

OMZENDBRIEF VAN 20 JANUARI 2023 BETREFFENDE GEWELD TEGEN OPERATIONELE PERSONEELSLEDEN VAN HULPVERLENINGSZONES (M.B. 20.02.2023)

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing
Aan de voorzitters van de hulpverleningszones,

Mevrouw de voorzitster, 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.

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

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

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-Agressie 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. 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 32quinqüies 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 hulperleningszone tevens in staat om in haar hoedanigheid van werkgever een schadevergoeding te krijgen.



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

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

2. Personeelslid

In het kader van punt III, 2, betreffende de opvang en de begeleiding van het slachtoffer, neemt de hulpverleningszone de nodige maatregelen en stelt zij de nodige middelen ter beschikking opdat het personeelslid dat het slachtoffer is geweest van geweld zich burgerlijke partij kan stellen en in rechte kan optreden om zijn rechten te waarborgen. 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 voorgeschieden 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 van 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. 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/themas/wat_moet_u_doen_als/slachtoffer/financiele_hulp/opzettelijke_ge_welddaden

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.

