

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C - 2023/40184]

**Circulaire relative à la violence à l'égard
du personnel opérationnel des zones de secours**

Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du
Renouveau démocratique

Aux présidents 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.

Le 30 septembre 2021, je vous adressais un courrier relatif aux agressions commises à l'encontre du personnel opérationnel des zones de secours.

Ce courrier avait pour objectif, d'une part de vous informer des mesures existantes pour lutter contre ce phénomène et, d'autre part, d'attirer votre attention sur la nécessité de développer des outils supplémentaires tant au sein de la zone qu'au niveau fédéral.

La présente circulaire, qui remplace le courrier précité, vise à actualiser 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 permettant une assistance psychosociale et la défense en justice des membres opérationnels agressés.

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.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C - 2023/40184]

**Omzendbrief betreffende geweld tegen
operationele personeelsleden van hulpverleningszones**

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Her-
vormingen en Democratische Vernieuwing

Aan de voorzitters van de hulpverleningszones,

Mevrouw de voorzitter, mijnheer de voorzitter,

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

Op 30 september 2021 stuurde ik u een brief over gevallen van agressie tegen operationele personeelsleden van hulpverleningszones.

Deze brief was bedoeld om enerzijds u te informeren over de maatregelen die reeds bestaan om dit fenomeen te bestrijden, en anderzijds om uw aandacht te vestigen op de noodzaak om bijkomende instrumenten te ontwikkelen, zowel binnen de zone als op federaal niveau.

Deze omzendbrief, die de bovengenoemde brief vervangt, moet de lijst van reeds genomen, te versterken of in te voeren maatregelen bijwerken.

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 om psychosociale ondersteuning en juridische bijstand te verlenen aan operationele leden die het slachtoffer zijn geweest van agressie.

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.

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 en 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.

Ces deux 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.

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.

En ce qui concerne la formation du personnel opérationnel, je vous rappelle l'existence de deux 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 ». 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 deux formations sont considérées comme des formations continues.

Je vous rappelle également la campagne de sensibilisation interne destinée aux pompiers et aux ambulanciers concernant certains risques auxquels ils sont confrontés. L'un des thèmes de cette campagne porte 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>.

Enfin, un projet de loi sur l'utilisation de caméras par les services opérationnels de la Sécurité civile a été élaboré en étroite collaboration avec des spécialistes de la protection des données. L'un des objectifs de l'utilisation de ces caméras est précisément de permettre la recherche d'auteurs d'agressions envers les membres des services de secours. Ce projet devrait être soumis à la Chambre des représentants au printemps 2023.

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 voorbeeld-formulier 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.

Deze twee 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.

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.

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 omstaanders tijdens interventies op het terrein voor de operationele brandweerlieden" en "First Responder Anti-Agression Training". 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. Beide opleidingen worden erkend als voortgezette opleiding.

Ik wil u ook herinneren aan de interne sensibiliseringscampagne voor brandweerlieden 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>.

Tenslotte is in nauwe samenwerking met specialisten op het gebied van gegevensbescherming een wetsontwerp opgesteld over het gebruik van camera's door de operationele diensten van de Civiele Veiligheid. Eén van de doelen van het gebruik van deze camera's is juist om daders van agressie tegen leden van hulpverleningsdiensten te kunnen opsporen. Dit ontwerp zou tegen de zomer van 2023 aan de Kamer van volksvertegenwoordigers moeten worden voorgelegd.

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

1. Assistance psychosociale

En cas d'agression, l'employeur est responsable de la prise en charge psychosociale du membre du personnel concerné. La prise en charge psychosociale doit être adaptée au membre du personnel. J'insiste sur le rôle crucial du supérieur hiérarchique, qui est responsable de la première prise en charge de la victime.

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.

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 introduisant des aggravations de peines dans le Code pénal pour les victimes commises envers les pompiers et les ambulanciers. La dernière modification législative à cet égard a été effectuée par une loi du 27 décembre 2012 qui insère une échelle de peines propres, plus sévères que celles applicables aux agressions subies par le citoyen (cf. article 410bis du Code pénal).

Je suis favorable à ce que les peines en cas de violence à l'égard des pompiers et des ambulanciers soient encore renforcées et alignées sur celles applicables en cas de violence sur les policiers. Un projet de modification du Code pénal allant en ce sens a été adopté en première lecture par le Conseil des ministres et devrait être déposé à la Chambre des représentants début 2023.

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.

Le ministre de la Justice examine également, à ma demande, les possibilités législatives afin que les plaintes déposées par les pompiers et les ambulanciers ne mentionnent pas l'adresse de leur domicile. Cette disposition permettrait d'éviter la crainte d'éventuelles représailles à l'égard du membre du personnel.

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. Cette constitution de partie civile est facilitée par une déclaration de 'personne lésée' conformément à l'article 5bis du titre préliminaire du Code de procédure pénale. 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.

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.

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

1. Psychosociale ondersteuning

In geval van agressie is de werkgever verantwoordelijk voor de psychosociale opvang van het betrokken personeelslid. De psychosociale opvang moet worden afgestemd op het personeelslid. Ik wil wijzen op de cruciale rol van de hiërarchische meerdere, die verantwoordelijk is voor de eerste opvang van het slachtoffer.

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.

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 straffen voor geweld tegen brandweerlieden en ambulanciers in het Strafwetboek, te verzwaren. De laatste wetswijziging in dit verband werd doorgevoerd bij een wet van 27 december 2012, die een eigen strafmaat invoert die strenger is dan de straffen die van toepassing zijn voor agressie tegen burgers (zie artikel 410bis van het Strafwetboek).

Ik ben voorstander om de straffen voor geweld tegen brandweerlieden en ambulanciers nog te verzwaren en gelijk te trekken met de straffen voor geweld tegen politieagenten. Een ontwerp tot wijziging van het Strafwetboek in die zin is door de Ministerraad in eerste lezing goedgekeurd en zou naar verwachting begin 2023 in de Kamer van volksvertegenwoordigers worden ingediend.

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.

De minister van Justitie onderzoekt op mijn vraag ook de wettelijke mogelijkheden om ervoor te zorgen dat klachten van brandweerlieden en ambulanciers geen melding maken van hun woonadres. Deze bepaling zou de vrees voor mogelijke represailles tegen het personeelslid moeten wegnemen.

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. Deze burgerlijke partijstelling wordt vergemakkelijkt door een verklaring van "benadeelde partij" overeenkomstig artikel 5bis van de voorafgaande titel van het Wetboek van Strafvordering. De burgerlijke partijstelling kan plaatsvinden bij de onderzoeksrechter of later voor het onderzoeksgerecht of de rechtbanken ten gronde.

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.

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

De plus, les 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 sont ensuite récupérés autant que possible 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. Cette constitution de partie civile est facilitée par une déclaration de 'personne lésée' conformément à l'article 5bis du titre préliminaire du Code de procédure pénale. 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). Un avant-projet de loi allant dans ce sens a récemment été soumis à la négociation syndicale et devrait être soumis au Parlement début 2023. Ce projet consacre l'assistance en justice en cas d'agression comme un droit du membre du personnel opérationnel.

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 l'autorité.

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

Actuellement, l'article 165, §1^{er} de la loi du 15 mai 2007 prévoit l'assistance en justice d'un avocat à charge de la zone uniquement pour le membre du personnel cité en justice ou contre lequel l'action publique est intentée pour des actes commis dans l'exercice de ses fonctions.

Or, 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.

Un avant-projet de loi modifiant l'article 165 a récemment été soumis à la négociation syndicale et devrait être soumis au Parlement début 2023. Cet avant-projet prévoit qu'afin de bénéficier de cette assistance, l'agression doit être due à la qualité de membre du personnel opérationnel mais peut avoir lieu lors de l'exercice des fonctions ou en dehors de l'exercice des fonctions. Le membre du personnel peut faire appel à l'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 du 28 mars 2014 fixe les conditions pratiques de l'actuelle assistance en justice : <https://www.securitecivile.be/fr/regulation/arrete-royal-du-28-mars-2014-relatif-lassistance-en-justice-des-membres-du-personnel-des>

Cet arrêté royal s'appliquera également dans le cadre de la future assistance en justice suite à une agression.

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. Deze burgerlijke partijstelling wordt vergemakkelijkt door een verklaring van "benadeelde partij" overeenkomstig artikel 5bis van de voorafgaande titel van het Wetboek van Strafvordering. 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). Een voorontwerp van wet in die zin werd onlangs onderworpen aan syndicaal overleg en zou begin 2023 voorgelegd worden aan het Parlement. Dit ontwerp bevestigt het recht van het operationeel personeelslid op rechtshulp in geval van agressie.

Ik weet echter dat verschillende zones reeds op vrijwillige basis gratis rechtshulp verlenen aan hun personeelsleden in geval van een 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 voorgesloten en vergoed, hetzij rechtstreeks door de overheid 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

Momenteel voorziet artikel 165, §1 van de wet van 15 mei 2007 enkel in rechtshulp voor een advocaat ten laste van de zone, voor het personeelslid dat in rechte wordt gedagvaard of tegen wie de strafvordering wordt ingesteld wegens feiten gesteld tijdens de uitoefening van zijn functies.

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.

Een voorontwerp van wet tot wijziging van artikel 165 werd onlangs onderworpen aan syndicaal overleg en zou begin 2023 worden voorgelegd aan het Parlement. Dit voorontwerp bepaalt dat, om in aanmerking te komen voor deze hulp, de agressie te wijten moet zijn aan de hoedanigheid van operationeel personeelslid, maar kan plaatsvinden tijdens de uitoefening van zijn functie of daarbuiten. Het personeelslid kan om juridische bijstand verzoeken in de gerechtelijke procedure tegen de agressor, maar ook bij de Commissie voor financiële hulp (zie punt VI,3.).

Een koninklijk besluit van 28 maart 2014 bepaalt de praktische voorwaarden van de huidige rechtshulp: <https://www.civieleveiligheid.be/nl/regulation/koninklijk-besluit-van-28-maart-2014-betreffende-de-rechtshulp-en-zaakschadevergoeding-vo>

Dit koninklijk besluit zal ook van toepassing zijn in het kader van de toekomstige rechtshulp naar aanleiding van agressie.

3. Autres indemnités

L'article 166 de la loi du 15 mai 2007 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

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, je vous demande de m'informer des mesures mises en place au sein de votre zone pour établir une politique de gestion des agressions à l'égard des membres opérationnels des zones de secours, et ce notamment depuis ma lettre du 30 septembre 2021 relative au même objet. Je vous sais gré d'adresser ces informations à mes services par mail (jur.scv-pcb@ibz.be) avant le 28/02/2023.

3. Andere vergoedingen

Artikel 166 van de 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

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 het probleem verzoek ik u mij te informeren over de maatregelen die binnen uw zone zijn genomen om een beleid vast te stellen voor het beheer van agressie tegen operationele leden van hulpverleningszones, en dit met name sinds mijn brief van 30 september 2021 over hetzelfde onderwerp. Bedankt om deze informatie vóór 28/02/2023 per mail (jur.scv-pcb@ibz.be) aan mijn diensten te bezorgen.

SERVICE PUBLIC FEDERAL
SECURITE SOCIALE

[2023/200597]

Liste des secrétariats sociaux agréés d'employeurs
et de leurs succursales à la date du 02/01/2023

100 SERVICE PUBLIC FEDERAL SECURITE SOCIALE
Liste des secrétariats sociaux agréés d'employeurs et de leurs succursales à la date du 02/01/2023
GROUP S - SECRETARIAT SOCIAL
Secrétariat social agréé d'employeurs A.S.B.L.

Avenue Fonsny 40, 1060 Bruxelles,
tél. 02/507.15.11,
fax 02/511.38.93

Succursales :

101 Kardinaal Mercierlaan 65, 3001 Louvain,
tél. 016/20.23.20,
fax 016/22.22.14

102 Boulevard André Delvaux, 15/1.1
7000 Mons
tél. 065/40.68.12,
fax 065/40.68.00

103 Avenue Prince de Liège, 91
5100 Namur,
tél. 081/71.60.00,
fax 081/71.60.02

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
SOCIALE ZEKERHEID

[2023/200597]

Lijst van de erkende sociale secretariaten van werkgevers
en hun bijkantoren op datum van 02/01/2023

100 FEDERALE OVERHEIDSDIENST SOCIALE ZEKERHEID
Lijst van de erkende sociale secretariaten van werkgevers en hun bijkantoren op datum van 02/01/2023
GROUP S - SOCIAAL SECRETARIAAT
Sociaal secretariaat voor werkgevers V.Z.W.

Fonsnylaan 40, 1060 Brussel,
tel. 02/507.15.11,
fax 02/511.38.93

Bijkantoren :

101 Kardinaal Mercierlaan 65, 3001 Leuven, tel. 016/20.23.20,
fax 016/22.22.14

102 Boulevard André Delvaux, 15/1.1
7000 Bergen
tel. 065/40.68.12,
fax 065/40.68.00

103 Avenue Prince de Liège, 91
5100 Namen,
tel. 081/71.60.00,
fax 081/71.60.02