

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[2025/203313]

Sélection comparative francophone d'accèsion au niveau A2 (3ème série) pour l'Ordre judiciaire: Greffiers-chefs de service pour le Tribunal du travail francophone de Bruxelles (m/f/x) - BFG25136

Les collaborateurs rentrant dans les conditions pour postuler sont avertis via l'intranet par leur service du personnel qui met à leur disposition la description de fonction (reprenant le contenu de la fonction, les conditions de participation, la procédure de sélection,...).

Ils peuvent poser leur candidature jusqu'au 27/11/2025.

Pour tout renseignement complémentaire, les candidats peuvent s'adresser à leur service du personnel.

La liste de lauréats valable 2 ans, sera établie après la sélection.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[2025/203313]

Vergelijkende Franstalige selectie voor bevordering naar niveau A2 (reeks 3) voor de Rechterlijke Orde: Griffiers-hoofden van dienst voor de Franstalige arbeidsrechtbank Brussel (m/v/x) - BFG25136

De medewerkers die voldoen aan de deelnemingsvoorwaarden om te solliciteren worden door hun personeelsdienst via het intranet op de hoogte gebracht en krijgen via deze weg de functiebeschrijving (jobinhoud, deelnemingsvoorwaarden, selectieprocedure,...).

Solliciteren kan tot 27/11/2025.

Voor alle bijkomende inlichtingen, kunnen de kandidaten zich richten tot hun personeelsdienst.

De lijst van laureaten is 2 jaar geldig en wordt opgemaakt na de selectie.

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[2025/203330]

Sélection comparative francophone d'accèsion au niveau A (3ème série) pour l'Ordre judiciaire: Secrétaires-chefs de service A2 pour l'auditorat du travail de Liège (m/f/x) - BFG25138

Les collaborateurs rentrant dans les conditions pour postuler sont avertis par leur service du personnel qui met à leur disposition la/les description(s) de fonction(s) (reprenant le contenu de la fonction, les conditions de participation, la procédure de sélection,...).

Ils peuvent poser leur candidature jusqu'au 27/11/2025.

Pour tout renseignement complémentaire, les candidats peuvent s'adresser à leur service du personnel.

La liste de lauréats valable 2 ans, sera établie après la sélection.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[2025/203330]

Vergelijkende Franstalige selectie voor bevordering naar niveau A (reeks 3) voor de Rechterlijke Orde: Secretarissen-hoofd van dienst A2 bij het arbeidsauditoraat Luik (m/v/x) - BFG25138

De medewerkers die voldoen aan de deelnemingsvoorwaarden om te solliciteren worden door hun personeelsdienst op de hoogte gebracht en krijgen via deze weg de functiebeschrijving (jobinhoud, deelnemingsvoorwaarden, selectieprocedure,...).

Solliciteren kan tot 27/11/2025.

Voor alle bijkomende inlichtingen, kunnen de kandidaten zich richten tot hun personeelsdienst.

De lijst van laureaten is 2 jaar geldig en wordt opgemaakt na de selectie.

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C – 2025/008219]

24 OCTOBRE 2025. — Circulaire relative à la violence à l'égard du personnel opérationnel des zones de secours

Madame la Présidente, Monsieur le Président,

Les actes de violence envers les pompiers et les ambulanciers ne peuvent en aucun cas être tolérés et doivent être fortement combattus.

La présente circulaire a pour vocation de remplacer la circulaire du 20 janvier 2023 en actualisant la liste des mesures déjà prises et celles à renforcer ou à mettre en place.

L'approche de la violence envers les pompiers et les ambulanciers repose sur plusieurs piliers : la prévention (II), l'accompagnement des membres du personnel (III), l'aspect pénal (IV) et civil (V) et les procédures administratives (VI) qui peuvent être entamées.

La prévention constitue un premier pilier important. À cet égard, je souligne le rôle essentiel d'une analyse de risques, d'une formation et d'une information de qualité.

L'enregistrement et le signalement des faits, ainsi que le monitoring des données et leur communication vers les différentes parties prenantes font également partie de la prévention car ils permettent d'orienter les mesures de prévention prises.

Un accompagnement de qualité est nécessaire sur plusieurs plans, dont l'enregistrement et le signalement des faits de violence, l'aide psychosociale, la procédure pénale avec dépôt de plainte et constitution de partie civile, la procédure d'accident du travail avec reconnaissance et indemnisation des frais, l'assistance juridique ainsi que la réintégration, avec la possibilité d'une réaffectation en concertation avec le membre du personnel.

Le président et le commandant de zone jouent un rôle crucial dans ce dispositif. J'attends d'eux qu'ils prennent les mesures nécessaires afin que l'ensemble des aspects couverts par la présente circulaire soient pris en compte à chaque fois qu'un fait de violence est commis envers un pompier ou un ambulancier. J'attends d'eux qu'ils aident les membres du personnel confrontés à de la violence à mener à bonne fin leurs dossiers, parfois complexes. Meilleur est l'accompagnement dont bénéficient les membres du personnel, plus il y a de chances qu'ils puissent, dans la mesure du possible, reprendre le travail dans les meilleures conditions. Dans ce cadre, j'encourage les zones de secours à mettre en place un système assurant une assistance psychosociale et une défense en justice des membres opérationnels agressés.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C – 2025/008219]

24 OKTOBER 2025. — Omzendbrief betreffende geweld tegen operationele personeelsleden van hulpverleningszones

Mevrouw de voorzitter, mijnheer de voorzitter,

Gewelddaden tegen brandweerlieden en ambulanciers kunnen onder geen beding worden getolereerd en moeten krachtig worden bestreden.

Deze omzendbrief vervangt de omzendbrief van 20 januari 2023 door de lijst van reeds genomen maatregelen te versterken of te implementeren.

De aanpak van geweld tegen brandweerlieden en ambulanciers berust op verschillende pijlers: preventie (II), begeleiding van personeelsleden (III), het strafrechtelijke (IV) en civiele (V) aspect en de administratieve procedures (VI) die kunnen worden ingeleid.

Preventie is een belangrijke eerste pijler. In dit verband benadruk ik de essentiële rol van een goede risicoanalyse, opleiding en voorlichting.

Het registreren en melden van feiten, alsook het monitoren en meedelen van gegevens aan de verschillende stakeholders, behoort eveneens tot preventie, aangezien dit richting geeft aan de genomen preventiemaatregelen.

Er is goede begeleiding nodig op verschillende vlakken, waaronder het registreren en het melden van feiten van geweld, de psychosociale ondersteuning, de strafrechtelijke procedure met het indienen van een klacht en burgerlijke partijstelling, de procedure voor arbeidsongevallen met erkenning en vergoeding van de kosten, rechtshulp en reïntegratie, met de mogelijkheid van wedertewerkstelling in overleg met het personeelslid.

De voorzitter en de zonecommandant spelen een cruciale rol in deze regeling. Ik verwacht dat zij de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat alle aspecten die in deze omzendbrief aan bod komen, in aanmerking worden genomen bij elk feit van geweld tegen een brandweerman of ambulancier. Ik verwacht dat zij personeelsleden die met geweld worden geconfronteerd, helpen hun soms complexe dossiers tot een goed eind te brengen. Hoe beter de personeelsleden worden begeleid, hoe groter de kans dat zij (indien mogelijk) in de best mogelijke omstandigheden het werk weer kunnen hervatten. In dit verband moedig ik de hulpverleningszones aan een systeem op te zetten dat psychosociale ondersteuning en juridische bijstand verleent aan operationele leden die het slachtoffer zijn geweest van agressie.

Par ailleurs, il est nécessaire de prévoir chaque année une discussion approfondie sur ce thème avec les organisations représentatives des travailleurs au sein du comité de concertation de base.

Des explications détaillées sur les différentes procédures sont à la disposition de tous les membres opérationnels des zones de secours sur le site Internet de la Sécurité civile <https://www.securitecivile.be/fr/risques#agression>

I. Champ d'application

Seuls les actes de violence commis par un tiers et liés à l'exercice de la fonction au sein de la zone de secours sont concernés par la présente circulaire. Il s'agit des agressions subies pendant l'exercice des fonctions, ou en raison de l'appartenance à la zone de secours.

La présente circulaire s'applique à tous les membres opérationnels des zones de secours, professionnels et volontaires, et traite de toutes les formes de violence.

II. La prévention

1. Un enregistrement de qualité

Une prévention et une approche efficaces de la violence envers les membres opérationnels des zones de secours reposent sur une image correcte du phénomène. L'enregistrement joue un rôle primordial à cet égard.

Il me semble essentiel d'encourager les pompiers et les ambulanciers à signaler de manière systématique tout acte d'agression, si léger soit-il, au conseiller au prévention ou à une personne de confiance, à désigner par la zone, au moyen d'un formulaire-type. Ce formulaire est établi par la zone en collaboration avec son conseiller en prévention. À titre d'exemple, un formulaire est disponible dans la partie « zone » de la FAQ : <https://www.securitecivile.be/fr/faq-agression>. Les données des formulaires complétés par les pompiers vous permettront d'établir des statistiques qui serviront de lignes directrices à l'élaboration de votre politique de gestion zonale et notamment à la mise en place de mesures préventives répondant à la situation spécifique de votre zone. Une fois ce formulaire établi, il conviendra de le faire connaître aux membres de votre personnel opérationnel et à encourager son utilisation par ceux-ci.

En outre, le rapport d'intervention comprend une rubrique spécifique relative aux agressions. Il est primordial de sensibiliser les pompiers, rédacteurs de ces rapports, à y mentionner systématiquement les faits de violence.

De plus, l'Organe national représentatif des zones de secours (BBSPB) a reçu la mission de réaliser un rapport annuel relatif aux statistiques en matière d'agression ainsi que des mesures prises pour lutter contre ce phénomène. Les zones de secours sont invitées à lui fournir les informations demandées.

Ces trois mesures permettront de cartographier et de mesurer encore mieux le phénomène et permettront ensuite à la Direction générale Sécurité civile (DGSC) et aux zones de secours de mettre en place une politique préventive plus ciblée, basée sur des données plus chiffrées.

2. Mesures de prévention

La prévention constitue l'un des principaux piliers d'une approche intégrale des faits de violence envers les pompiers et les ambulanciers. Les analyses de risques, une formation et une information de qualité constituent des éléments fondamentaux à cet égard. Plus les membres du personnel seront informés, préparés et formés, plus ils seront capables de prévoir et d'éviter d'éventuels incidents ou d'apaiser et/ou de maîtriser un incident naissant.

L'employeur est responsable de la sécurité et du bien-être de ses travailleurs. Il est donc nécessaire que chaque zone de secours élabore une politique en matière d'agressions en coopération avec le service de prévention et sur la base d'une analyse de risques. Cette politique vous permettra d'avoir une idée plus précise de l'ampleur et de la nature des actes de violence dans votre zone, afin de pouvoir mettre en place une réponse plus adéquate à l'avenir. En outre, elle envoie un signal fort aux victimes de violence, d'une part, et aux auteurs de ces actes, d'autre part.

Mon administration, pour sa part, par le biais d'une FAQ, informe des différentes mesures que la zone ou le membre du personnel peut adopter face à toute forme d'agression. Cette FAQ est consultable à l'adresse : <https://www.securitecivile.be/fr/faq-agression>. Cette FAQ constitue, d'une part, une aide au développement d'une politique zonale et fournit, d'autre part, des informations utiles au personnel. Il est donc important que vous informiez votre personnel de son existence.

Het is overigens noodzakelijk om jaarlijks een diepgaande discussie te voeren omtrent dit thema, samen met de vakbondsvertegenwoordigers in de schoot van het basisoverlegcomité.

Er staat gedetailleerde uitleg over de verschillende procedures voor alle operationele leden van de hulpverleningszones op de website van de Civiele Veiligheid <https://www.civieleveiligheid.be/nl/risicos#agressie>

I. Toepassingsgebied

Deze omzendbrief heeft alleen betrekking op gewelddaden die worden gepleegd door een derde en die verband houden met de uitoefening van de functie binnen de hulpverleningszone. Dit is agressie die wordt gepleegd tijdens de uitoefening van de functie of als gevolg van het feit personeelslid te zijn van de hulpverleningszone.

Deze omzendbrief is van toepassing op alle operationele personeelsleden van de hulpverleningszones, zowel vrijwillige personeelsleden als beroepspersoneelsleden, en heeft betrekking op alle vormen van geweld.

II. Preventie

1. Goede registratie

Om geweld tegen operationele leden van de hulpverleningszones doeltreffend te voorkomen en aan te pakken, moet men eerst een juist beeld hebben van het fenomeen. De registratie speelt hierbij een belangrijke rol.

Het lijkt mij essentieel dat de brandweerlieden en de ambulanciers worden aangemoedigd om elk feit van geweld, hoe licht ook, systematisch te melden aan de preventieadviseur of aan een vertrouwenspersoon, die wordt aangeduid voor de zone, door middel van een typeformulier. Dit formulier wordt door de zone uitgewerkt in samenwerking met haar preventieadviseur. Er is een voorbeeldformulier beschikbaar in het deel "zone" van de FAQ: <https://www.civieleveiligheid.be/nl/faq-agressie>. De gegevens op de formulieren die zijn ingevuld door brandweerlieden, zullen u helpen bij het opstellen van statistieken die kunnen dienen als leidraad bij het uitwerken van uw zonaal beheersbeleid, meer bepaald bij de invoering van preventieve maatregelen die specifiek gericht zijn op de situatie in uw zone. Zodra het formulier is opgesteld, moet u het bekendmaken aan uw operationele personeelsleden en hen aanmoedigen om het te gebruiken.

Bovendien bevat het interventieverslag een specifieke rubriek over agressie. Het is van essentieel belang dat de brandweerlieden, die deze verslagen opstellen, worden gesensibiliseerd om feiten van geweld systematisch te vermelden.

Daarenboven heeft het nationaal Orgaan dat de hulpverleningszones vertegenwoordigt (BB-SPB), de opdracht gekregen om een jaarlijks rapport op te stellen met betrekking tot de agressiestatistieken en de maatregelen genomen in de strijd tegen dit fenomeen. De hulpverleningszones worden uitgenodigd om de gevraagde gegevens met het Orgaan te delen.

Deze drie maatregelen zullen het mogelijk maken het fenomeen nog beter in kaart te brengen en te beoordelen, zodat de Algemene Directie Civiele Veiligheid (ADCV) en de hulpverleningszones een gericht preventiebeleid kunnen voeren, op basis van meer cijfergegevens.

2. Preventiemaatregelen

Preventie is één van de belangrijkste pijlers van een integrale aanpak van geweld tegen brandweerlieden en ambulanciers. Een goede risicoanalyse, opleiding en voorlichting zijn daarbij van fundamenteel belang. Hoe beter de personeelsleden geïnformeerd, voorbereid en opgeleid zijn, hoe beter ze zullen kunnen anticiperen op mogelijke incidenten en deze kunnen voorkomen of een beginnend incident te temperen en/of te beheersen.

De werkgever is verantwoordelijk voor de veiligheid en het welzijn van zijn werknemers. Daarom moet elke hulpverleningszone in samenwerking met de preventiedienst en op basis van een risicoanalyse, een beleid rond agressie uitwerken. Dit beleid zal u toelaten om een duidelijker zicht te krijgen op de omvang en de aard van de feiten van geweld binnen uw zone opdat in de toekomst adequater kan worden gereageerd. Bovendien geeft u hiermee ook een sterk signaal aan de slachtoffers van geweld, alsook aan de daders.

Via een FAQ informeert mijn administratie daarnaast over de verschillende maatregelen die de zone of het personeelslid kan nemen tegen elke vorm van agressie. Deze FAQ kan worden geraadpleegd op: <https://www.civieleveiligheid.be/nl/faq-agressie>. Deze FAQ is enerzijds een hulpmiddel bij de uitwerking van een zonaal beleid en bevat anderzijds nuttige informatie voor het personeel. Het is daarom belangrijk dat u uw personeelsleden op de hoogte brengt van het bestaan van deze FAQ.

En ce qui concerne la formation du personnel opérationnel, je vous rappelle l'existence de formations spécifiques à la gestion de la violence organisées par les écoles du feu : « *Gérer l'agression pendant les interventions: Communication orientée résultat avec des citoyens difficiles et des passants lors d'interventions sur le terrain pour les pompiers opérationnels* » et « *First Responder Anti-Agression Training* ». Fin 2023, un module complémentaire à la formation « *First Responders Anti-Agression Training* » a été reconnu, mettant l'accent sur l'agression de groupe lors des interventions. Ces formations permettent aux membres du personnel d'acquérir les compétences nécessaires afin d'adopter une attitude appropriée et d'appliquer les mesures de sécurité lorsqu'ils sont confrontés à une agression verbale et/ou physique dans l'exercice de leurs fonctions. Vous pouvez contacter l'école du feu de votre province pour lui demander quand ces formations sont organisées ou lui demander l'organisation de telles formations. Les trois formations sont considérées comme des formations continues.

Je vous rappelle également la campagne de sensibilisation interne destinée aux pompiers et aux ambulanciers de 2021 concernant certains risques auxquels ils sont confrontés. L'un des thèmes de cette campagne portait sur les réactions face à une agression et, en particulier, sur l'importance du signalement de tels faits. Le matériel mis à la disposition des zones de secours dans le cadre de cette campagne est consultable en ligne : <https://www.securitecivile.be/fr/risques#top>.

Fin 2023, la campagne « Not Funny » (#westandwithfirefighters) a été lancée, avec pour objectif de sensibiliser le public à la violence envers les services de secours ainsi que de montrer aux pompiers et ambulanciers que la population les soutient. Dans ce cadre, plusieurs vidéos avec des témoignages de pompiers et d'ambulanciers, ont également été réalisées. Les zones de secours sont invitées à les partager (cf. *SPF Intérieur FOD Binnenlandse Zaken – YouTube*).

Par ailleurs, une « boîte à outils » sera prochainement mise à disposition des enseignants du secondaire, afin d'aborder le thème de l'agression envers les secouristes en classe. Les élèves découvriront le travail des secouristes, les agressions auxquelles ils sont parfois confrontés, ainsi que les comportements à adopter pour permettre aux pompiers et ambulanciers d'accomplir leurs missions dans de bonnes conditions. La participation des pompiers à ces séances est dès lors fortement encouragée.

Enfin, la loi du 21 février 2024 modifiant la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile en vue de régler l'utilisation de caméras par les services opérationnels de la sécurité civile est entrée en vigueur le 19 avril 2025. L'un des objectifs de l'utilisation de ces caméras est précisément de protéger le personnel. En effet, l'utilisation d'une caméra peut avoir tant un objectif de prévention de l'agressivité qu'un objectif probatoire en cas d'agression effective.

III. L'accompagnement des pompiers et des ambulanciers victimes de violence

1. Assistance psychosociale

En cas d'agression, il est essentiel de garantir aux pompiers un accès simple, rapide et effectif à un soutien psychologique adapté comme le met en exergue l'étude de l'Institut VIAS du 26 juin 2025 relative à la Violence et aux agressions à l'encontre des intervenants de secours et des prestataires de soins. Le supérieur hiérarchique joue un rôle déterminant dans la première prise en charge de la victime et doit faciliter immédiatement l'orientation vers une aide spécialisée.

L'article 32quinquies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose que l'employeur doit veiller à ce que les travailleurs qui ont été victimes d'un acte de violence commis par un tiers reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés. Sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales, l'employeur supporte les coûts de cette mesure. Dans ce cadre, il s'assure que les membres du personnel puissent effectivement s'adresser aux services et institutions spécialisés adéquats, et, au besoin, organise des collaborations avec des partenaires externes. Des procédures claires sont communiquées à l'ensemble des membres du personnel dans ce cadre.

Pour rappel, outre le soutien psychologique apporté par des pompiers formés au sein des zones de secours et les services externes de prévention et de protection au travail qui offrent également un soutien psychologique aux travailleurs, notamment via le conseiller en prévention aspects psychosociaux, il existe les structures suivantes qui peuvent également apporter un soutien psychologique aux victimes d'agression et à leurs proches :

1. Les Services d'Assistance Policière aux Victimes qui propose un service de première ligne, une aide à court terme. Il s'adresse aux victimes, proches ou témoins d'actes de violence et/ou d'événements traumatisants.

Wat de opleiding van het operationele personeel betreft, wil ik u herinneren aan het bestaan van twee specifieke opleidingen over geweldbeheersing die door de brandweerscholen worden georganiseerd: "Omgaan met geweld tijdens interventies: Resultaatgericht communiceren met moeilijke burgers en omstanders tijdens interventies op het terrein voor de operationele brandweelieden" en "First Responder Anti-Agression Training". Eind 2023 werd een aanvullende module op de «First Responders Anti-Agression Training» erkend, die focust op groepsgebonden agressie tijdens interventies. Dankzij deze opleidingen kunnen personeelsleden de nodige vaardigheden aanleren om een passende houding aan te nemen en de veiligheidsmaatregelen toe te passen wanneer zij geconfronteerd worden met verbaal en/of fysiek geweld bij de uitoefening van hun taken. U kan contact opnemen met de brandweerschool in uw provincie om te vragen wanneer deze opleidingen georganiseerd worden of om te vragen dergelijke opleidingen te organiseren. Deze drie opleidingen worden erkend als voortgezette opleiding.

Ik wil u ook herinneren aan de interne sensibiliseringscampagne van 2021 voor brandweelieden en ambulanciers met betrekking tot bepaalde risico's waarmee zij geconfronteerd worden. Eén van de thema's van deze campagne is het omgaan met agressie en in het bijzonder het belang om dergelijke feiten te melden. Het materieel dat in het kader van deze campagne ter beschikking is gesteld van de hulpverleningszones, kan online worden geraadpleegd: <https://www.civieleveiligheid.be/nl/risicos>

Eind 2023 werd de campagne 'Not Funny' (#westandwithfirefighters) gelanceerd, met als doel het publiek bewust te maken van het geweld tegen de hulpdiensten en om aan de brandweelieden en ambulanciers te tonen dat de bevolking hen steunt. In dit kader werden ook enkele filmpjes met getuigenissen van brandweelieden en ambulanciers opgenomen, die de hulpverleningszones eveneens kunnen delen. Zie: *SPF Intérieur FOD Binnenlandse Zaken – YouTube*

Daarnaast zal binnenkort een 'toolbox' ter beschikking worden gesteld aan de leerkrachten van het secundair onderwijs. Aan de hand hiervan kan het thema 'agressie tegen hulpverleners' in de klas bespreekbaar gemaakt worden. De leerlingen komen meer te weten over de job van hulpverleners, de agressie waar zij soms mee te maken krijgen en wat ze zelf kunnen doen om de brandweer en ziekenwagen goed hun werk te laten doen. Deelname aan deze lessen van brandweelieden wordt dan ook sterk aangemoedigd.

Tot slot is de wet van 21 februari 2024 tot wijziging van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid, om het gebruik van camera's door de operationele diensten van de civiele veiligheid te regelen, in werking getreden op 19 april 2025. Eén van de doelen van het gebruik van deze camera's is om het personeel te beschermen. Het gebruik van een camera in het kader van agressie kan immers zowel een preventief doel hebben als een bewijskrachtig doel in geval van daadwerkelijke agressie.

III. Begeleiding van brandweelieden en ambulanciers die het slachtoffer zijn geweest van geweld

1. Psychosociale ondersteuning

In geval van agressie is het essentieel dat brandweelieden op eenvoudige, snelle en doeltreffende wijze toegang krijgen tot aangepaste psychologische ondersteuning, zoals benadrukt wordt in de studie van VIAS Institute van 26 juni 2025 betreffende geweld en agressie tegen hulpverleners en zorgverstrekkers. De hiërarchische meerdere speelt een doorslaggevende rol bij de eerste opvang van het slachtoffer en moet onmiddellijk de doorverwijzing naar gespecialiseerde hulp vergemakkelijken.

Artikel 32quinquies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bepaalt dat de werkgever erover moet waken dat de werknemers die het slachtoffer zijn geweest van geweld door een derde, passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen. Onverminderd de toepassing van andere wettelijke bepalingen, draagt de werkgever de kosten van deze maatregel. De werkgever verzekert hierbij dat de personeelsleden daadwerkelijk contact kunnen opnemen met de juiste gespecialiseerde diensten en instellingen, en zorgt indien nodig voor samenwerkingen met externe partners. In dit kader worden aan alle personeelsleden duidelijke procedures meegedeeld.

Ter herinnering, naast de psychologische ondersteuning die wordt aangeboden door opgeleide brandweelieden binnen de hulpverleningszones en de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, die eveneens psychologische ondersteuning bieden aan werknemers – onder andere via de preventieadviseur psychosociale aspecten – bestaan er ook de volgende structuren die psychologische steun kunnen bieden aan slachtoffers van agressie en hun naasten :

1. De slachtofferbejegening van de lokale politie, die eerstelijnsdienst en kortetermijnondersteuning biedt. Ze richten zich tot slachtoffers, naasten of getuigen van gewelddaden en/of traumatische gebeurtenissen.

2. Les services d'aide aux victimes qui offrent une aide sociale ou psychologique adaptée afin de faire face aux conséquences d'une infraction. Les services d'aide aux victimes sont des services privés reconnus et subsidiés par les Communautés. Les services d'aide aux victimes sont gratuits et sont indépendants de la police et de la Justice. L'aide peut être apportée à tout moment, même directement après les faits et indépendamment d'une plainte.

2. Prise en charge de la victime

Offrir un accompagnement et un soutien de qualité aux membres du personnel opérationnel victimes de violence contribue à ce que l'impact de cette violence sur les plans psychosocial, administratif et financier, notamment, demeure relativement limité. La responsabilité finale de cet accompagnement incombe à l'employeur.

Les autorités zonales confient cette mission soit au conseiller en prévention soit à une ou plusieurs personnes de confiance qu'elles désignent à cette fin. Il appartient à ces personnes d'assimiler les procédures décrites dans la présente circulaire et sur le site Internet de la DGSC et celles fixées par la zone, et de guider par ailleurs les victimes à travers les procédures judiciaires et administratives, ainsi que de les accompagner et de les informer à toutes les étapes de celles-ci.

La hiérarchie prend les mesures nécessaires afin que ces personnes disposent d'informations à jour sur les procédures internes et externes à suivre en cas de violence envers les pompiers et les ambulanciers et puissent suivre les formations nécessaires pour maintenir leurs connaissances à jour.

IV. Les conséquences pénales

Les actes de violence envers les pompiers et les ambulanciers ne peuvent en aucun cas être tolérés et doivent être fortement combattus en mettant l'accent sur la tolérance zéro.

Dès 2006, le législateur a donné à cet effet un signal clair en augmentant le minimum des peines dans le Code pénal pour les violations commises envers les pompiers et les ambulanciers.

Toujours dans l'objectif de lutter contre cette violence, le nouveau Code pénal, qui entrera en vigueur le 8 avril 2026, prévoit des alourdissements de peine pour mieux refléter la gravité de ces faits. Cela concerne notamment la violence contre les personnes investies d'une fonction sociale, dont les pompiers et ambulanciers.

Dans le même sens, la circulaire COL 3/2008 du Collège des procureurs généraux qui a été révisée en date du 18 septembre 2014 fixe des directives à destination des services de police et du ministère public en vue d'apporter une réponse pénale adaptée en fonction de la gravité des faits et tenant compte de la personnalité de l'auteur et de la victime.

En outre, j'ai demandé à BBSPB de se réunir chaque année avec le Collège des procureurs généraux afin d'échanges et de mises en place de collaborations. Une première réunion s'est tenue le 26 septembre 2025.

Par ailleurs, la ministre de la Justice examine également actuellement les possibilités d'anonymiser les données personnelles des pompiers et ambulanciers qui déposeraient plainte suite à une agression. Ainsi, l'adresse de la zone de secours pourrait être utilisée et le nom, le prénom et l'adresse privée seraient remplacés par un numéro.

De cette manière, les personnes concernées resteraient identifiables pour les autorités, mais leur vie privée et leur sécurité seraient garanties au maximum tout au long de la procédure judiciaire.

Ces modifications futures favoriseront certainement les dépôts de plainte. Je veillerai à vous informer de l'entrée en vigueur de toute nouvelle disposition.

Or, comme le préconise l'étude de l'Institut VIAS précitée, il est indispensable que tout pompier victime d'une agression dépose plainte, car seule cette démarche permet de garantir une réponse judiciaire et d'assurer la mise en œuvre effective des sanctions prévues par la loi. La zone joue un rôle central dans l'accompagnement du pompier : elle doit non seulement encourager les membres du personnel à formaliser leur plainte, mais aussi leur apporter un soutien concret tout au long de la procédure, afin qu'aucun agent ne se sente isolé face à de telles situations.

V. La constitution de partie civile

1. L'autorité

Il m'apparaît important et primordial que la zone de secours se constitue partie civile si un membre de son personnel opérationnel est victime de violence.

La constitution de partie civile peut avoir lieu auprès du juge d'instruction ou par la suite devant les juridictions d'instruction ou les juridictions pénales.

2. De slachtofferhulpdiensten, die aangepaste sociale of psychologische hulp bieden om de gevolgen van een misdrijf het hoofd te bieden. Deze diensten zijn erkende en gesubsidieerde privé-instellingen door de Gemeenschappen. Ze zijn gratis en onafhankelijk van politie en justitie. Hulp kan op elk moment worden geboden, zelfs onmiddellijk na de feiten en onafhankelijk van het indienen van een klacht.

2. Opvang van het slachtoffer

Een goede begeleiding en ondersteuning van operationele personeelsleden die het slachtoffer zijn van geweld, draagt ertoe bij dat de gevolgen ervan, met name op psychosociaal, administratief en financieel gebied, relatief beperkt blijven. De eindverantwoordelijkheid voor deze begeleiding ligt bij de werkgever.

De zoneoverheden vertrouwen deze opdracht toe aan de preventieadviseur of aan één of meer vertrouwenspersonen die zij daartoe aanwijzen. Deze personen moeten zich de procedures die in deze omzendbrief en op de website van de ADCV worden beschreven en de procedures die door de zone zijn vastgesteld, eigen maken en de slachtoffers door de gerechtelijke en administratieve procedures loodsen, alsook hen in alle fasen van deze procedures begeleiden en informatie verschaffen.

De hiërarchie neemt de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze personen beschikken over actuele informatie over de interne en externe procedures die moeten worden gevolgd bij geweld tegen brandweerlieden en ambulanciers, en dat ze de nodige opleidingen kunnen volgen om hun kennis bij te schaven.

IV. Strafrechtelijke gevolgen

Gewelddaden tegen brandweerlieden en ambulanciers kunnen onder geen beding worden getolereerd en moeten krachtig worden bestreden met de nadruk op nultolerantie.

In 2006 heeft de wetgever hiertoe reeds een duidelijk signaal gegeven door de minimumstraf in het Strafwetboek te verhogen voor geweld gepleegd tegen brandweerlieden en ambulanciers.

Steeds met het doel op het bestrijden van geweld voorziet het nieuwe Strafwetboek, dat op 8 april 2026 in werking zal treden, in verzwaring van straffen om beter de ernst van deze feiten te weerspiegelen. Dit geldt vooral voor geweld tegen personen die een maatschappelijke functie uitoefenen, waaronder brandweerlieden en ambulanciers.

In dezelfde zin bevat de omzendbrief COL 3/2008 van het College van procureurs-generaal, die op 18 september 2014 is herzien, richtsnoeren voor de politiediensten en het openbaar ministerie teneinde een passende strafrechtelijke reactie te geven naargelang de ernst van de feiten en rekening houdend met de persoonlijkheid van de dader en het slachtoffer.

Daarenboven heb ik aan BB-SPB gevraagd om jaarlijks samen te zitten met het College van Procureurs-generaal teneinde samenwerkingsmogelijkheden uit te wisselen en in het leven te roepen. Een eerste vergadering vond plaats op 26 september 2025.

De minister van Justitie onderzoekt actueel ook de mogelijkheden om persoonsgegevens van brandweerlieden en ambulanciers te anonimiseren, die klacht zouden neerleggen naar aanleiding van agressie. Zo zou het adres van de hulpverleningszone kunnen worden gebruikt en zouden de naam, de voornaam en het privéadres vervangen worden door een nummer.

Op die manier zouden de betrokkenen identificeerbaar blijven voor de overheden, maar hun privacy en veiligheid zouden gedurende de gehele gerechtelijke procedure maximaal gewaarborgd worden.

Deze toekomstige wijzigingen zullen ongetwijfeld bijdragen tot het vergemakkelijken van het indienen van klachten. Ik zal erop toezien u te informeren over de inwerkingtreding van dergelijke nieuwe bepalingen.

Zoals immers aanbevolen in de bovenvermelde studie van VIAS Institute, is het van essentieel belang dat elke brandweerman die slachtoffer is van agressie, klacht indient. Alleen deze stap maakt het mogelijk om een gerechtelijke reactie te waarborgen en de effectieve toepassing van de bij wet voorziene sancties te verzekeren. De zone speelt een centrale rol bij de begeleiding van de brandweerman : de zone moet niet alleen het personeel aanmoedigen om hun klacht formeel in te dienen, maar ook concrete ondersteuning bieden gedurende de hele procedure, zodat geen enkele medewerker zich geïsoleerd voelt in dergelijke situaties.

V. Burgerlijke partijstelling

1. Overheid

Ik vind het belangrijk en essentieel dat de hulpverleningszone zich burgerlijke partij stelt als één van haar operationele personeelsleden het slachtoffer wordt van geweld.

De burgerlijke partijstelling kan plaatsvinden bij de onderzoeksrechter of later voor het onderzoeksgerecht of de strafrechtbanken.

La constitution de partie civile contre le tiers responsable renforce le message clair que de tels faits sont inacceptables et permet également à la zone de secours d'obtenir la réparation des dommages subis en sa qualité d'employeur.

Le membre du personnel victime de violence est informé que la zone de secours s'est constituée partie civile.

Ainsi, lorsque des dégâts matériels en cas de violences à l'encontre des membres du personnel sont remboursés par l'employeur, conformément à l'article 166 de la loi du 15 mai 2007 relative à la Sécurité civile, les coûts peuvent ensuite être récupérés auprès du tiers responsable.

2. Le membre du personnel

Dans le cadre du point III, 2, relatif à la prise en charge et à l'accompagnement de la victime, la zone de secours prend les mesures et offre les moyens nécessaires au membre du personnel victime de violence pour qu'il puisse se constituer partie civile et pour qu'il puisse agir en justice afin de garantir ses droits. La constitution de partie civile peut avoir lieu auprès du juge d'instruction ou par la suite devant les juridictions d'instruction ou les juridictions de fond.

Dans le cadre de la lutte contre les agressions commises à l'égard des membres du personnel opérationnel de la sécurité civile, il apparaît essentiel que l'employeur soutienne le membre du personnel agressé en lui octroyant une assistance en justice gratuite (cf. point VI.2). Ainsi, depuis le 3 septembre 2023, la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile, prévoit, en son article 165, § 1^{er}, alinéa 2, que : « *Le membre du personnel qui, en raison de sa qualité de membre du personnel, est victime d'un acte d'agression, que ce soit au cours de l'exercice de ses fonctions ou non, a droit à l'assistance en justice d'un avocat à charge de la zone (...).* ». Cette disposition doit cependant encore être exécutée par un arrêté royal.

Je sais toutefois que de nombreuses zones fournissent déjà actuellement, de manière volontaire, une assistance juridique gratuite aux membres de leur personnel en cas d'agression.

VI. Les procédures administratives à mettre en œuvre en cas de violences envers un pompier ou un ambulancier

1. La procédure de reconnaissance comme accident du travail

L'employeur est responsable de la sécurité et du bien-être de ses travailleurs. Une approche correcte d'un fait de violence peut, outre l'ouverture d'une procédure pénale, inclure l'ouverture d'une procédure d'accident du travail.

La qualification juridique d'un accident en accident du travail appartient à l'autorité ou au service désigné à cet effet. Une fois l'accident reconnu comme accident du travail (qualification juridique), le dossier est transmis à l'office médico-légal (Medex) qui procède à la qualification médicale de l'accident du travail, compétence exclusive du Medex.

La procédure Medex peut engendrer des frais à charge du membre du personnel concerné (des frais médicaux, des frais de procédure administrative, ...). Ces frais sont, soit avancés par le membre du personnel ou par un tiers et donnent lieu à un remboursement, soit pris en charge directement par la zone.

Dans ce cadre, les autorités zonales assurent un soutien maximal au membre du personnel concerné. Le conseiller en prévention ou la personne de confiance guide le membre du personnel concerné à travers la procédure et la réglementation et assure le suivi du dossier.

2. L'assistance en justice

Dans le cadre de la lutte contre les agressions commises à l'égard des membres du personnel opérationnel des zones de secours, il apparaît essentiel que l'employeur soutienne le membre du personnel agressé en lui octroyant une assistance en justice gratuite.

Pour cette raison, le nouvel article 165, § 1^{er}, alinéa 2 de la loi du 15 mai 2007 précitée prévoit une assistance en justice en cas d'agression due à la qualité de membre du personnel opérationnel, que ce soit lors de l'exercice des fonctions ou en dehors de l'exercice des fonctions. Un pompier agressé en dehors de ses heures de travail parce qu'il a été identifié comme étant un pompier pourra donc bénéficier également de cette assistance en justice.

Le membre du personnel pourra faire appel à cette assistance en justice dans le cadre de la procédure judiciaire contre l'agresseur mais également devant la Commission pour l'aide financière (voir point VI, 3.).

Un arrêté royal d'exécution fixant les conditions pratiques de l'assistance en justice doit encore être adopté. Je sais toutefois que de nombreuses zones fournissent déjà actuellement, de manière volontaire, une assistance juridique gratuite aux membres de leur personnel en cas d'agression.

De burgerlijke partijstelling tegen de aansprakelijke derde versterkt het duidelijke signaal dat dergelijke feiten onaanvaardbaar zijn en stelt de hulpverleningszone tevens in staat om in haar hoedanigheid van werkgever een schadevergoeding te krijgen.

Het personeelslid dat slachtoffer is geweest van geweld, wordt ingelicht dat de hulpverleningszone zich burgerlijke partij heeft gesteld.

Bovendien wordt de materiële schade in geval van geweld tegen personeelsleden vergoed door de werkgever, overeenkomstig artikel 166 van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid. De kosten worden dan zoveel mogelijk verhaald op de aansprakelijke derde.

2. Personeelslid

In het kader van punt III, 2, betreffende de opvang en de begeleiding van het slachtoffer, neemt de hulpverleningszone de nodige maatregelen en stelt zij de nodige middelen ter beschikking opdat het personeelslid dat het slachtoffer is geweest van geweld zich burgerlijke partij kan stellen en in rechte kan optreden om zijn rechten te waarborgen. De burgerlijke partijstelling kan plaatsvinden bij de onderzoeksrechter of later voor het onderzoeksgerecht of de rechtbanken ten gronde.

In het kader van de bestrijding van agressie tegen operationele personeelsleden van de Civiele Veiligheid is het van essentieel belang dat de werkgever het aangevallen personeelslid ondersteunt door gratis rechtshulp te verlenen (zie punt VI.2). Sinds 3 september 2023 bepaalt artikel 165, § 1, tweede lid van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid: « *Het personeelslid dat omwille van zijn hoedanigheid van personeelslid, slachtoffer wordt van een daad van agressie, tijdens de uitoefening van zijn functie of erbuiten, heeft recht op rechtshulp van een advocaat ten laste van de zone (...).* ». Deze bepaling moet evenwel nog worden uitgevoerd via een koninklijk besluit.

Ik weet echter dat verschillende zones reeds op vrijwillige basis gratis rechtshulp verlenen aan hun personeelsleden in geval van agressie.

VI. Administratieve procedures die moeten worden gevolgd in geval van geweld tegen een brandweerslid of een ambulancier

1. Procedure voor erkenning als arbeidsongeval

De werkgever is verantwoordelijk voor de veiligheid en het welzijn van zijn werknemers. Het correct afhandelen van een gewelddaad kan, naast het inleiden van een strafprocedure, het inleiden van een procedure arbeidsongevallen omvatten.

De juridische kwalificatie van een ongeval als arbeidsongeval komt toe aan de daartoe aangewezen overheid of dienst. Zodra het ongeval is erkend als arbeidsongeval (juridische kwalificatie), wordt het dossier doorgestuurd naar het medisch-juridisch bureau (Medex), dat overgaat tot het medisch kwalificeren van het arbeidsongeval, wat een exclusieve bevoegdheid van Medex is.

De Medex-procedure kan leiden tot kosten voor het betrokken personeelslid (medische kosten, kosten van administratieve procedure, ...). Deze kosten worden hetzij door het personeelslid of door een derde voorgeschieden en vergoed, hetzij rechtstreeks door de zone betaald.

In dit verband verlenen de zoneoverheden maximale ondersteuning aan het betrokken personeelslid. De preventieadviseur of de vertrouwenspersoon leidt het betrokken personeelslid door de procedure en de regelgeving, en volgt het dossier op.

2. Rechtshulp

In het kader van de bestrijding van agressie tegen operationele personeelsleden van hulpverleningszones is het echter van essentieel belang dat de werkgever het aangevallen personeelslid bijstaat door gratis rechtshulp te verlenen.

Om die reden voorziet het nieuwe artikel 165, § 1, tweede lid van de voornoemde wet van 15 mei 2007 in rechtshulp in geval van agressie te wijten aan de hoedanigheid van operationeel personeelslid, tijdens de uitoefening van zijn functie of erbuiten. Een brandweerman die buiten zijn werkuren het slachtoffer wordt van agressie omdat hij als brandweerman werd geïdentificeerd, kan dus eveneens aanspraak maken op deze rechtshulp.

Het personeelslid kan een beroep doen op deze rechtshulp in het kader van de gerechtelijke procedure tegen de agressor, maar ook bij de Commissie voor financiële hulp (zie punt VI,3.).

Een koninklijk uitvoeringsbesluit tot vaststelling van de praktische voorwaarden voor rechtshulp moet nog worden aangenomen. Ik weet evenwel dat tal van zones momenteel op vrijwillige basis reeds kosteloze rechtshulp verlenen aan hun personeelsleden in geval van agressie.

3. Autres indemnités

L'article 166 de la loi du 15 mai 2007 précitée prévoit également une indemnisation du dommage aux biens subi en Belgique ou à l'étranger lors de l'exécution ou de la préparation des missions de secours ou qui trouve sa cause dans sa qualité de membre du personnel. L'arrêté royal du 28 mars 2014 précité fixe également les conditions pratiques de cette indemnisation.

En outre, les membres de la zone de secours peuvent également, dans certains cas et sous certaines conditions, recourir à une aide financière si les faits dont ils sont victimes peuvent être qualifiés d'actes intentionnels de violence et si la réparation du préjudice subi est insuffisante, par exemple parce que l'auteur est inconnu ou insolvable. Dans pareils cas, la Commission pour l'aide financière aux victimes d'actes intentionnels de violence et aux sauveteurs occasionnels peut accorder une intervention financière : https://justice.belgium.be/fr/themes/que_faire_comme_victime/aide_financiere/actes_intentionnels_de_violence

Le membre du personnel peut se faire assister dans le cadre de cette procédure. Pour ce faire, il peut faire appel à la procédure d'assistance en justice.

4. Possibilité de réaffectation de la victime lors de la reprise du travail conformément aux articles 117 et suivants du statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours

Un dernier point important concerne la possibilité de réaffectation de la victime. J'attends des autorités de la zone de secours qu'elles maintiennent le contact avec le membre du personnel concerné pendant toute la période d'absence, sauf demande contraire expresse de ce dernier.

Le commandant de zone, soutenu par une équipe multidisciplinaire (services RH, conseiller en prévention, éventuelle personne de confiance, psychosocial et médical), examine le plus rapidement possible les circonstances dans lesquelles le membre du personnel peut et souhaite reprendre le travail ou si une réaffectation est indiquée. La réaffectation s'effectue dans le cadre du titre 4 du statut administratif (Arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours).

Au vu de l'importance de la problématique de la violence envers les pompiers et les ambulanciers, il vous est demandé de participer à l'enquête quant aux mesures prises au sein de votre zone de secours - <https://forms.office.com/e/YXmZVqQ38D> -, au plus tard pour le 30 novembre 2025.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.

B. QUINTIN

3. Andere vergoedingen

Artikel 166 van de voornoemde wet van 15 mei 2007 voorziet ook in een vergoeding voor schade die, in België of in het buitenland, aan goederen werd toegebracht tijdens de uitvoering of de voorbereiding van hulpverleningsopdrachten of die werd toegebracht vanwege de hoedanigheid van personeelslid. Het voornoemd koninklijk besluit van 28 maart 2014 bepaalt eveneens de praktische voorwaarden voor deze vergoeding.

Bovendien kunnen leden van de hulpverleningszone in bepaalde gevallen en onder bepaalde voorwaarden, een beroep doen op financiële bijstand indien de feiten waarvan zij het slachtoffer zijn, kunnen worden gekwalificeerd als opzettelijke gewelddaden en indien de schadevergoeding ontoereikend is, bijvoorbeeld omdat de dader onbekend of onvermogen is. In dergelijke gevallen kan de Commissie voor financiële hulp aan slachtoffers van opzettelijke gewelddaden en aan de occasionele redders, financiële bijstand verlenen : https://justitie.belgium.be/nl/themes/wat_moet_u_doen_als_slachtoffer/financiele_hulp/opzettelijke_gewelddaden

Het personeelslid kan zich in het kader van deze procedure laten bijstaan. Daarvoor kan het gebruik maken van de procedure voor rechtshulp.

4. Mogelijkheid tot wedertewerkstelling van het slachtoffer bij de werkhervatting overeenkomstig de artikelen 117 en volgende van het administratief statuut van operationeel personeel van de hulpverleningszones

Een laatste belangrijk punt betreft de mogelijkheid tot wedertewerkstelling van het slachtoffer. Ik verwacht dat de zoneoverheden gedurende de gehele periode van afwezigheid contact onderhouden met het betrokken personeelslid, tenzij het personeelslid uitdrukkelijk anders verzoekt.

De zonecommandant, ondersteund door een multidisciplinair team (HR-diensten, preventieadviseur, eventuele vertrouwenspersoon, psychosociaal en medisch), onderzoekt zo snel mogelijk de omstandigheden waarin het personeelslid het werk kan en wil hervatten, of dat een wedertewerkstelling van toepassing is. De wedertewerkstelling gebeurt in het kader van titel 4 van het administratief statuut (koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van operationeel personeel van de hulpverleningszones).

Gezien het belang van de problematiek van geweld tegen brandweerlieden en ambulanciers, wordt u verzocht deel te nemen aan de bevraging over de maatregelen die binnen uw hulpverleningszone reeds werden genomen - <https://forms.office.com/e/YXmZVqQ38D> -, ten laatste op 30 november 2025.

Hoogachtend.

B. QUINTIN

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2025/203342]

Dépôt de conventions collectives de travail

RECTIFICATION

Les conventions collectives de travail désignées ci-après ont été déposées au Greffe de la Direction générale Relations collectives du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Les textes des conventions déposées au Greffe sont disponibles sur le site Internet du SPF. Ceux-ci peuvent également être imprimés gratuitement.

On peut toutefois se faire délivrer des copies certifiées conformes de ces conventions.

Adresse : rue Ernest Blerot, 1 à 1070 Bruxelles, local 4195, de 9 h à 12 h ou sur rendez-vous.

Téléphone : 02 233 41 48 et 49 11

Télécopie : 02 233 41 45.

Courriel : rct@emploi.belgique.be

Site Internet : <http://www.emploi.belgique.be>

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2025/203342]

Neerlegging van collectieve arbeidsovereenkomsten

RECHTZETTING

De hierna vermelde collectieve arbeidsovereenkomsten werden neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De teksten van de ter Griffie neergelegde collectieve arbeidsovereenkomsten zijn beschikbaar op de website van de FOD. Zij kunnen eveneens gratis afgeprint worden.

Er kunnen evenwel voor eensluidend verklaarde afschriften van deze overeenkomsten worden verkregen.

Adres : Ernest Blerotstraat 1, te 1070 Brussel, lokaal 4195 van 9 u tot 12 u of met afspraak

Telefoon : 02 233 41 48 en 49 11

Fax : 02 233 41 45.

E-mail : coa@werk.belgie.be

Internetsite : <http://www.werk.belgie.be>