

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

XX XX 2022. – Circulaire GPI 100 relative à l'usage de la violence envers les membres de la Police Intégrée

A Mesdames et Messieurs les Gouverneurs de Province,

A Madame le Haut Fonctionnaire exerçant des compétences de l'Agglomération bruxelloise,

A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres,

A Mesdames et Messieurs les Présidents des Collèges de police,

A Mesdames et Messieurs les Chefs de corps de la Police Locale,

A Monsieur le Commissaire général de la Police Fédérale,

A Monsieur l'Inspecteur général de l'Inspection générale de la Police Fédérale et de la Police Locale,

Pour information :

A Monsieur le Directeur général de la Direction générale Sécurité et Prévention,

A Monsieur le Président de la Commission permanente de la Police Locale,

A Monsieur le Président du Collège des procureurs généraux,

A Madame la Présidente du Comité P,

A Monsieur le Président de l'Organe de contrôle de l'information policière,

Madame, Monsieur le Gouverneur,

Madame le Haut Fonctionnaire,

Madame, Monsieur le Bourgmestre,

Madame, Monsieur le Président,

Madame, Monsieur le Chef de corps,

Monsieur le Commissaire général,

Monsieur l'Inspecteur général,

Mesdames, Messieurs,

Contexte

Les incidents de violence envers les policiers requièrent une attention particulière de la police elle-même, des responsables politiques, des organisations syndicales, des médias et des citoyens.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

XX XX 2022. – Omzendbrief GPI 100 betreffende het gebruik van geweld tegen leden van de Geïntegreerde Politie

Aan de Dames en Heren Provinciegouverneurs,

Aan Mevrouw de Hoge Ambtenaar belast met de uitoefening van bevoegdheden van de Brusselse Agglomeratie,

Aan de Dames en Heren Burgemeesters,

Aan de Dames en Heren Voorzitters van de Politiecolleges,

Aan de Dames en Heren Korpschefs van de Lokale Politie,

Aan de Heer Commissaris-generaal van de Federale Politie,

Aan de Heer Inspecteur-generaal van de Algemene inspectie van de Federale Politie en de Lokale Politie,

Ter informatie:

Aan de Heer Directeur-generaal van de Algemene Directie Veiligheid en Preventie,

Aan de Heer Voorzitter van de Vaste Commissie van de Lokale Politie,

Aan de Heer Voorzitter van het College van procureurs-generaal,

Aan Mevrouw de Voorzitster van het Comité P,

Aan de Heer Voorzitter van het Controleorgaan op de politionele informatie,

Mevrouw, Mijnheer de Gouverneur,

Mevrouw de Hoge Ambtenaar,

Mevrouw, Mijnheer de Burgemeester,

Mevrouw, Mijnheer de Voorzitter,

Mevrouw, Mijnheer de Korpschef,

Mijnheer de Commissaris-generaal,

Mijnheer de Inspecteur-generaal,

Dames, Heren,

Context

Geweldsincidenten tegen politiemensen vereisen een bijzondere aandacht van zowel de politie zelf, de beleidsverantwoordelijken, de syndicale organisaties, de media en de burgers.

Face à ces faits de violence trop fréquents, il est capital que tout un chacun dans notre société prenne ses responsabilités afin d'y mettre un terme. Ces faits ne peuvent être tolérés et les auteurs de ces derniers doivent être poursuivis et punis. Dans le même temps, l'organisation policière prend les mesures nécessaires pour éviter cette violence et offrir une prise en charge et un accompagnement optimal aux victimes.

Par la présente circulaire, nous entendons mettre en place une politique et une approche intégrales de la violence envers les policiers.

La présente circulaire a concrètement pour buts :

- L'élaboration d'une politique concernant l'exécution du travail policier dans le cadre de laquelle tout est mis en œuvre afin de prévenir la violence envers les policiers;
- Que chaque policier soit soutenu de manière uniforme et égale, se voit offrir des soins et un suivi appropriés et soit correctement accompagné ;
- De réaffirmer que la violence envers les policiers n'est jamais tolérable et doit toujours faire l'objet d'une suite appropriée ;
- Que toute violence envers les policiers doit toujours être signalée et enregistrée ;
- Que les dommages matériel et moral soient indemnisés au maximum et ce, conformément aux articles 52 et 53 de la loi sur la fonction de police (LFP);
- Que le dommage puisse ensuite être au maximum récupéré auprès du tiers responsable, éventuellement par l'autorité.

L'approche de la violence envers les policiers repose sur plusieurs piliers : la prévention, l'accompagnement des membres du personnel et de leur famille, l'aspect pénal et civil et les procédures administratives qui peuvent être entamées.

La prévention constitue un premier pilier important. À cet égard, soulignons le rôle essentiel des analyses de risques, d'une formation et d'un entraînement de qualité, ainsi que d'équipements (de protection) efficaces pour éviter les conséquences des violences exercées envers les policiers.

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 adéquat et humain de chaque policier constitue un deuxième pilier essentiel. Les victimes de violence doivent pouvoir compter sur un accompagnement psychologique et recevoir ensuite le soutien nécessaire pour se familiariser avec les procédures administratives, pénales/civiles ainsi que les procédures financières décrites à l'annexe 5 de la présente circulaire et faire valoir leurs droits. Il importe également que les partenaires et les proches des victimes soient aidés par

Deze feiten van geweld vinden te vaak plaats. Het is dan ook van het grootste belang dat eenieder in onze maatschappij haar of zijn verantwoordelijkheid neemt om het geweld een halt toe te roepen. Deze feiten kunnen niet getolereerd worden en de daders van dergelijke feiten moeten vervolgd en gestraft worden. Tegelijkertijd neemt de politieorganisatie de nodige maatregelen om dit geweld te vermijden en de slachtoffers zo goed mogelijk op te vangen en te begeleiden.

Met deze omzendbrief maken we werk van een integraal beleid en aanpak van het geweld tegen politiemensen.

Deze omzendbrief heeft concreet als doelstelling:

- De ontwikkeling van een beleid inzake de uitvoering van politiewerk waarbij alles in het werk wordt gesteld om geweld tegen politiemensen te voorkomen;
- Dat iedere politiemedewerker op uniforme en gelijke wijze wordt ondersteund, passende zorg en opvolging aangeboden krijgt en naar behoren wordt begeleid;
- Nogmaals te bevestigen dat geweld tegen politiemensen nooit getolereerd kan worden en er altijd een passend gevolg aan moet worden gegeven;
- Dat geweld tegen politiemensen altijd moet worden gemeld en geregistreerd;
- Dat de materiële en morele schade maximaal wordt vergoed overeenkomstig de artikelen 52 en 53 van de wet op het politieambt (WPA);
- Dat de schade daarna zoveel als mogelijk kan worden verhaald op de aansprakelijke derde, eventueel door de overheid.

De aanpak van geweld tegen politiemensen berust op verschillende pijlers: de preventie, de begeleiding van de personeelsleden en hun familie, het strafrechtelijke en burgerrechtelijke aspect en de administratieve procedures die opgestart kunnen worden.

De preventie betreft een eerste belangrijke pijler. Een essentiële rol is hierbij weggelegd voor risicoanalyses, een kwaliteitsvolle opleiding en training en een doeltreffende (beschermings)uitrusting om de gevolgen van geweld tegen politiemensen te vermijden.

De registratie en melding van de feiten, de monitoring van de gegevens en de mededeling ervan aan de verschillende belanghebbende partijen maken ook deel uit van de preventie aangezien dit toelaat om de genomen preventiemaatregelen bij te sturen.

Een adequate en menselijke begeleiding van elke politiemedewerker betreft een tweede belangrijke pijler. Slachtoffers van geweld moeten kunnen rekenen op psychologische begeleiding en moeten vervolgens de nodige ondersteuning krijgen om wegwijs te geraken in de administratieve, strafrechtelijke/burgerrechtelijke en de financiële procedures die in bijlage 5 bij deze omzendbrief worden beschreven en om hun rechten te doen gelden. Het is evenzeer van

l'organisation policière en vue du traitement de ces faits de violence.

Un accompagnement de qualité est nécessaire sur plusieurs plans, dont l'enregistrement et le signalement des faits de violence, la prévention, 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 et financière, l'aide à la famille pour le traitement du dossier, ainsi que la réintégration, avec la possibilité d'une réaffectation à la suite d'une absence de longue durée en concertation avec le membre du personnel.

Le commissaire général, les directeurs généraux au sein de la Police Fédérale et les chefs de corps des zones de la Police Locale, ci-après dénommés les dirigeants, jouent un rôle crucial. Nous attendons 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 policier. Nous attendons 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, nous encourageons les zones de police à souscrire une assurance suffisante permettant, par exemple, de couvrir l'éventuelle insolvabilité de l'auteur ou les frais non pris en charge dans le cadre de la procédure d'accident du travail.

Des explications détaillées sur les différentes procédures sont à la disposition de tous les membres de la Police Intégrée sur un site web interne « *Violence envers les membres du personnel de la police* », accessible sur WikiPol.

I. Définition et champ d'application

On entend par violence une situation qui provoque des conséquences dommageables, psychiques ou physiques, pour les membres de la Police Intégrée, ou pour leurs biens. Une seule occurrence suffit pour que le fait soit qualifié de violence. Seuls les actes de violence commis par un tiers et liés à l'exercice de la fonction au sein de la Police Intégrée 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 Police Intégrée.

La présente circulaire s'applique à tous les membres de la Police Intégrée et traite de toutes les formes de violence n'entraînant pas le décès de la victime.

Afin de favoriser une prise en charge de qualité et d'apporter un réel soutien au membre du personnel victime de violence, les heures consacrées¹ aux soins d'accompagnement institutionnalisés concernant les risques professionnels, aux consultations dans le cadre de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail² (loi bien-être), à la constitution de partie civile³ et aux prestations dans

belang dat partners en familieleden van slachtoffers door de politieorganisatie geholpen worden bij de afhandeling van feiten van geweld.

Een kwaliteitsvolle begeleiding is nodig op verschillende vlakken waaronder de registratie en melding van feiten van geweld, preventie, de psychosociale hulp, de strafrechtelijke procedure met klachtneerlegging en burgerlijke partijstelling, de procedure arbeidsongeval met erkenning en terugbetaling van kosten, de juridische en financiële bijstand, de begeleiding van de familie bij de afwikkeling van het dossier en, in overleg met het personeelslid, de re-integratie met mogelijkheid tot herplaatsing na een langdurige afwezigheid.

De commissaris-generaal, de directeurs-generaal bij de Federale Politie en de korpschefs van de zones van de Lokale Politie, hierna de leidinggevenden genoemd, hebben een cruciale rol. We verwachten van hen dat zij de nodige maatregelen nemen opdat bij elk geweldsfeit tegen een politiemedewerker rekening wordt gehouden met alle verschillende aspecten die deze omzendbrief belicht. We verwachten van hen dat zij personeelsleden die geconfronteerd werden met geweld ondersteunen om de soms complexe dossiers tot een goed einde te brengen. Hoe beter de personeelsleden begeleid worden, des te groter de kans dat zij, voor zover mogelijk, in de beste omstandigheden het werk kunnen hervatten. Hiervoor moedigen wij de politiezones aan om een afdoende verzekering af te sluiten om bijvoorbeeld de mogelijke insolvabiliteit van de dader of de kosten die niet worden gedekt in het kader van de arbeidsongevallenprocedure te dekken.

Uitgebreide toelichting bij de verschillende procedures staat ter beschikking van alle leden van de Geïntegreerde Politie op een interne website "Geweld tegen personeelsleden van de politie" op Wikipol.

I. Definitie en toepassingsgebied

Onder geweld wordt verstaan: een situatie die voor de leden van de Geïntegreerde Politie schadelijke gevolgen veroorzaakt, psychisch of fysiek, of voor hun goederen. Eén enkel voorval volstaat om als geweld te worden beschouwd. Deze omzendbrief heeft enkel betrekking op gewelddaden die door een derde worden gepleegd en verband houden met de uitoefening van de functie binnen de Geïntegreerde Politie. Het gaat om agressie tijdens de uitoefening van de functie of omdat men lid is van de Geïntegreerde Politie.

Deze omzendbrief is van toepassing op alle leden van de Geïntegreerde Politie en gaat over alle vormen van geweld die het overlijden van het slachtoffer niet tot gevolg hebben.

Om een kwaliteitsvolle opvang te bevorderen en het personeelslid dat het slachtoffer is van geweld daadwerkelijk steun te bieden, worden de uren die besteed worden⁴ aan de geïnstitutionaliseerde begeleidingszorgen met betrekking tot de professionele risico's, aan de raadplegingen in het kader van de

¹ art. VI.9, 2°, AEPol.

² art. VI.9, 4°, AEPol.

³ art. VI.9, 19°, AEPol.

⁴ art. VI.9, 2°, UBPol.

le cadre de l'assistance en justice, sont prises en compte pour le calcul des prestations de service pour la durée réelle.

Par ailleurs, le membre du personnel peut comptabiliser les heures passées à la préparation de sa défense (heures réelles), notamment le temps passé en rendez-vous avec son avocat. Les heures comptabilisées dans ce cadre doivent être raisonnables et proportionnées à l'ampleur du dossier en cause.

Les dirigeants veillent en outre à ce que les droits et le bien-être des policiers, victimes de violences, soient garantis.

II. La prévention

1. Un enregistrement de qualité

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

Pour cette raison, il incombe aux dirigeants d'imposer à leurs membres du personnel d'enregistrer correctement dans les programmes prévus à cet effet tous les faits de violence commis envers les policiers, les consigner dans les procès-verbaux et les signaler explicitement comme actes de violence envers un policier. Un contrôle qualité des PV rédigés dans ce contexte doit-être mis en place afin de garantir que l'information soit concrète, correcte et complète.

Et ce, parallèlement à l'obligation de signalement spécifique prévue dans la GPI 62 du 14 février 2008 relative à l'armement de la police intégrée, structurée à deux niveaux, selon les distinctions qui y sont faites au regard de la finalité du signalement.

Les membres du personnel victimes d'actes de violence ont également la possibilité d'informer anonymement leur employeur des faits dont ils ont été victimes via le registre des faits de tiers. Cet enregistrement permet à l'employeur de prendre les mesures de prévention les plus adéquates pour limiter les faits de violence.

Une image générale et un monitoring du phénomène sont établis à l'aide de l'outil MISI. Le MISI est un outil d'enregistrement, intégré à ISLP et FEEDIS, qui permet d'enregistrer rapidement et facilement la violence envers les policiers. Une évaluation régulière de cette image générale permet d'adapter, en cas de nécessité, l'approche de la violence.

Il est également important que les chiffres monitorés fassent l'objet d'une communication claire et structurée vers les différentes autorités afin de les tenir informées de l'image générale et de l'évolution de la situation. De la même manière, une communication structurée des chiffres monitorés ainsi que des mesures envisagées doit-être prévue vers les organisations

wet van 4 augustus 1996 inzake het welzijn op het werk⁵ (welzijnswet), aan de burgerlijke partijstelling⁶ en aan de prestaties in het kader van de rechtshulp, in aanmerking genomen voor de berekening van de dienstprestaties voor de werkelijke duur.

Bovendien mag het personeelslid de tijd meetellen die het heeft besteed aan de voorbereiding van zijn verdediging (werkelijke uren), met inbegrip van de tijd die het heeft besteed aan overleg met zijn advocaat. De in dit verband aangerekende uren moeten redelijk zijn en in verhouding staan tot de omvang van het betrokken dossier.

De leidinggevenden zorgen er bovendien voor dat de rechten en het welzijn van politiemensen die het slachtoffer zijn van geweld, gewaarborgd worden.

II. Preventie

1. Goede registratie

Een doeltreffende preventie en aanpak van geweld tegen politiemensen steunt op een correcte beeldvorming van het fenomeen. Registratie is hiervoor van het grootste belang.

De leidinggevenden dienen hun personeelsleden daarom op te leggen om alle feiten van geweld tegen politiemensen correct te registreren in de programma's die daarvoor voorzien zijn. Deze feiten moeten tevens vastgelegd worden in processen-verbaal met duidelijke vermelding van gewelddaden tegen een politiemedewerker. Er moet een kwaliteitscontrole van de in dit verband opgestelde pv's worden ingevoerd om ervoor te zorgen dat de informatie concreet, correct en volledig is.

En dit naast de specifieke meldingsverplichting zoals voorzien in de GPI 62 van 14 februari 2008 betreffende de bewapening van de Geïntegreerde Politie, gestructureerd op twee niveaus, met het daarin gemaakte onderscheid naar finaliteit van de melding.

Personeelsleden die het slachtoffer zijn van gewelddaden hebben ook de mogelijkheid om hun werkgever anoniem te informeren over de feiten waarvan ze het slachtoffer zijn via het register van feiten van derden. Deze registratie stelt de werkgever in staat om de meest geschikte preventie maatregelen te nemen om feiten van geweld te beperken.

Via de tool MISI wordt een algemeen beeld en een monitoring van het fenomeen tot stand gebracht. MISI is een registratietool, geïntegreerd in ISLP en FEEDIS, waarmee geweld tegen politiemensen snel en gemakkelijk kan worden geregistreerd. Een regelmatige evaluatie van dit algemeen beeld laat toe om de aanpak van geweld, indien nodig, bij te sturen.

Het is ook belangrijk dat de gemonitorde cijfers duidelijk en structureel worden meegedeeld aan de verschillende overheden, zodat zij op de hoogte blijven van het algemeen beeld en de ontwikkeling van de situatie. Aan de representatieve vakorganisaties moet op eenzelfde wijze worden voorzien in een structurele mededeling van de gemonitorde cijfers en van de

⁵ art. VI.9, 4°, UBPol.

⁶ art. VI.9, 19°, UBPol.

syndicales représentatives. Afin de garantir une approche et un suivi uniformes, cette communication se fera dans le cadre du Comité Supérieur de Concertation des services de police.

2. Mesures de prévention

La prévention constitue l'un des principaux piliers de notre approche intégrale des faits de violence envers les policiers. Les analyses de risques, une formation et un entraînement de qualité, de même que des équipements (de protection) répondant aux normes adéquates, 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.

Parallèlement à cela, l'accent doit être mis sur la mise en place d'un screening des médias et des médias sociaux proactifs ainsi que sur le traitement adéquat des 'fausses' plaintes qui pourraient être considérées comme de la violence envers les policiers, sans préjudice du respect des conditions de l'article 52 de la LFP pour ce qui concerne le dommage exclusivement moral.

L'employeur⁷ est responsable de la sécurité et du bien-être de ses travailleurs et la police assure la continuité sur ce plan. Dans ce cadre, les dirigeants mettent tout en œuvre afin que tous les membres du personnel suivent les formations et entraînements nécessaires en vue d'apprendre les techniques et tactiques d'intervention permettant de gérer au mieux et de manière professionnelle les faits de violence ou les situations difficiles. Ces aspects font déjà l'objet de plusieurs circulaires, dont la GPI 48 du 17 mars 2006 relative à la formation et l'entraînement en maîtrise de la violence des membres du personnel du cadre opérationnel des services de police, ainsi que la GPI 62 du 14 février 2008 relative à l'armement de la police intégrée, structurée à deux niveaux.

En outre, afin de prévenir les actes de violence envers les policiers, une attention particulière sera apportée aux techniques de communication de désescalade qui permettent de prévenir ou résoudre l'escalade des conflits, en particulier avec certains groupes cibles de la société tels que les jeunes. L'apprentissage de ces techniques sera intégré dans les différentes formations de base ou en lien avec la maîtrise de la violence. Ces concepts seront également intégrés dans les différents manuels de tactiques et techniques d'intervention.

Le ressenti des membres du personnel quant à la qualité des formations données sera pris compte afin d'en améliorer la pertinence.

Les dirigeants prennent également les mesures nécessaires afin que les équipements de protection nécessaires soient disponibles et que les formations et recyclages adéquats puissent être suivis. Dans le cadre de la prévention, nous poursuivons l'examen d'outils technologiques et d'équipements (de protection), notamment les bodycams et les armes à impulsion électrique, pouvant contribuer à protéger efficacement les policiers sur le terrain. Le fait de filmer des actes de violence envers des policiers

voorgenomen maatregelen. Om een uniforme aanpak en opvolging te garanderen, zal deze mededeling plaatsvinden in het kader van het Hoog Overlegcomité van de politiediensten.

2. Preventiemaatregelen

Preventie is één van de belangrijkste pijlers van onze integrale aanpak van feiten van geweld tegen politiemensen. De risicoanalyses en een kwaliteitsvolle opleiding en training vormen daarbij de fundamenten, evenals een adequate (beschermings)uitrusting. Hoe beter de personeelsleden geïnformeerd, voorbereid en opgeleid zijn, hoe beter zij in staat zullen zijn om mogelijke incidenten te voorzien en te voorkomen.

Tegelijkertijd moet de nadruk worden gelegd op de invoering van een proactieve screening van media en sociale media en op de gepaste afhandeling van 'valse' klachten die als geweld tegen politiemensen kunnen worden beschouwd, onverminderd de naleving van de voorwaarden van artikel 52 van de WPA met betrekking tot louter morele schade.

De werkgever⁸ is verantwoordelijk voor de veiligheid en het welzijn van zijn werknemers en de politie zorgt hier voor continuïteit. In dat verband stellen de leidinggevenden alles in het werk opdat alle personeelsleden de nodige opleidingen en trainingen volgen zodat zij de nodige interventietechnieken en -tactieken aangeleerd hebben om zo goed mogelijk en professioneel om te gaan met feiten van geweld of moeilijke situaties. Dit staat reeds vermeld in meerdere omzendbrieven waaronder de GPI 48 van 17 maart 2006 betreffende de opleiding en training in geweldbeheersing voor de personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten en de GPI 62 van 14 februari 2008 betreffende de bewapening van de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus.

Om gewelddaden tegen politiemensen te voorkomen, zal bovendien bijzondere aandacht worden besteed aan communicatietechnieken van de-escalatie die het escaleren van conflicten kunnen voorkomen of oplossen, in het bijzonder met oog op bepaalde maatschappelijke doelgroepen zoals jongeren. Het aanleren van die technieken zal worden geïntegreerd in de verschillende basisopleidingen of opleidingen geweldbeheersing. Deze concepten zullen ook worden opgenomen in de verschillende handboeken met interventietechnieken en -tactieken.

Er zal rekening worden gehouden met de feedback van de personeelsleden over de kwaliteit van de verstrekte opleidingen om de relevantie ervan te verbeteren.

De leidinggevenden nemen ook de nodige maatregelen opdat de noodzakelijke beschermingsuitrusting ter beschikking staat en opdat de passende opleidingen en opfrissingscursussen gevolgd kunnen worden. Wat preventie betreft, bekijken we verder welke technologische hulpmiddelen en (beschermings)uitrusting, zoals bijvoorbeeld bodycams en stroomstootwapens, kunnen bijdragen aan een doeltreffende bescherming van de politiemensen op het terrein. Gewelddaden

⁷ L'on entend par employeur, le dirigeant au sens de la présente directive, soit le commissaire général et les directeurs généraux pour ce qui concerne la Police Fédérale et les chefs de corps pour ce qui concerne la Police Locale.

⁸ Onder werkgever wordt verstaan: de leidinggevende in de zin van deze richtlijn, namelijk de commissaris-generaal en de directeurs-generaal voor de Federale Politie en de korpschefs voor de Lokale Politie.

à l'aide d'une bodycam, par exemple, peut avoir un effet dissuasif. Les images jouent par ailleurs un rôle important dans la procédure pénale.

Lors de toute mission, les dirigeants doivent prendre en compte la possibilité que leurs membres du personnel soient victimes de violence. Ils intégreront donc cette donnée dans les analyses de risques opérationnelles et informeront dûment leurs membres du personnel des risques existants, des éventuelles mesures de prévention qui en découlent et des techniques permettant d'éviter au mieux les conséquences de la violence. La protection de l'identité des membres du personnel afin d'éviter que les personnes arrêtées commettent des actes de vengeance fait ici partie des mesures prises en compte.

Dans ce cadre, bien que le principe de base soit que tous les membres du cadre opérationnel doivent pouvoir être identifiés à tout moment lorsqu'ils sont en service, l'article 41 de la LFP donne toutefois la possibilité au chef de corps, au commissaire général, au directeur général ou à son délégué de décider de remplacer, pour certaines interventions, la plaquette nominative par un numéro d'intervention⁹. Il appartient à chaque employeur d'identifier, selon la réalité du terrain, dans quelles circonstances cette possibilité peut être exercée.

Pour appuyer cette mesure, il a en outre été prévu que, sans préjudice de l'article 47bis, §1^{er}, 3) du Code d'instruction criminelle, que le nom ou les noms des membres du cadre opérationnel ne soient pas mentionnés dans les procès-verbaux initiaux dressés dans ce cadre ou tout autre document dans le cadre d'une procédure judiciaire. Une attention particulière doit-être apportée aux annexes du dossier.

III. L'accompagnement des policiers victimes de violence

1. Assistance psychosociale et prise en charge de la victime et des membres de la famille (annexe 1)

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 et à ses proches. Nous insistons sur le rôle crucial du dirigeant, qui est responsable de la première prise en charge de la victime. Le membre du personnel victime de violence doit d'abord et avant tout être considéré comme une victime. La prise en charge psychosociale est la première chose à mettre en place et prime sur tous les autres aspects (audition, ...). Les dirigeants veillent à ce que les droits et le bien-être des membres du personnel soient garantis.

En cas d'incident de tir ou d'usage de la contrainte, les droits des membres du personnel décrits ci-dessus doivent également être garantis.

L'article 32quinquies de la loi bien-être dispose que l'employeur doit veiller à ce que les travailleurs qui ont été victimes

contre des policiers filmer avec une bodycam, par exemple, kan een ontradend effect hebben. Tegelijkertijd zijn deze beelden van belang voor de strafrechtelijke procedure.

Leidinggevendens moeten bij elke opdracht rekening houden met de mogelijkheid dat geweld wordt gepleegd tegen hun personeelsleden. Zij zullen dit opnemen in de operationele risicoanalyses en hun personeelsleden voldoende inlichten omtrent de bestaande risico's, de eventuele preventiemaatregelen die eruit voortvloeien en omtrent de technieken om zo veel als mogelijk de gevolgen van geweld te vermijden. Het beschermen van de identiteit van de personeelsleden is één van de technieken die kan aangewend worden om wraakacties door mensen die gearresteerd werden, te vermijden.

Het basisprincipe is dat alle leden van het operationeel kader steeds moeten kunnen geïdentificeerd worden als zij in functie zijn. Artikel 41 van de WPA verleent echter de mogelijkheid aan de korpschef, de commissaris-generaal, de directeur-generaal of hun afgevaardigde om bij bepaalde interventies te beslissen het naamplaatje te vervangen door het interventienummer¹⁰. Elke werkgever bepaalt in hoeverre deze mogelijkheid kan toegepast worden, rekening houdend met de situatie op het terrein.

Ter ondersteuning hiervan werd daarenboven bepaald dat, onverminderd artikel 47bis, §1, 3) van het Wetboek van Strafvordering, de naam of namen van de leden van het operationeel kader niet vermeld zullen staan in de in dit kader opgestelde aanvankelijke processen-verbaal of ieder ander document in het kader van een gerechtelijke procedure. Bijzondere aandacht dient uit te gaan naar de bijlagen van het dossier.

III. De begeleiding van politiemensen die het slachtoffer zijn van geweld

1. Psychosociale bijstand en opvang van het slachtoffer en de familieleden (bijlage 1)

Bij een geval van agressie is de werkgever verantwoordelijk voor de psychosociale opvang van het getroffen personeelslid. De psychosociale opvang moet daarbij op maat zijn van het personeelslid en van haar of zijn familieleden. Wij wijzen op de cruciale rol van de leidinggevende die verantwoordelijk is voor de eerste opvang van het slachtoffer. Het personeelslid dat het slachtoffer is van geweld moet eerst en vooral als slachtoffer worden beschouwd. Er moet eerst gezorgd worden voor psychosociale opvang, wat voorrang heeft op alle andere aspecten (verhoor ...). De leidinggevendens waken erover dat de rechten en het welzijn van de personeelsleden gewaarborgd zijn.

In geval van een schietincident of gebruik van dwangmiddelen moeten de hierboven beschreven rechten van de personeelsleden tevens worden gewaarborgd.

Artikel 32quinquies van de welzijnswet bepaalt dat de werkgever erover moet waken dat werknemers die het slachtoffer

⁹ **Numéro d'intervention** : il s'agit d'un numéro composé de cinq chiffres qui sont dérivés du numéro d'identification du membre du cadre opérationnel. Sauf si les circonstances ne le permettent pas, au moins un des membres du cadre opérationnel, intervenant en habits civils à l'égard d'une personne porte un brassard indiquant de manière visible et lisible le numéro d'intervention dont il est titulaire.

¹⁰ **Interventienummer**: dit betreft een nummer dat bestaat uit vijf cijfers die afgeleid zijn van het identificatienummer van het lid van het operationeel kader. Behalve wanneer de omstandigheden het niet toelaten, draagt minstens één van de leden van het operationeel kader, die tegenover een persoon optreden in burgerkledij, een armband die op zichtbare en leesbare wijze het interventienummer vermeldt waarvan deze houder is.

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. Il s'assure également que les contrats externes de réassurance conclus disposent d'une couverture suffisante, et notamment l'assistance psychosociale élargie. Les contrats externes de réassurance conclus sont présentés au comité de concertation compétent.

Des procédures claires sont communiquées à l'ensemble des membres du personnel dans ce cadre.

Vous trouverez à l'annexe 1 une liste non limitative de personnes, stressteams, cellules sociales, responsables de l'assistance policière aux victimes, etc. pouvant apporter un soutien dans ce domaine.

2. Personnes de contact « faits de violence »

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

A cette fin, les dirigeants désignent une ou plusieurs personnes de contact « faits de violence » au sein du service RH de chaque zone de police locale et de chaque entité fédérale. Il appartient à ces personnes de contact d'assimiler les procédures décrites dans la présente circulaire et sur le site web interne, et de guider par ailleurs les victimes, leur partenaire et leur famille à travers les procédures 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 les personnes de contact « faits de violence » disposent d'informations à jour sur les procédures à suivre en cas de violence envers les policiers et puissent suivre les formations nécessaires pour maintenir leurs connaissances à jour.

Les réseaux RH ou les autres réseaux concernés examinent régulièrement les procédures décrites dans la présente circulaire et échangent des bonnes pratiques. Ces bonnes pratiques et les autres informations utiles émanant des réseaux sont mises à disposition sur le site web interne.

3. Rôle des organisations syndicales

Les organisations syndicales peuvent également appuyer les membres du personnel qui les informent d'un acte de violence à leur égard.

Bien que la responsabilité finale pour la mise en place de mesures garantissant un accompagnement et un soutien adéquat des membres du personnel victimes d'actes de violence incombe à l'employeur, il va de soi que les organisations syndicales peuvent également apporter leur soutien aux membres du personnel concernés. Par exemple, en communiquant les informations utiles, en offrant un appui administratif et juridique si nécessaire, en

zijn van een daad van geweld, gepleegd door een derde, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen. De werkgever draagt hiervan de kosten, onverminderd de toepassing van andere wettelijke bepalingen. Hij zorgt ervoor dat de personeelsleden zich daadwerkelijk kunnen wenden tot gespecialiseerde en adequate diensten en instellingen. Indien nodig, organiseert hij samenwerkingsverbanden met externe partners. Hij zorgt er ook voor dat de externe herverzekeringcontracten de nodige dekking bieden, ook voor uitgebreidere psychosociale bijstand. De afgesloten externe herverzekeringcontracten worden voorgelegd aan het bevoegde overlegcomité.

Duidelijke procedures in dit verband worden aan alle personeelsleden gecommuniceerd.

Om in dit domein ondersteuning te kunnen bieden, vindt u in de bijlage 1 een niet-limitatieve lijst van personen, stressteams, maatschappelijke cellen, verantwoordelijken voor politionele slachtofferbejegening, enz.

2. Contactpersonen “feiten van geweld”

Een goede begeleiding en ondersteuning van personeelsleden die slachtoffer werden van een geweldsincident, draagt ertoe bij dat de impact op psychosociaal, administratief en financieel vlak relatief beperkt kan blijven. De eindverantwoordelijkheid van deze begeleiding ligt bij de werkgever.

Daartoe stellen de leidinggevenden binnen de HR-dienst van elke lokale politiezone en federale entiteit één of meerdere contactpersonen “feiten van geweld” aan. Deze contactpersonen maken zich de procedures eigen die zijn vermeld in deze omzendbrief en op de interne website. Zij maken slachtoffers, hun partners en familieleden gewijs in de administratieve procedures en begeleiden en informeren hen in alle fases ervan.

De hiërarchie neemt de nodige maatregelen opdat de contactpersonen “feiten van geweld” over actuele informatie over de te volgen procedures in geval van geweld tegen politiemensen beschikken en dat zij de nodige opleidingen kunnen volgen om op de hoogte te blijven.

De HR- of andere relevante netwerken bespreken op regelmatige tijdstippen de procedures vermeld in deze omzendbrief en wisselen goede praktijken uit. Deze goede praktijken en andere nuttige informatie die uit deze netwerken naar voren komt, worden op de interne website geplaatst.

3. Rol van de vakorganisaties

De vakorganisaties kunnen eveneens ondersteuning bieden aan de personeelsleden die hen op de hoogte brengen van een tegen hen gepleegde gewelddaad.

Hoewel de werkgever de eindverantwoordelijkheid draagt om maatregelen te treffen die een gepaste begeleiding en ondersteuning van personeelsleden die het slachtoffer zijn van gewelddaden garanderen, spreekt het voor zich dat de vakorganisaties de betrokken personeelsleden ook kunnen ondersteunen. Bijvoorbeeld door de nodige informatie te verstrekken, door indien nodig administratieve en juridische steun

offrant un soutien émotionnel ou encore en s'assurant que la ligne hiérarchique a correctement et complètement rempli son rôle d'assistance.

Les organisations syndicales ont également un rôle important à jouer en la matière lors de leur participation au Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT).

En effet, la participation des représentants des organisations syndicales aux CPPT's, déclinés en comités de concertation (CSC ou CCB) au sein de la Police Intégrée, permet aux délégués de relayer les problématiques recueillies au travers des expériences des membres du personnel et de solliciter une attention accrue de l'employeur au sujet de ces thématiques.

Enfin, les organisations syndicales représentatives peuvent interpeller l'autorité dans ce cadre pour qu'une analyse de la situation soit réalisée et que des mesures soient prises de manière à éviter autant que possible la survenance de risques similaires à l'avenir (prévention primaire, secondaire, tertiaire). Ces mesures seront par la suite évaluées et, le cas échéant, adaptées.

Indépendamment du soutien juridique, administratif et humain, les organisations syndicales exercent toutes les compétences qui leur sont conférées par les dispositions légales. L'autorité prendra les dispositions nécessaires pour que les organisations syndicales puissent prendre part au CPPT et, ainsi, exercer leurs prérogatives syndicales conformément à la réglementation.

IV. Les conséquences pénales

Les actes de violence envers les policiers ne peuvent en aucun cas être tolérés et doivent être fortement combattus en mettant l'accent sur la tolérance zéro. Quiconque commet de tels actes de violence devra donc comparaître devant le tribunal pénal.

Le législateur a donné à cet effet un signal clair en introduisant des aggravations de peines dans le Code pénal pour les violences commises envers les policiers.

Dans ce cadre, la justice a également révisé la circulaire COL 10/2017 du Collège des procureurs généraux qui a été publiée en date du 24 novembre 2020. Cette circulaire fixe des directives plus contraignantes, valables pour l'ensemble du territoire national, pour le traitement des cas de violence envers les policiers.

Cette politique stricte de poursuites est issue, entre autres, de la menace terroriste et des cibles potentielles que sont devenus les policiers, mais aussi en réponse à l'augmentation des actes d'agression envers nos policiers.

Les procureurs généraux veillent à l'application uniforme et au respect de ces directives nationales, notamment en désignant des magistrats de référence qui servent également de point de contact pour les services de police. Les dirigeants et les organisations syndicales peuvent en outre s'adresser aux magistrats désignés par les chefs de corps du Ministère Public.

Ces actes pouvant causer diverses formes de dommages physiques, psychiques ou matériels, la commission de faits de

te bieden, door emotionele steun te bieden of door zich ervan te vergewissen dat de hiërarchische lijn haar ondersteunende rol volledig naar behoren heeft vervuld.

De vakorganisaties hebben in dit verband ook een belangrijke rol te spelen wanneer ze deelnemen aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).

De deelname van de vertegenwoordigers van de vakorganisaties aan deze CPBW's, in de vorm van overlegcomités (HOC of BOC) binnen de Geïntegreerde Politie, stelt de afgevaardigden immers in staat om de problemen aan de hand van de ervaringen van de personeelsleden door te geven en de werkgever te verzoeken meer aandacht te besteden aan deze thema's.

In dit kader tenslotte kunnen de representatieve vakorganisaties de overheid verzoeken om een analyse van de situatie te maken en om maatregelen te nemen om soortgelijke risico's in de toekomst zoveel mogelijk te voorkomen (primaire, secundaire en tertiaire preventie). Die maatregelen zullen vervolgens geëvalueerd en zo nodig aangepast worden.

Onafgezien van juridische, administratieve en menselijke ondersteuning, oefenen vakorganisaties alle bevoegdheden uit die hen door wettelijke bepalingen zijn toegekend. De overheid zal de nodige maatregelen nemen zodat de vakorganisaties kunnen deelnemen aan het CPBW alsook hun syndicale prerogatieven kunnen uitoefenen conform de regelgeving.

IV. De strafrechtelijke gevolgen

Gewelddaden tegen politiemensen kunnen in geen geval worden getolereerd en moeten krachtig worden bestreden door in te zetten op nultolerantie. Wie dergelijke gewelddaden pleegt, zal voor de strafrechtbank verschijnen.

De wetgever heeft een duidelijk signaal in die zin gegeven door strafverzwaringen op te nemen in het Strafwetboek voor geweld tegen politiemensen.

In dat kader heeft Justitie ook de omzendbrief COL 10/2017 van het College van procureurs-generaal herzien, die op 24 november 2020 werd gepubliceerd. Deze omzendbrief bevat dwingendere richtlijnen, die voor het hele land gelden, voor de behandeling van gevallen van geweld tegen politiemensen.

Dit strikte vervolgingsbeleid is onder meer ontstaan ten gevolge van de terroristische dreiging en de potentiële doelwitten die politiemensen zijn geworden, maar ook als reactie op de toename van het aantal daden van agressie tegen onze politiemensen.

De procureurs-generaal zien erop toe dat deze nationale richtlijnen uniform worden toegepast en nageleefd, onder meer door de aanstelling van referentiemagistraten die ook als contactpersoon voor de politiediensten fungeren. De leidinggevendenden en vakorganisaties kunnen zich bovendien richten tot de magistraten die de korpschefs van het Openbaar Ministerie hebben aangewezen.

Feiten van geweld tegen een of meerdere politiemensen worden dus strenger bestraft; het gaat om handelingen die kunnen

violence envers un ou plusieurs policiers est plus sévèrement punie. Le dirigeant doit veiller à ce que tout usage de violence envers un policier donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal comme cela est prévu dans la COL 10/2017, révisée le 24 novembre 2020. La responsabilité finale en incombe à l'employeur.

Ce n'est qu'alors que la justice peut effectuer son travail, rechercher, interpellier et poursuivre les suspects.

En cas de violence envers les policiers, la tolérance zéro est d'application. Un dossier ne peut désormais être clôturé par un classement sans suite, sauf pour des raisons exceptionnelles et après concertation avec le magistrat de référence du parquet général.

Quiconque commet ce type de violence devra comparaître devant un tribunal pénal en suivant, de préférence, une procédure accélérée. Les peines prononcées seront exécutées.

Le dépôt de plainte, la tolérance zéro et le respect du principe d'absence de classement sans suite¹¹ envoient un signal clair aux auteurs et à la société que de tels faits sont inacceptables.

V. La constitution de partie civile (annexe 2)

1. L'autorité

La ministre de l'Intérieur assume également son entière responsabilité en tant qu'autorité compétente et, le cas échéant, se portera partie civile si un membre du personnel de la Police Fédérale 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.

Nous demandons aux collègues des bourgmestre et échevins/collèges de police/collèges communaux de faire de même lors de procédures concernant des violences commises envers des membres de leur corps de Police Locale.

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

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 53 de la LFP. Les coûts sont ensuite récupérés autant que possible auprès du tiers responsable.

Le membre du personnel victime de violence est informé que l'autorité s'est constituée partie civile.

leiden tot allerlei vormen van psychische, fysieke of materiële schade. Bij elk gebruik van geweld tegen een politiemedewerker, moet de leidinggevende erop toezien dat een proces-verbaal wordt opgesteld zoals voorzien door de COL 10/2017, herzien op 24 november 2020. De werkgever draagt de eindverantwoordelijkheid.

Pas dan kan justitie haar werk doen, de verdachten opsporen, oppakken en vervolgen.

In geval van geweld tegen politiemensen houdt het beleid een nultolerantie in. Enkel om uitzonderlijke redenen en na overleg met de referentiemagistraat van het parket-generaal kan een dossier met een sepot afgesloten worden.

Wie dergelijk geweld pleegt, zal voor de strafrechtbank verschijnen. Bij voorkeur wordt snelrecht toegepast. De uitgesproken straffen zullen worden uitgevoerd.

Klacht neerleggen, nultolerantie en het respecteren van het principe om niet zonder gevolg te klasseren¹², geven aan de daders en aan de samenleving een duidelijk signaal dat dergelijke feiten onaanvaardbaar zijn.

V. De burgerlijke partijstelling (bijlage 2)

1. De overheid

De minister van Binnenlandse Zaken neemt ook haar volle verantwoordelijkheid als bevoegde overheid en zal zich, in voorkomend geval, burgerlijke partij stellen als een personeelslid van de Federale Politie slachtoffer is van geweld. Deze burgerlijke partijstelling wordt vergemakkelijkt door een verklaring van 'benadeelde persoon', overeenkomstig artikel 5bis van de voorafgaande titel van het Wetboek van strafvordering. De burgerlijke partijstelling kan plaatsvinden bij de onderzoeksrechter of nadien voor de onderzoeksgerechten of de vonnisgerechten.

Wij vragen de colleges van burgemeester en schepenen/de politiecolleges hetzelfde te doen bij procedures inzake geweld tegen leden van hun korps van Lokale Politie.

De burgerlijke partijstelling tegen de aansprakelijke derde versterkt de duidelijke boodschap dat dergelijke feiten onaanvaardbaar zijn en maakt het voor de werkgevers ook mogelijk om de door hen geleden schade, te verhalen.

Bovendien wordt materiële schade in geval van geweld tegen personeelsleden door de werkgever vergoed overeenkomstig artikel 53 van de WPA. De desbetreffende kosten worden vervolgens zoveel mogelijk verhaald op de verantwoordelijke derde.

Het personeelslid dat slachtoffer is van geweld wordt ervan op de hoogte gebracht dat de overheid zich burgerlijke partij heeft gesteld.

¹¹ COL 10/2017 : Le magistrat pourra toutefois prendre des mesures telles que la probation prétorienne, la transaction ou la médiation pénale pourvu qu'elles constituent une réponse sérieuse, efficace et adéquate par rapport aux faits commis.

¹² COL 10/2017: De magistraat kan desalniettemin maatregelen nemen zoals de pretoriaanse probatie, de minnelijke schikking of de bemiddeling in strafzaken, in zover deze een ernstig, efficiënt en passend antwoord bieden op de gepleegde feiten.

2. Le membre du personnel

Conformément à l'article 52 de la LFP, et quelles que soient les démarches entreprises par des tiers ou une entreprise de réassurance, l'employeur prend les mesures et offre les moyens nécessaires au membre du personnel victime de violence pour qu'il puisse se constituer partie civile ou pour qu'il puisse agir en justice afin de garantir ses droits.

VI. La Commission pour la reconnaissance d'actes de violence grave

Il est important de rappeler que les policiers, victimes d'actes de violence grave dans le cadre de leurs fonctions, peuvent être intégralement indemnisés de certains frais exposés après le 17 mai 2019, même si ces frais sont liés à un acte de violence grave dont ils ont été victimes avant cette date. Les frais sont remboursés à concurrence de leur coût réel dans la mesure où ce coût est raisonnable.

Afin d'obtenir cette indemnisation, les membres du personnel doivent obtenir la reconnaissance des faits comme 'actes de violence grave' par la commission de reconnaissance. Il faut également que les frais ne puissent être indemnisés dans un délai raisonnable sur la base d'une autre disposition législative ou réglementaire.

La commission de reconnaissance d'actes de violence grave est composée d'un membre de la Police Fédérale, d'un membre de la Police Locale et d'un médecin du service médical de la Police Fédérale.

La procédure et les modalités relatives à la demande d'indemnisation des frais résultant de l'acte de violence grave sont reprises aux articles X.III.6bis et X.III.6ter de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPoL).

VII. Les procédures administratives à mettre en œuvre en cas de violences envers un policier

1. La procédure de reconnaissance comme accident du travail (annexe 3)

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. Conformément aux prescrits de la GPI 70 du 30 juillet 2012 relative à la réassurance pour la réparation des accidents du travail et le rôle des entreprises de réassurance, l'entreprise de réassurance n'a aucune compétence au niveau de la qualification juridique d'un accident du travail ou en

2. Het personeelslid

Overeenkomstig artikel 52 van de WPA en los van de stappen ondernomen door derden of een herverzekeringonderneming, neemt de werkgever de nodige maatregelen en stelt hij de nodige middelen ter beschikking aan het personeelslid dat slachtoffer is van geweld, zodat deze zich burgerlijke partij kan stellen of een rechtsvordering kan instellen om zijn rechten te doen gelden.

VI. De Commissie voor de erkenning van zware gewelddaden

Het is belangrijk om in herinnering te brengen dat de politiemensen die slachtoffer zijn van ernstige gewelddaden in het kader van hun functie, integraal vergoed kunnen worden voor bepaalde kosten opgelopen na 17 mei 2019, zelfs indien deze kosten verbonden zijn aan een ernstige gewelddaad van voor deze datum. In dit geval worden de kosten terugbetaald tot hun reële kost, voor zover deze redelijk is.

Om de terugbetaling te ontvangen moeten de personeelsleden de erkenning van de feiten als 'ernstige gewelddaden' bekomen door de erkenningscommissie. Daarenboven geldt de voorwaarde dat die kosten niet vergoed worden binnen een redelijke termijn op basis van een andere wetgevende of reglementaire bepaling.

De commissie voor de erkenning van ernstige gewelddaden is samengesteld uit een lid van de Federale Politie, een lid van de Lokale Politie en een arts van de medische dienst van de Federale Politie.

De procedure en de modaliteiten voor de aanvraag tot vergoeding van de kosten die het gevolg zijn van de ernstige gewelddaad, zijn opgenomen in de artikelen X.III.6bis en X.III.6ter van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (RPPoL).

VII. De administratieve procedures die moeten worden toegepast in geval van geweld tegen een politiemedewerker

1. De procedure voor de erkenning als arbeidsongeval (bijlage 3)

De werkgever is verantwoordelijk voor de veiligheid en het welzijn van zijn werknemers. Een correcte aanpak van een feit van geweld kan, naast het starten van een strafrechtelijke procedure, ook inhouden dat een procedure arbeidsongeval wordt gestart.

De overheid of de hiertoe aangewezen dienst is bevoegd voor de juridische kwalificatie van een ongeval als arbeidsongeval. Zodra het ongeval als arbeidsongeval is erkend (juridische kwalificatie), wordt het dossier overgemaakt aan de gerechtelijk-geneeskundige dienst (Medex), die overgaat tot de medische kwalificatie van het arbeidsongeval, wat een exclusieve bevoegdheid blijft van Medex. Op grond van de bepalingen van de GPI 70 van 30 juli 2012 betreffende de herverzekering voor de vergoeding voor arbeidsongevallen en de rol van de herverzekeringondernemingen, heeft de

matière de détermination des aspects médicaux d'un accident reconnu juridiquement comme accident du travail. Son rôle est purement financier et les dirigeants ne peuvent se retrancher derrière l'avis de leur entreprise de réassurance pour justifier leur refus d'accorder certaines indemnités au membre du personnel victime d'un accident du travail.

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 (par exemple art. X.III.36 PJPo).

Dans ce cadre, les dirigeants assurent un soutien maximal au membre du personnel concerné. La personne de contact « faits de violence » guide, quant à elle, le membre du personnel concerné à travers la procédure et la réglementation et assure le suivi du dossier.

Les aspects suivants relatifs aux accidents du travail sont exposés à l'annexe 3 (voir également l'annexe 4 relative à l'assistance en justice) :

- Déclaration ;
- Reconnaissance ;
- Incapacité temporaire de travail ;
- Incapacité permanente de travail ;
- Indemnisation ;
- Révision ;
- Allocation d'aggravation ;
- Impact des absences liées à l'accident du travail sur le contingent de maladie.

2. L'assistance en justice (annexe 4)

Nous attirons également l'attention sur le fait qu'un policier victime d'un acte de violence a droit à l'assistance d'un avocat (art. 52 de la LFP) lui permettant, notamment, d'introduire un éventuel recours en réparation des dommages subis. La personne de contact « faits de violence » informe en détail le membre du personnel concerné et s'assure que ce dernier puisse faire valoir tous ses droits en la matière.

La demande d'assistance en justice est introduite par le membre du personnel ou la personne qu'il a mandatée par écrit. Dans ce cas, le mandat écrit signé par le membre du personnel accompagne la demande¹³.

Dans le cadre de l'assistance en justice, le membre du personnel est libre de faire appel à l'avocat de son choix. L'autorité prend en charge les frais de l'assistance en justice, sauf lorsque les honoraires et les frais d'un avocat choisi sont manifestement disproportionnés eu égard à la nature et à l'ampleur de l'affaire¹⁵.

herverezekeringsonderneming geen enkele bevoegdheid aangaande de juridische kwalificatie van een arbeidsongeval of met betrekking tot de bepaling van de medische aspecten van een juridisch erkend arbeidsongeval. Ze speelt een louter financiële rol en de leidinggevendenden kunnen zich niet achter het advies van hun herverezekeringsonderneming verschuilen om hun weigering tot toekenning van bepaalde vergoedingen aan het personeelslid dat slachtoffer is van een arbeidsongeval, te rechtvaardigen.

De procedure voor Medex kan leiden tot kosten ten laste van het betrokken personeelslid (medische kosten, administratieve procedurekosten, ...). Deze kosten worden ofwel voorgeschoten door het personeelslid of een derde en geven aanleiding tot een terugbetaling, ofwel rechtstreeks gedragen door de overheid (bijvoorbeeld art. X.III.36 RPPo).

De leidinggevendenden zorgen hierbij voor maximale steun aan het getroffen personeelslid. De contactpersoon 'feiten van geweld' maakt het getroffen personeelslid wegwijs in de procedure en regelgeving en volgt het dossier op.

In bijlage 3 worden de volgende aspecten inzake arbeidsongevallen toegelicht (zie ook bijlage 4 aangaande rechtsbijstand):

- Aangifte;
- Erkenning;
- Tijdelijke arbeidsongeschiktheid;
- Blijvende arbeidsongeschiktheid;
- Schadeloosstelling;
- Herziening;
- Verergeringsbijslag;
- Impact van de afwezigheden gelinkt aan een arbeidsongeval op het ziektecontingent.

2. Rechtshulp (bijlage 4)

We vestigen ook de aandacht op het feit dat een politiemedewerker die slachtoffer is van een gewelddaad recht heeft op bijstand van een advocaat (art. 52 van de WPA) om eventueel een procedure op te starten tot vergoeding van de geleden schade. De contactpersoon "feiten van geweld" licht het getroffen personeelslid hierover uitgebreid in en zorgt ervoor dat deze medewerker alle rechten ter zake kan laten gelden.

De aanvraag voor rechtshulp wordt ingediend door het personeelslid of door de persoon die hij heeft gemandateerd. In dit geval wordt het door het personeelslid ondertekende schriftelijke mandaat toegevoegd aan de aanvraag¹⁴.

In het kader van de rechtshulp beschikt het personeelslid over een vrije keuze van advocaat. De overheid draagt de kosten van de rechtshulp, tenzij de honoraria en kosten van een gekozen advocaat duidelijk niet in verhouding staan tot de aard en de omvang van de zaak¹⁶.

¹³ Voir article 6, §1^{er} de l'arrêté royal du 9 mars 2014 relatif à la responsabilité civile des membres du personnel des services de police, à leur assistance en justice et à l'indemnisation du dommage aux biens encouru par ceux-ci.

¹⁴ Zie artikel 6, §1 van het koninklijk besluit van 9 maart 2014 betreffende de burgerlijke aansprakelijkheid van en de rechtshulp en zaakschadevergoeding voor personeelsleden van de politiediensten.

¹⁵ Article 7, §2 de l'arrêté royal du 9 mars 2014 relatif à la responsabilité civile des membres du personnel des services de police, à leur assistance en justice et à l'indemnisation du dommage aux biens encouru par ceux-ci.

¹⁶ Artikel 7, §2 van het koninklijk besluit van 9 maart 2014 betreffende de burgerlijke aansprakelijkheid van en de rechtshulp en zaakschadevergoeding voor personeelsleden van de politiediensten.

A noter que, lorsque le membre du personnel change d'employeur après que les faits pour lesquels il demande l'assistance en justice aient eu lieu, l'employeur d'origine reste compétent pour l'assistance en justice. Il en va de même lorsqu'un membre du personnel part à la pension, lorsqu'il démissionne ou quitte la police pour toute autre raison.

Tout membre du personnel qui entre dans les conditions de l'article 52 de la LFP pour bénéficier de l'assistance en justice y a droit sans attendre une décision de l'entreprise de réassurance. L'octroi de l'assistance en justice ne peut être postposé au motif qu'une procédure judiciaire est en cours ou que l'auteur présumé n'est pas traduit en justice.

Pour ce qui concerne les zones de police, le collège des bourgmestre et échevins/collège communal ou le collège de police est compétent pour prendre une décision sur la demande d'assistance en justice, et non l'entreprise de réassurance. L'entreprise de réassurance a uniquement une relation contractuelle avec l'employeur et non avec le membre du personnel qui doit donc être considéré comme un tiers par rapport à l'entreprise de réassurance. En conséquence, les informations communiquées par le membre du personnel à l'autorité compétente dans le cadre de sa demande ne peuvent être transmises à l'entreprise de réassurance, à moins que le membre du personnel ait donné son accord écrit formel pour que ces informations lui soient transmises.

A noter enfin que si l'entreprise de réassurance refuse d'assumer les frais de l'assistance en justice, il revient à la zone de police de prendre ces frais en charge si les conditions de l'article 52 de la LFP sont réunies.

Si l'assistance en justice a été accordée mais qu'il ressort rétrospectivement de la décision de justice qu'elle l'a été à tort, les frais exposés à cet effet peuvent être récupérés auprès du membre du personnel, conformément à l'article 49 de la LFP.

3. Autres aides et indemnités (annexe 5)

En plus d'une assistance en justice, les membres de la Police Intégrée 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.

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.

À certaines catégories de personnes qui, en raison de leur inaptitude physique, sont obligées de quitter définitivement le service, une indemnisation (spéciale) pour préjudice moral est accordée en temps de paix, en plus des indemnités accordées en vertu de la législation sur les accidents du travail ou les pensions de réparation.

Wanneer het personeelslid van werkgever verandert nadat de feiten hebben plaatsgevonden waarvoor het rechtshulp vraagt, blijft de oorspronkelijke werkgever bevoegd voor de rechtshulp. Hetzelfde geldt wanneer een personeelslid met pensioen gaat, wanneer hij ontslag neemt of om een andere reden de politie verlaat.

Ieder personeelslid dat voldoet aan de voorwaarden van het artikel 52 van de WPA heeft recht op rechtshulp, zonder een beslissing van een herverzekeringsonderneming te moeten afwachten. De verlening van rechtshulp kan niet worden uitgesteld op grond van het feit dat er een gerechtelijke procedure loopt of dat de vermeende dader niet voor het gerecht wordt gebracht.

Wat de politiezones betreft, is het college van burgemeester en schepenen of het politiecollege bevoegd om een beslissing te nemen over het verzoek om rechtshulp, niet de herverzekeringsonderneming. De herverzekeringsonderneming heeft enkel met de werkgever een contractuele relatie en niet met het personeelslid, dat dus als een derde ten opzichte van de herverzekeringsonderneming moet worden beschouwd. Bijgevolg mag de informatie die het personeelslid in het kader van zijn verzoek aan de bevoegde overheid heeft meegedeeld, niet aan de herverzekeringsonderneming worden doorgegeven, tenzij het personeelslid zijn formele schriftelijke toestemming heeft gegeven dat deze informatie aan de herverzekeringsonderneming wordt doorgegeven.

Ten slotte dient opgemerkt te worden dat indien de herverzekeringsonderneming weigert de kosten van rechtshulp op zich te nemen, het aan de politiezone is om deze kosten op zich te nemen indien aan de voorwaarden van artikel 52 van de WPA is voldaan.

Indien de rechtshulp werd toegekend maar naderhand uit de gerechtelijke beslissing blijkt dat dit onterecht is, kunnen de in dit verband gemaakte kosten van het personeelslid worden teruggevorderd overeenkomstig artikel 49 van de WPA.

3. Andere steun en vergoedingen (bijlage 5)

Naast rechtshulp kunnen de leden van de Geïntegreerde Politie, onder bepaalde gevallen en mits naleving van bepaalde voorwaarden, tevens een beroep doen op financiële hulp als de feiten waarvan ze slachtoffer zijn gekwalificeerd kunnen worden als opzettelijke misdaden en als de vergoeding voor de geleden schade ontoereikend is, bijvoorbeeld omdat de dader onbekend of onvermogen is. In dergelijk geval kan de Commissie voor financiële hulp aan slachtoffers van opzettelijke misdaden en aan de occasionele redders een financiële tussenkomst toekennen.

Het personeelslid kan bij deze procedure worden bijgestaan. Het kan hiervoor een beroep doen op de procedure voor rechtshulp.

Aan bepaalde categorieën van personen die wegens hun lichamelijke ongeschiktheid genoodzaakt zijn de dienst definitief te verlaten, wordt in vredetijd, bovenop de vergoedingen toegekend krachtens de wetgeving op de arbeidsongevallen of de vergoedingspensioenen, een (bijzondere) vergoeding voor morele schade toegekend.

Les dirigeants ainsi que les personnes de contact « faits de violence » assistent la victime ou ses ayants droit à tout moment lors de la demande de ces indemnisations et du suivi des procédures.

4. Possibilité de réaffectation de la victime lors de la reprise du travail (annexe 6)

Un dernier point important concerne la possibilité de réaffectation de la victime. Nous attendons des dirigeants qu'ils maintiennent le contact avec le membre du personnel concerné pendant toute la période d'absence, sauf demande contraire expresse de ce dernier.

Le dirigeant et la personne de contact « faits de violence », soutenu par une équipe multidisciplinaire (services RH, psychosocial et médical), examinent 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 se fait toujours en concertation avec le membre du personnel concerné, et moyennant son accord. Sur décision de la ministre de l'Intérieur, dans le cadre de la violence envers les policiers, elle peut avoir lieu au sein d'un autre corps de police que celui de la victime des faits de violence.

La Ministre de l'Intérieur,

De leidinggevend en de contactpersonen “feiten van geweld” staan het slachtoffer of zijn rechthebbenden te allen tijde bij tijdens het aanvragen van deze vergoedingen en bij de opvolging van de procedures.

4. Mogelijkheid tot herplaatsing van het slachtoffer bij werkhervatting (bijlage 6)

Een laatste belangrijk punt betreft de mogelijkheid tot herplaatsing van het slachtoffer. Wij verwachten van de leidinggevend en dat zij gedurende de gehele periode van afwezigheid met het getroffen personeelslid contact houden, tenzij het personeelslid dit uitdrukkelijk niet wenst.

Daarbij gaan de leidinggevende en de contactpersoon “feiten van geweld” zo snel mogelijk na, ondersteund door een multidisciplinair team (HR-, psychosociale en medische dienst), in welke omstandigheden het personeelslid kan en wenst terug te keren naar de werkvloer en of een herplaatsing aangewezen is.

De herplaatsing gebeurt altijd in overleg met het betrokken personeelslid, en met zijn toestemming. In het kader van geweld tegen politiemensen kan de herplaatsing op besluit van de minister van Binnenlandse Zaken doorgaan in een ander politiekorps dan het korps van het slachtoffer van de feiten van geweld.

De Minister van Binnenlandse Zaken,

Annelies VERLINDEN

Le Ministre de la Justice,

De Minister van Justitie,

Vincent VAN QUICKENBORNE