hartritmestoornissen of voortijdig ernstig hartlijden, leiden waarschijnlijk tot ongeschiktheid.
- Vanaf de leeftijd van 35 jaar wordt extra aandacht besteed aan het cardiovasculair risicoprofiel. Een eventueel verhoogd cardiovasculair risico zal mogelijk geobjectiveerd worden door een inspanningsproef. Bij de mannelijke kandidaten vanaf de leeftijd van 40 jaar en bij de vrouwelijke kandidaten vanaf de leeftijd van 45 jaar wordt deze inspanningsproef systematisch uitgevoerd.

Het pulmonaal stelsel

- Het gebruik van standaard medicatie is toegelaten (bv. beta 2 mimetica, inhalatiepreparaten op basis van corticoïden, chromoglycaat, leucotrieen-antagonisten, theophyllinie of anticholinergica).
- Leidt tot ongeschiktheid :
 - evolutieve longtuberculose;
 - het gebruik van perorale corticoïden of IgE antilichamen.
- Aandoeningen van het respiratoir stelsel die aanleiding geven tot gestoorde longfunctieparameters kunnen tot ongeschiktheid leiden van zodra de één seconde waarde (FEV 1 = Forced Expiratory Volume) en/of de PEF (= Peak Expiratory Flow) verminderd zijn met 20 % of meer van de statistisch verwachte waarden voor leeftijd, gestalte en geslacht.
- Ieder geval wordt individueel beoordeeld. Hierbij wordt steeds rekening gehouden met de resultaten behaald op het fysiek luik van het fysiek-medisch onderzoek.

Het maag- en darmstelsel

- Leidt tot ongeschiktheid :
 - elke vorm van kunstmatig stoma of
 - ernstige leverinsufficiëntie.
- Belangrijke anomalieën, misvormingen of aandoeningen van de oropharynx, slokdarm, maag, dunne darm, dikke darm, anus, lever, galblaas en pancreas die een functionele hinder kunnen veroorzaken, kunnen tot ongeschiktheid leiden.
Een aandoening van het gastro-intestinaal stelsel die een medicamenteuze behandeling vereist, leidt niet noodzakelijk tot ongeschiktheid.
Bariatrische chirurgie leidt niet automatisch tot ongeschiktheid. Bij de beoordeling van deze chirurgische ingrepen wordt aandacht besteed aan de psychische factoren die eventueel aan de basis liggen van de ingreep, en aan de gevolgen van de heelkundige ingreep.
- Ieder geval wordt individueel beoordeeld.

De besmettelijke ziekten en de verstoringen van het immuunsysteem

- De kandidaat die lijdt aan een acute infectieuze ziekte welke kan leiden tot een chronische aandoening zal tijdelijk ongeschikt zijn. Deze tijdelijke ongeschiktheid zal opnieuw geëvalueerd worden in functie van de meest recente wetenschappelijke inzichten.
- De stoornissen in het immuunsysteem kunnen tot ongeschiktheid leiden.

De aanwezigheid van tumoren

- De aanwezigheid van kwaadaardige tumoren leidt in alle gevallen tot tijdelijke ongeschiktheid. Deze tijdelijke ongeschiktheid kan herzien worden indien minstens 2 jaar verstreken is na het beëindigen van de behandeling. Ieder geval zal individueel worden beoordeeld in functie van de actuele wetenschappelijke inzichten.
- De aanwezigheid van goedaardige tumoren kunnen leiden tot ongeschiktheid.

De hormonale aandoeningen en de aandoeningen van de stofwisseling*Algemeen*

- Het gebruik van medicatie ter behandeling van deze aandoeningen leidt op zich niet tot ongeschiktheid.
- Ieder geval wordt individueel beoordeeld.

Diabetes mellitus

- Is ongeschikt, de kandidaat met diabetes mellitus :
 - waarbij door hypo- of hyperglycemie een plotse bewustzijnsdaling kan optreden;
 - bij wie de aandoening gepaard gaat met ernstige verwickelingen ter hoogte van de ogen, het zenuwstelsel, het hart, of de bloedvaten;
 - die wordt behandeld met insuline of bloedsuikerverlagende tabletten die in een therapeutische dosis hypoglycemiaanvallen kunnen veroorzaken.
- De kandidaat met diabetes mellitus die wordt behandeld met een dieet of bloedsuikerverlagende tabletten die in een therapeutische dosis geen hypoglycemiaanvallen kunnen veroorzaken, kan geschikt worden verklaard. De kandidaat dient vrij te zijn van de hierboven vermelde verwickelingen, een stabiele diabetes te hebben, onder geregeld geneeskundig toezicht te staan, een volledig inzicht te hebben in zijn aandoening en blijkt te geven van een strikte therapietrouw.

Het uro-genitaal stelsel

- Ernstige nierinsufficiëntie leidt tot ongeschiktheid.
- Elke afwijking (aangeboren of verworven) van het uro-genitaal stelsel die een functionele weerslag heeft en de operationele inzet van de kandidaat in het gedrang kan brengen, kan tot ongeschiktheid leiden.
- Ieder geval zal individueel worden beoordeeld.

Het visueel stelsel*Gezichtsscherpte*

- De minimaal vereiste gezichtsscherpte bedraagt, zo nodig met een optische correctie, ten minste 8/10 voor elk oog afzonderlijk. Deze minimaal vereiste gezichtsscherpte mag bereikt worden met brilglazen, op voorwaarde dat deze niet sterker zijn dan plus of min 8 dioptrieën. Contactlenzen zijn tot elke sterkte toegestaan, mits zij goed worden verdragen.
Zonder een optische correctie bedraagt de minimaal vereiste gezichtsscherpte 1/10 voor elk oog afzonderlijk.
- Refractieve chirurgie leidt tot een tijdelijke ongeschiktheid van drie maanden. De kandidaat moet een verslag van de oogarts voorleggen waaruit het gunstige resultaat van de interventie blijkt en dat de kwaliteit van het genezingsproces bevestigt.
- De gezichtsscherpte wordt gemeten aan de hand van een schaal met optotypen (kaart van Snellen) vanop een afstand van 5 meter

Gezichtsveld

- Het gezichtsveld mag geen defect of vernauwing vertonen.
In de horizontale as (0° - 180°) dient het binoculaire gezichtsveld een amplitude te hebben van ten minste 140° , in de verticale as (90° - 270°) van ten minste 60° en in de twee intermediaire assen (45° - 225° en 135° - 315°) van ten minste 100° .
Heeft het minder goede oog een gecorrigeerde gezichtsscherpte van minder dan $8/10$ dan dient dit oog een gezichtsveld te hebben van ten minste 80° temporaal en 60° nasaal in de horizontale aslijn.
- Het meten van het gezichtsveld gebeurt door middel van een intens object (object V/4 van de perimeter van Goldmann of van een gelijkwaardig object) en wel voor elk oog afzonderlijk. Voor de kandidaat met een strabismus gebeurt het onderzoek met beide ogen samen.
Indien de kandidaat verplicht is een optische correctie te dragen om de vereiste gezichtsscherpte te bekomen, gebeurt het meten van het gezichtsveld met deze optische correctie.

Schemerzicht

- De kandidaat moet, na vijf minuten aanpassing aan de duisternis en zo nodig met een optische correctie, een gezichtsscherpte vertonen van $2/10$.
- De gezichtsscherpte wordt gemeten voor beide ogen samen aan de hand van een schaal van optotypen, zwarte letters op witte achtergrond, belicht met één Lux, geplaatst op een afstand van vijf meter van de kandidaat. Bij twijfel zal nader onderzoek met een adaptometer plaatsvinden. De maximaal toegestane afwijking bedraagt één logeheid.

Basiskleuren

- De basiskleuren (rood, groen en geel) moeten kunnen worden waargenomen en onderscheiden.

Het neus-keel- en oorstelsel

- Op de frequenties 500, 1 000 en 2 000 Hertz mag het gemiddeld gehoorverlies, gemeten aan elk oor afzonderlijk, niet meer bedragen dan 30 dBA.
- Kan tot ongeschiktheid leiden :
 - de afwezigheid van normaal stemgebruik;
 - aandoeningen die acute, chronische of recidiverende klachten van duizeligheid of evenwichtsstoornissen veroorzaken.

Het beender- en spierstelsel*Algemeen*

- De aanwezigheid van osteosynthesemateriaal leidt niet noodzakelijk tot ongeschiktheid.
- Iedere aandoening van het bewegingsapparaat zal individueel worden beoordeeld. Bij deze beoordeling zal onder meer rekening worden gehouden met het resultaat van het fysiek luik van het fysiek-medisch onderzoek en de resultaten van het klinisch onderzoek, eventueel aangevuld met de resultaten van technische onderzoeken of expertises.

De wervelzuil

- Kan tot ongeschiktheid leiden :
 - belangrijke sekwellen van wervelfracturen of wervelaandoeningen, welke een weerslag hebben op de stabiliteit van de wervelkolom;
 - belangrijke kyphose, scoliose en hyperlordose die een functionele beperking inhouden;
 - bilaterale spondylolyse met een antero- of retrolisthese.

De schedelbeenderen

- Elke afwijking van de schedelbeenderen welke leidt tot neurologische stoornissen of welke ernstige afwijkingen van het hoofd of aangezicht tot gevolg heeft, leidt tot ongeschiktheid.

De schoudergordel en de bovenste ledematen

- Leidt tot ongeschiktheid :
 - het anatomisch of functioneel verlies van het geheel of een gedeelte van een der bovenste ledematen;
 - het anatomisch of functioneel verlies van het geheel of een gedeelte van de vinger(s) voor zover dit verlies het polli-digitaal grijpvermogen aantast;
 - de gestoorde beweeglijkheid van de gewrichten van het bovenste lidmaat, voor zover deze beperkingen de normale uitoefening van de taken onmogelijk maken.

De heupgordel en de onderste ledematen

- Leidt tot ongeschiktheid :
 - het anatomisch of functioneel verlies van het geheel of een gedeelte van een der onderste ledematen;
 - alle degeneratieve musculaire of tendineuze aandoeningen welke een functionele weerslag hebben of welke zullen leiden tot de onmogelijkheid om aan de normale functionele eisen van het beroep te voldoen.
- Kan tot ongeschiktheid leiden :
 - de gestoorde beweeglijkheid van de gewrichten van het onderste lidmaat, voor zover deze beperkingen de normale uitoefening van de taken onmogelijk maken;
 - de instabiliteit van de knie of de enkel.

Degeneratieve aandoeningen

- Kan tot ongeschiktheid leiden :
 - degeneratieve osteo-articulaire aandoeningen of aandoeningen van reumatische aard;
 - alle constitutionele aandoeningen van osteo-articulaire of musculoskeletale aard welke de uitoefening van de normale beroepsactiviteiten belemmeren.

Het neuro-psychiatrisch stelsel*Neurologische aandoeningen*

- De kandidaat kan geschikt worden verklaard wanneer hij minstens één jaar vrij is van belangrijke neurologische afwijkingen.
- Leidt tot ongeschiktheid :
 - een aandoening van het centraal of het perifere zenuwstelsel waardoor een acute stoornis in de hersenfuncties veroorzaakt kan worden met een plotseling bewustzijnsverlies of een plotseling onvermogen tot gevolg;
 - antecedenten van chirurgie van het centraal zenuwstelsel, in zoverre de volledige integriteit van cerebrum, cerebellum of enige andere intra-craniele structuur niet opnieuw bekomen werd, of dat er een verhoogd risico is op de aanwezigheid van epileptische haarden.

Epilepsie

- Epilepsie leidt in principe tot ongeschikt.
- Uitzonderingen :
 - De kandidaat die aanvallen van epilepsie heeft vertoond in zijn kinderjaren, maar die sedert de leeftijd van 15 jaar zonder enige specifieke behandeling geen aanvallen meer vertoonde van welke vorm ook, kan geschikt worden verklaard indien een uitgebreid neurologisch onderzoek niet wijst op het bestaan van een cerebrale pathologie.
 - De kandidaat die een éénmalige aanval van epilepsie met een aanwijsbare oorzaak vertoond heeft of de kandidaat met posttraumatische epilepsie, kan geschikt worden verklaard indien hij twee jaar aanvalsvrij is, hij een uitgebreid neurologisch onderzoek heeft ondergaan en zijn EEG geen epileptiforme afwijkingen met de uitsluiting van een blijvende cerebrale pathologie vertoont.

Pathologische somnolentie

- De kandidaat met pathologische somnolentie of bewustzijnsstoornissen ten gevolge van het narcolepsie/cataplexiesyndroom of het slaapapneusyndroom is ongeschikt.

Geestelijke aandoeningen

- Leidt tot ongeschiktheid :
 - geestelijke aandoeningen die een plotselinge bewustzijnsstoornis, een dissociatieve of een acute stoornis van de hersenfuncties kan veroorzaken, zich uitend in een belangrijke afwijking in het gedrag, een plots verlies van het normaal functioneren, een stoornis in het oordeels-, aanpassings- of perceptievermogen of de psychomotorische reacties van de kandidaat kunnen verstoren;
 - manisch depressief syndroom/schizofrenie/persoonlijke stoornissen.

De aandoeningen van het hemato-poïetisch stelsel en het lymfestelsel

- Aandoeningen van de hematopoïetische organen : bv. stollingsstoornissen, ernstige anemieën, thrombopenieën, ... kunnen tot ongeschiktheid leiden.

De normen betreffende het gebruik van alcohol, psychotrope stoffen en geneesmiddelen*Psychotrope stoffen en geneesmiddelen*

- Is ongeschikt, de kandidaat die
 - aan psychotrope stoffen verslaafd is of die stoffen overmatig gebruikt zonder daaraan verslaafd te zijn;
 - regelmatig, in welke vorm dan ook, psychotrope stoffen gebruikt die een nadelige invloed op de uitvoering van de functie kunnen hebben of die dusdanige hoeveelheden gebruikt dat het gedrag daardoor ongunstig wordt beïnvloed;
 - andere geneesmiddelen of geneesmiddelencombinaties gebruikt die de waarneming, de stemming, de aandacht, de psychomotoriek en het oordeelsvermogen ongunstig beïnvloeden.
- De kandidaat die aan psychotrope stoffen verslaafd is geweest of er overmatig gebruik van heeft gemaakt, kan evenwel na een periode van bewezen onthouding van minstens 2 jaar geschikt worden verklaard.

Alcohol

- De kandidaat die aan alcohol verslaafd is of zich niet kan onthouden van alcoholgebruik is ongeschikt.
- De kandidaat die aan alcohol verslaafd is geweest, kan evenwel na een periode van bewezen onthouding van minstens 2 jaar geschikt worden verklaard.

Gezien om te worden gevoegd bij het ministerieel besluit van 30 april 2010 tot wijziging van het ministerieel besluit van 28 december 2001 tot uitvoering van sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten.

De Minister van Binnenlandse Zaken,
Mevr. A. TURTELBOOM

Annexe 2 à l'arrêté ministériel du 30 avril 2010 modifiant l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police

Annexe 4bis à l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police

LISTE DES CRITERES MEDICAUX

Biométrie - aspect extérieur

Taille

- La taille minimale exigée est de 152 centimètres.
- Cette taille est mesurée avec les pieds nus par terre et les cheveux dénoués.

Poids

- L'indice de masse corporelle (IMC = le poids exprimé en kilogrammes divisé par le carré de la taille exprimée en mètre) se trouve de préférence entre 17 et 30.
- Un indice de masse corporelle qui ne se trouve pas entre 17 et 30 n'entraîne pas nécessairement l'inaptitude du candidat s'il a réussi le volet physique de l'examen physique et médical.
- Des tests complémentaires peuvent être effectués dans le but d'exclure des pathologies sous-jacentes.

Anomalies anatomiques

- Les difformités, les anomalies anatomiques ou la perte de membres peuvent mener à une inaptitude dans le cas où ils sont incompatibles avec une mise en situation opérationnelle ou avec le port de l'uniforme.
- Chaque cas fait l'objet d'une évaluation individuelle.

Peau

- Les cicatrices ou les maladies chroniques peuvent mener à l'inaptitude si, de par leur nature ou leur étendue, elles empêchent l'exercice normal des missions.
- Chaque cas fait l'objet d'une évaluation individuelle.

Tatouages

- Les tatouages au niveau du cou et du visage mènent à l'inaptitude.
- Les tatouages au niveau des parties visibles du corps peuvent mener à l'inaptitude, certainement lorsqu'ils présentent un caractère raciste ou discriminatoire.

Le système cardiovasculaire

Tension artérielle

- De préférence, la tension systolique ne peut dépasser 150 mmHg et la tension diastolique 90 mmHg.
 - La prise de médicaments hypotenseurs est acceptée.
 - Une tension artérielle supérieure à 150/90 mmHg, malgré le traitement médicamenteux pour la réguler, peut après examen plus approfondi conduire à l'inaptitude.
- Une tension trop basse ou hypotension peut mener à l'inaptitude, dans le cas où elle est accompagnée de syncopes.

Affections veineuses

- Les symptômes traduisant une insuffisance veineuse (formations variqueuses, dermite ocre, signe de Trendelenburg positif, thrombophlébite,...) peuvent conduire à l'inaptitude.

Affections artérielles

- L'insuffisance artérielle, des anévrysmes connus peuvent mener à l'inaptitude.

Affections lymphatiques

- Les symptômes traduisant une insuffisance du système lymphatique (lymphoedème,...) peuvent conduire à l'inaptitude.

Affections cardiaques

- Est inapte, le candidat :
 - qui souffre d'une affection présentant un risque accru de perte de conscience soudaine ou d'une défaillance fonctionnelle brutale;
 - qui souffre d'une insuffisance cardiaque chronique provoquant des troubles uniquement lors d'un effort physique normal (NYHA classe 2), une cardiomyopathie, une déficience congénitale du coeur et des vaisseaux coronariens, une déficience congénitale ou acquise des valvules (avec ou sans prothèse), une maladie ischémique du coeur due à une déficience des artères coronaires;
 - qui présente des troubles graves du rythme cardiaque ou de la conduction atrio-ventriculaire;
 - à qui on a implanté un stimulateur cardiaque;
 - à qui on a implanté un défibrillateur automatique;
 - atteint d'angine de poitrine qui survient au repos, à la moindre émotion ou en présence d'un autre facteur déclenchant important;
 - atteint d'altérations importantes du myocarde, de séquelles dûment constatées d'un infarctus du myocarde survenu antérieurement, de signes manifestes d'une affection coronarienne et d'une insuffisance cardiaque.
- Toutes les anomalies cardiaques congénitales ou acquises entraînant une diminution de la capacité d'effort, un risque de trouble du rythme ou un risque anormal de développer une affection cardiaque précoce importante, conduisent probablement à l'inaptitude.
- A partir de l'âge de 35 ans une attention particulière est attribuée au profil de risque cardiovasculaire. Un risque

cardiovasculaire éventuellement élevé sera probablement évalué par un test d'effort. Un test d'effort sera effectué systématiquement chez les candidats masculins à partir de l'âge de 40 ans, et chez les candidates féminines à partir de l'âge de 45 ans.

Le système pulmonaire

- L'utilisation de médicaments standards est acceptée (ex. sympathomimétiques, corticoïdes inhalatoires, chromoglycate, antagonistes des leucotriènes, théophylline ou anticholinergiques).
- Mènent à l'inaptitude :
 - la tuberculose évolutive;
 - la prise orale de corticoïdes ou des anticoprés IgE.
- Les affections du système pulmonaire avec répercussion sur les paramètres fonctionnels respiratoires peuvent conduire à l'inaptitude, lorsque le FEV₁ (= Forced Expiratory Volume) et/ou le PEF (= Peak Expiratory Flow) est diminué de 20 % ou plus des valeurs théoriques moyennes attendues en fonction de l'âge, de la taille et du sexe.
- Chaque cas fait l'objet d'une évaluation individuelle, compte tenu des résultats obtenus au volet physique de l'examen physique et médical.

Le système gastro-intestinal

- Mènent à l'inaptitude :
 - la présence d'un anus praeternaturalis ou
 - l'insuffisance hépatique.
- Les anomalies importantes, les malformations ou affections de l'oropharynx, de l'œsophage, de l'estomac, des intestins, de l'anus, du foie, de la vésicule biliaire et du pancréas pouvant entraîner une gêne fonctionnelle peuvent mener à l'inaptitude.

Une malformation du système gastro-intestinal qui nécessite un traitement médicamenteux ne mène pas automatiquement à l'inaptitude.

Les antécédents de chirurgie bariatrique ne mènent pas automatiquement à l'inaptitude. En cas d'interventions chirurgicales, une attention particulière est attachée aux facteurs psychiques qui seraient éventuellement à la base de l'intervention chirurgicale, et aux séquelles de l'intervention chirurgicale.
- Chaque cas fait l'objet d'une évaluation individuelle.

Les maladies infectieuses et troubles de l'immunité

- Les candidats, porteurs de maladie infectieuse aiguë susceptible d'évoluer vers la chronicité, seront déclarés inaptes temporairement. Cette inaptitude temporaire sera réévaluée en fonction de l'évolution des paramètres médico-scientifiques les plus récents.
- Les troubles du système immunitaire peuvent mener à l'inaptitude.

La présence de tumeurs

- La présence de tumeurs malignes conduit toujours à l'inaptitude temporaire. Cette inaptitude temporaire peut être revue au terme de 2 années après le dernier traitement. Chaque cas sera évalué individuellement en fonction de l'évolution scientifique actuelle.
- La présence de tumeurs bénignes peut mener à l'inaptitude.

Les affections hormonales et les affections du métabolisme

Généralités

- Le traitement médicamenteux de ces affections n'est pas d'office un motif d'inaptitude.
- Chaque cas fait l'objet d'une évaluation individuelle.

Le diabète sucré

- Est inapte, le candidat atteint de diabète sucré :
 - risquant d'entraîner une perte de conscience soudaine due à l'hypo-ou l'hyperglycémie;
 - dont l'affection s'accompagne de graves complications au niveau des yeux, du système nerveux ou du système cardio-vasculaire;
 - traité à l'insuline ou aux médicaments oraux hypoglycémiantes qui, à dose thérapeutique, risquent de provoquer de l'hypoglycémie.
- Le candidat atteint de diabète sucré qui est traité par un régime ou aux médicaments oraux hypoglycémiantes ne risquant pas, à dose thérapeutique, de provoquer de l'hyperglycémie peut être déclaré apte. Le candidat ne peut présenter aucune des complications visées ci-dessus, et doit avoir un diabète stabilisé, faire l'objet d'une surveillance médicale régulière, être pleinement conscient de son affection et suivre fidèlement son traitement.

Le système uro-génital

- L'insuffisance rénale sévère mène à l'inaptitude.
- Toute anomalie (congénitale ou acquise) de l'appareil uro-génital ayant une incidence fonctionnelle sur l'opérationalité du candidat peut mener à l'inaptitude.
- Chaque cas sera évalué individuellement.

Le système visuel

Acuité visuelle

- L'acuité visuelle minimale exigée, obtenue éventuellement au moyen d'une correction optique, est de 8/10. Cette acuité visuelle minimale, peut être obtenue au moyen de lunettes, pour autant que celles-ci ne soient pas plus fortes que « plus 8 dioptrie ». Les lentilles de contact quel que soit leur dioptrie sont autorisées à la condition qu'elles soient bien supportées.

L'acuité visuelle minimale obtenue sans correction optique doit être de 1/10 pour chaque œil.
- La chirurgie réfractive mène à une inaptitude temporaire de trois mois. Le candidat devra présenter un rapport ophtalmologique confirmant le bon résultat de l'intervention et la qualité du processus de guérison.

- L'acuité visuelle est mesurée au moyen d'une échelle d'optotypes (carte de Snellen) à une distance de 5 mètres.

Champ visuel

- Le champ visuel ne peut présenter ni défaut, ni rétrécissement.
Dans l'axe horizontal (0°-180°) le champ visuel binoculaire doit atteindre une amplitude d'au moins 140°, dans l'axe vertical (90°-270°), d'au moins 60° et dans les deux axes intermédiaires (45°-225° et 135°-315°), d'au moins 100°.
Si le moins bon oeil a une acuité visuelle corrigée inférieure à 8/10, cet oeil doit avoir un champ visuel d'au moins 80° temporal et 60° nasal dans l'axe horizontal.
- La mesure du champ visuel se fait à l'aide d'un objet intense (objet V/4 du périmètre de Goldmann ou objet similaire) et pour chaque oeil séparément. Pour le candidat présentant un strabisme, l'examen se fait pour les deux yeux ensemble. Si le candidat est obligé de porter une correction optique pour atteindre l'acuité visuelle exigée, la mesure du champ visuel est réalisée avec le port de la correction optique.

Vision crépusculaire

- Après cinq minutes d'adaptation à l'obscurité, le candidat doit présenter, éventuellement avec une correction optique, une acuité visuelle de 2/10.
- L'acuité visuelle est mesurée avec les deux yeux simultanément, à l'aide d'une échelle d'optotypes, lettres noires sur fond blanc, éclairée à un Lux et placée à cinq mètres du candidat.
En cas de doute, il sera procédé à un examen plus approfondi à l'aide d'un adaptomètre. L'écart maximal toléré est d'une unité log.

Couleurs de base

- Le candidat doit pouvoir percevoir et distinguer les couleurs de base (le rouge, le vert et le jaune).

Le système ORL

- La perte moyenne d'acuité auditive aux fréquences de 500, 1 000 et 2 000 Hertz, mesurée sans correction séparément pour chaque oreille, ne peut dépasser les 30 dBA.
- Peut mener à l'incapacité :
 - l'absence d'usage normal de la voix;
 - les affections chroniques causant des troubles aigus, chroniques ou récurrents de l'équilibre ou des vertiges.

Le système ostéo-musculaire

Généralités

- La présence de matériel ostéo-synthétique ne mène pas automatiquement à l'incapacité.
- Chaque affection du système ostéo-musculaire sera évaluée individuellement. Cette évaluation tiendra compte entre autres des résultats au volet physique de l'examen physique et médical, des résultats de l'examen clinique, éventuellement complétés par des résultats d'examens techniques ou d'expertises.

La colonne vertébrale

- Peut mener à l'incapacité :
 - les séquelles importantes d'affections ou fractures de vertèbre(s) ayant une répercussion sur la stabilité du rachis;
 - les cyphoses, les scolioses et les hyperlordoses induisant une limitation fonctionnelle;
 - la spondylyolyse bilatérale avec antéro- ou rétrolysthésis.

La boîte crânienne

- Chaque affection de la boîte crânienne entraînant des troubles neurologiques ou qui ont pour conséquence des anomalies graves de la tête ou de la face conduit à l'incapacité.

La ceinture scapulaire et les membres supérieurs

- Mène à l'incapacité :
 - la perte anatomique ou fonctionnelle d'une partie ou de la totalité d'un membre supérieur;
 - la perte anatomique ou fonctionnelle d'une partie ou de la totalité d'un ou plusieurs doigts pour autant que cette perte compromette les possibilités de préhension polli-digitale;
 - l'altération de la mobilité des articulations du membre supérieur s'il s'avère que cette limitation empêche l'exécution normale des tâches.

La ceinture pelvienne et les membres inférieurs

- Mène à l'incapacité :
 - la perte anatomique ou fonctionnelle de la totalité ou d'une partie d'un (des) membre(s) inférieur(s);
 - toutes les affections dégénératives musculaires ou tendineuses ayant une répercussion fonctionnelle ou qui conduiront à l'impossibilité de répondre aux exigences fonctionnelles de la fonction professionnelle.
- Peut mener à l'incapacité :
 - l'altération de la mobilité des articulations des membres inférieurs s'il s'avère que cette limitation empêche l'exécution normale des tâches;
 - l'instabilité du genou ou de la cheville peut mener à l'incapacité.

Affections dégénératives

- Peut mener à l'incapacité :
 - les affections dégénératives ostéo-articulaires ou les affections rhumatismales;
 - les affections constitutionnelles ostéo-articulaires ou musculo-squelettiques pouvant interférer avec l'exercice normal des activités professionnelles.

Le système neuro-psychiatrique

Affections neurologiques

- Le candidat peut être déclaré apte s'il n'a plus présenté de troubles neurologiques importants depuis au moins un an.
- Mène à l'inaptitude :
 - une déficience du système nerveux central ou périphérique susceptible de provoquer un trouble aigu des fonctions cérébrales exposant le candidat à une perte de conscience ou une défaillance;
 - les antécédents de chirurgie du système nerveux central dès lors qu'un retour à l'intégrité des structures cérébrales, cérébelleuses et autres structures intro-crâniennes ne soit pas démontré ou qu'il persiste un risque de manifestation épileptique.

Epilepsie

- Le candidat atteint d'épilepsie est inapte.
- Exceptions :
- le candidat qui, depuis l'âge de 15 ans, n'a plus présenté de crise d'épilepsie sans aucun traitement spécifique peut être déclaré apte si un examen neurologique approfondi ne montre pas l'existence d'une pathologie cérébrale;
 - le candidat qui a présenté une crise d'épilepsie unique avec une étiologie déterminée ou le candidat qui présente une épilepsie post-traumatique peut être déclaré apte à la conduite s'il n'a plus eu de crise depuis deux ans, s'il a subi un examen neurologique approfondi et si son E.E.G. ne présente pas de signe épileptique excluant une pathologie cérébrale permanente.

Somnolence pathologique

- Le candidat souffrant de somnolence pathologique ou de troubles de la conscience suite au syndrome de narcolepsie/cataplexie ou du syndrome d'apnée du sommeil est inapte.

Affections psychologiques

- Mène à l'inaptitude :
 - toutes les affections mentales pouvant provoquer de brusques troubles de la conscience, des phénomènes dissociatifs ou des troubles aigus des fonctions cérébrales se manifestant par des troubles du comportement, une perte brutale des fonctions, des troubles du jugement, de l'adaptation ou des capacités de perception ou toutes réactions psychomotrices inappropriées;
 - la schizophrénie - la maniaco-dépressivité - les troubles de la personnalité.

Les affections du système hématopoïétique et lymphoïde

- Les affections des organes hématopoïétiques : troubles de la coagulation, anémie sévère, thrombopénie... peuvent mener à l'inaptitude.

Normes relatives à l'usage d'alcool, de substances psychotropes et de médicaments

Substances psychotropes et médicaments

- Est inapte le candidat qui :
 - est en état de dépendance de substances psychotropes ou qui en fait une consommation excessive sans toutefois être en état de dépendance;
 - consomme régulièrement des substances psychotropes, sous quelque forme que ce soit, susceptibles de compromettre son aptitude à l'exercice de sa fonction, ou qui en absorbe une quantité telle qu'elle exerce une influence néfaste sur le comportement;
 - consomme tout autre médicament ou association de médicaments qui exerce une influence néfaste sur la perception, l'humeur, l'attention, la psychomotricité et la capacité de jugement.
- Le candidat qui a été en état de dépendance de substances psychotropes ou qui en a fait une consommation excessive peut néanmoins être déclaré apte au terme d'une période prouvée d'abstinence d'au moins deux ans.

Alcool

- Le candidat en état de dépendance d'alcool, ou qui ne peut s'abstenir de consommer de l'alcool est inapte.
- Le candidat qui a été en état de dépendance à l'égard d'alcool peut néanmoins être déclaré apte au terme d'une période prouvée d'abstinence d'au moins deux ans.

Vu pour être annexé à l'arrêté ministériel du 30 avril 2010 modifiant l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police.