

GEWELD TEGEN POLITIEAMBTENAREN

# GLOBAL PLAN AANPAK



# 1. INLEIDING

## 1.1 Algemeen

De voorbije tien jaar steeg het aantal geweldsdelicten tegen politieambtenaren met 14 procent. Het is een publiek geheim dat gedurende jaren bepaalde beleidsmensen niet achter hun politiemensen stonden. Vaak werd het geweld tegen Politie bestempeld als “inherent aan de functie”. Opmerkelijk daarbij is dat de geregistreerde feiten tussen 2007 en 2008 stegen met 61,28 % (www.fedpol.be) !

Door dergelijke struisvogelpolitiek gedurende jaren te hanteren, heeft men in de hand gewerkt dat bepaalde dadergroepen geen grenzen meer kennen en elk gezag minachten. Meer en meer wordt zelfs vastgesteld dat ook de « gewone burger » zich agressiever opstelt tegenover de politiediensten, mede door het feit dat ook zij vaststellen dat bovenvermeld geweld zo goed als onbestraft blijft.

Alle betrokken actoren dienen sterke signalen aan de gemeenschap te geven waaruit de waardering voor het werk van de politiemensen blijkt.

Los van het feit dat een specifieke en dringende aanpak van bepaalde risicowijken in grootsteden zich opdringt, dienen we om het geweld tegen “beroepen van algemeen belang” in te dijken, de problematiek ook Nationaal te bekijken.

*Het geweld tegen politieambtenaren neemt niet alleen stelselmatig toe, maar wordt ook steeds driester. Geweld tegen politieambtenaren neemt toe. Het neemt de meest diverse vormen aan en jammer genoeg ook de meest extreme vormen. De actualiteit staat er bol van.<sup>1</sup>*

Echte initiatieven met een zichtbaar resultaat – van overheidswege nochtans aangekondigd in de Memorie van Toelichting - blijven echter achterwege. Daarom is het VSOA Politie te rade gegaan bij onze Noorderburen waar een protocolakkoord werd getekend tussen alle Politiekorpsen, de Minister, het Openbaar Ministerie en de vakorganisaties. Het “Landelijk Protocol geweld tegen Politieambtenaren” voorziet zowel in een eenduidige aanpak van de dader(s), als de ondersteuning van de politiemensen.

Wij stellen namelijk ook nog steeds vast dat de slachtoffers van geweld tegen politieambtenaren in de kou blijven staan. Vaak moeten zij zelf hun administratieve rompslomp in orde brengen, worden ze niet genoeg geïnformeerd omtrent hun rechten en doen sommige overheden moeilijk wanneer ze een raadsman moeten toekennen.

Maar al te vaak staan veel politieambtenaren dewelke slachtoffer zijn van geweld en/of te maken hebben met lasterlijke beschuldigingen in de wind. Nog te vaak wordt rechtsbijstand

---

<sup>1</sup> Memorie van toelichting Kamer : *Wijziging van hoofdstuk V van de Wet op het politieambt*

geweigerd door het Korps of hun herverzekeringsmaatschappij (hetgeen totaal onwettelijk is) dewelke motiveren met "*in de huidige stand van de zaak is het nog niet opportuun om een raadsman toe te kennen*".

Meestal zijn er geen procedures uitgeschreven waarbij er verantwoordelijken worden aangeduid die de slachtoffers moeten bijstaan bij de administratieve afhandelingen. Vaak dient men als slachtoffer terug te vallen op de syndicale organisatie.

De besluiten van het Congres van de "Police Federation of England and Wales" van 2000, waarbij antwoorden werden gezocht op de vraag of het noodzakelijk was om iedere politieagent in Engeland te bewapenen, besluiten die tot op de dag van vandaag gehandhaafd bleven, waren voor iedere buitenlandse waarnemer even onthutsend als verhelderend. Een overweldigende meerderheid van de afgevaardigden kwam tot het besluit dat het niet nodig was om elke agent te bewapenen omdat, dixit het Congres, de overheid voldoende bescherming voorzag voor haar politieambtenaren en dit op alle vlakken. Inzonderheid wat betreft de vervolging van plegers van geweld t.o.v. politie, juridische bijstand voor politieagenten-slachtoffers van geweld, psychologische bijstand, enz...voelden de afgevaardigden zich meer dan afdoende beschermd.

Het Engelse model van "community policing" waarbij de politieambtenaar als het ware ondergedompeld is in alle facetten van het maatschappelijk bestel gaat dus hand in hand met een uiterst repressief beleid t.o.v. plegers van geweld ten aanzien van politie.

De Belgische beleidsmakers hebben ter gelegenheid van de politiehervorming eveneens zeer duidelijk de "community policing" principes als basis voor de huidige politiewerking gewenst. Het moge dan ook duidelijk zijn dat dit enkel kan slagen wanneer zij dit moeten op het terrein dienen uit te voeren over dezelfde bescherming kunnen beschikken als hun Engelse collega's. In ieder ander geval is het huidige model op termijn gedoemd om te mislukken.

Uit Nederlands onderzoek blijkt dat er in de Europese landen maar weinig concreet beleid wordt gevoerd met als doelstelling het terugdringen van agressie en geweld gericht op werknemers in de publieke sector, waaronder de Politie<sup>2</sup>. Men kan dus stellen dat Nederland, waar we in deze een voorbeeld dienen aan te nemen, op dit thema vooruitloopt.<sup>3</sup>

Buiten de vervolging voor het plegen van geweld tegen politieambtenaren, zullen daders namelijk direct veroordeeld worden om zowel de geleden materiële als morele schade te vergoeden ! (alsook voor wat andere rechthebbenden betreft, zoals ondermeer de werkgever zelf)

Een van de uitgangspunten van de uitvoeringsregeling is dat er iemand verantwoordelijk wordt gesteld voor het managen van de processen binnen het politiekorps.

EuroCOP, de Europese koepelorganisatie van politievakbonden, kwam in 2010 op een daartoe bijzonder congres rond het thema "geweld tegen politie" tot het volgende besluit:

*Geweld tegen politieambtenaren, maar ook geweld tegen andere gezagsdragers en hulpdiensten, dient in een democratische rechtstaat te worden beschouwd als geweld tegen*

---

<sup>2</sup> Aard en Omvang van ongewenst gedrag bij werknemers in de publieke sector – Universiteit Tilburg.

<sup>3</sup> Protocol GTPA Nederlandse Politie 2009

*de samenleving en als dusdanig heeft de maatschappij de morele plicht naar oplossingen te zoeken om dit fenomeen in te dijken.*

*Zulks dient zeker te gebeuren wanneer vastgesteld wordt dat het aantal van dergelijke feiten stijgt en de aard ervan steeds driestere vormen aanneemt. Iedere maatschappij die hieraan verzaakt brengt haar eigen geloofwaardigheid ernstig in gedrang omdat daardoor een spiraal wordt aangezwengeld welke zonder enige twijfel leidt naar een verhoogd algemeen gevoel van onveiligheid bij iedere burger.*

Want wanneer de Staat niet bij machte is om de behoeders van de rechtsorde behoorlijk te beschermen zo zal het niet lang duren of ook de gewone burger zal zich niet meer beschermd weten.

Mevrouw Turtelboom, Minister van Binnenlandse Zaken, zei daaromtrent onder meer het volgende in de herfst van 2010 tijdens haar toespraak, in Brussel voor het voltallige EuroCOP Committee:

*" There isn't a day that goes by without a police officer becoming a victim of aggression while carrying out his job "*

*" Police officers are the cornerstone of our society "*

*" If we want to maintain a safe society, police officers have to feel supported by the whole community and their government "*

We zijn het volmondig eens met de bovenvermelde stelling van de Minister van Binnenlandse zaken en kunnen enkel maar besluiten dat ook in België een procedure dient uitgewerkt te worden dewelke eenduidig de kwaliteit van ondersteuning en zorg aan de slachtoffers garandeert en steeds een gerechtelijk gevolg geeft aan dergelijke feiten, hetgeen uiteindelijk moet leiden tot het terugdringen ervan.

Het plan wordt zo opgevat dat elke betrokken partij zijn verantwoordelijkheid moet nemen. Onderhavig plan bestaat uit drie pijlers en moet voorzien in de **opvang** van slachtoffers en familie, de administratieve en juridische **bijstand**, en in de strafrechtelijke en burgerrechtelijke **vervolging** van de daders.

## 1.2 Uitgangspunt en doelstelling

- Dit plan dient te voorzien in een beleidsvorming en uitvoering van politiewerk waar zoveel mogelijk wordt geprobeerd geweld tegen politieambtenaren te voorkomen;
- De politieambtenaar wordt op een eenduidige wijze ondersteund, zorg en nazorg aangeboden en begeleid;
- Geweld tegen politieambtenaren wordt nooit getolereerd en krijgt altijd een vervolg;
- Geweld tegen politieambtenaren wordt altijd gemeld en geregistreerd;
- De schade (rechtstreekse, morele, rechtspleging,...) wordt steeds binnen het Burgerlijk recht verhaald worden op de veroorzaker, in dit geval de dader van de geweldpleging.

### 1.2.1 Wettelijke basis

#### 1.2.1.1 Wat voorziet de Welzijnswet ?

##### 1.2.1.1.1 Wat is geweld ?

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder geweld op het werk :

**Elke feitelijkheid waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;**<sup>4</sup>

##### 1.2.1.1.2 Taak van de werkgever<sup>5</sup>

De werkgever, wiens werknemers bij de uitvoering van hun werk in contact komen met andere personen, dient een risicoanalyse uit te voeren mbt alle vormen van

---

<sup>4</sup> Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk art 32 ter.

<sup>5</sup> Koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende voorkoming van de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld.

psychosociale belasting veroorzaakt door deze andere personen. Hij laat zich daarbij bijstaan door de bevoegde preventieadviseur (psychosociale aspecten).

Aan de hand van deze risicoanalyse bepaalt de werkgever welke preventiemaatregelen er dienen genomen te worden.

Tevens dient de werkgever, in samenwerking met de bevoegde preventieadviseur, een analyse uit te voeren van de incidenten op het vlak van psychosociale belasting, die zich bij herhaling voordoen of waarover de preventieadviseur een advies heeft gegeven.

Op grond van deze risicoanalyse, wordt er bepaald welke preventiemaatregelen zullen getroffen worden om de psychosociale belasting te voorkomen of te beheersen.

In de praktijk stellen wij vast dat dergelijke risicoanalyse en dito preventiemaatregelen in vele eenheden en korpsen totaal ontbreken !

Wanneer feiten van geweld op het werk ter kennis worden gebracht aan de werkgever, moet hij nochtans de geschikte maatregelen nemen overeenkomstig de vigerende wetgeving.

### *1.2.1.1.3 Register geweld door derden*

In België is bij wet voorzien dat, in het kader van een efficiënt preventiebeleid, de werkgever bijzondere aandacht dient te besteden aan werknemers die contact hebben met derden.<sup>6</sup>

Met het oog op de risicoanalyse neemt de werkgever kennis van de verklaringen van de werknemers die opgenomen zijn in een register.

Dit register wordt bijgehouden door de vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur of door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk indien de bevoegde preventieadviseur deel uitmaakt van een externe dienst en er geen enkele vertrouwenspersoon werd aangewezen.

Deze verklaringen omvatten een beschrijving van de feiten van geweld, (alook pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk) die werden veroorzaakt door andere personen op de arbeidsplaats en waarvan de werknemer meent het voorwerp te zijn geweest, evenals de data van die feiten. Ze vermeldt de identiteit van de werknemer niet.

Alleen de werkgever, de bevoegde preventieadviseur en de vertrouwenspersoon hebben toegang tot dit register en wordt ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar.

---

<sup>6</sup> Art. 32quater, § 1, derde lid, 3° van de wet 04/08/1996 en Art. 4 van het KB.17 mei 2007.

#### *1.2.1.1.4 Preventiemaatregelen*

De werkgever bepaalt in toepassing van de algemene preventiebeginselen welke maatregelen moeten getroffen worden om geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen.

Hij stelt deze preventiemaatregelen vast op grond van een risicoanalyse, rekening houdend met de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming.

De bedoelde maatregelen zijn ten minste:

- materiële en organisatorische maatregelen waardoor geweld kan worden voorkomen;
- de procedures van toepassing, wanneer er een melding gebeurt van feiten;
- de specifieke maatregelen ter bescherming van de werknemers die bij de uitvoering van hun werk in contact komen met derden bij de uitvoering van hun werk;
- de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld,
- de voorlichting en de opleiding van de werknemers;
- de voorlichting van het comité.

#### *1.2.1.1.5 Sensibiliseren werknemers*

Het onthaal van nieuwe werknemers maakt deel uit van het door de werkgever te voeren welzijnsbeleid<sup>7</sup>. Het lid van de hiërarchische lijn dat door de werkgever werd aangeduid om dit onthaal te organiseren, vergewist er zich van of aan alle nieuwe werknemers alle nodige inlichtingen en instructies werden verstrekt, met betrekking tot het welzijn op het werk.

In dit kader is het aangewezen om mbt het geweld tegen politieambtenaren een schriftelijke weerslag te realiseren met de volledige te volgen procedure en de aangeboden bijstand. Deze brochure dient aan de aspiranten verstrekt te worden tijdens hun initiële opleiding, alsook aan de nieuwe werknemers van eenheden en lokale korpsen.

In deze sensibilisatie is het uiteraard belangrijk dat de verschillende verantwoordelijkheden kenbaar worden gemaakt.

### **1.2.1.2 Wet op het politieambt**

De politieambtenaar (of ex-politieambtenaar) die in rechte wordt gedagvaard of tegen wie de strafvordering wordt ingesteld wegens daden gesteld in de uitoefening

---

<sup>7</sup> Koninklijk Besluit van 25 april 2007 betreffende het onthaal en de begeleiding van werknemers met betrekking tot de bescherming van het welzijn bij de uitvoering van hun werk

van zijn functies, heeft recht op rechtshulp van een advocaat ten laste van de gemeente (de meergemeentezone) of de Staat<sup>8</sup>.

Dit is eveneens het geval voor de politieambtenaar of de ex-politieambtenaar die, hetzij omwille van zijn hoedanigheid van politieambtenaar en in de uitoefening van zijn functies, slachtoffer is van een **schadelijk feit**, hetzij omwille van zijn louter hoedanigheid van politieambtenaar het slachtoffer is van een ingrijpende **wraakactie**.

De rechtshulp kan naar gelang van het geval door de gemeente, de meergemeentezone of door de Staat worden geweigerd wanneer de politieambtenaar een louter morele schadevergoeding nastreeft. De politieambtenaar aan wie de rechtshulp aldus wordt geweigerd, kan, op zijn vraag, zijn standpunt uiteenzetten binnen de tien dagen volgend op de weigeringsbeslissing. De beslissing wordt vervolgens bevestigd of gewijzigd.

### 1.2.1.3 Strafrecht

#### *1.2.1.3.1 Strengere straffen voor geweld tegen politiemensen*

De wetgever heeft de straffen in 2010 voor het toebrengen van slagen en verwondingen aan bepaalde openbare gezagsdragers verhoogd<sup>9</sup>. De maatregel is in de eerste plaats bedoeld om het geweld tegen politiemensen in te dijken, maar ook andere gezagsdragers vallen onder deze wet.

---

<sup>8</sup> Wet op het Politieambt 05 aug 1992 art 52.

<sup>9</sup> Wet van 8 maart 2010



Een overzicht van de minimale en maximale gevangenisstraffen en geldboetes die tot nu werden opgelegd, en van de minima en maxima die vanaf april 2010 gelden.<sup>10</sup>

<i>Incident</i>		<i>Oude regeling</i>	<i>Nieuwe regeling</i>
(Opzettelijk) toebrengen van slagen of verwondingen	Zonder voorbedachten rade	. 1 m – 1 jr . 50€ - 300 €	. 1 m – 1 jr . 50€ - 300 €
	Met voorbedachten rade	. 1 m – 1 jr . 50€ - 300 €	. 2 m – 2 jr . 50€ - 300 €
Toebrengen van slagen of verwondingen met (bloeduitstorting,) verwonding of ziekte tot gevolg	Zonder voorbedachten rade	. 3 m – 2 jr . 100€ - 500€	. 4 m – 4 jr . 100€ - 500€
	Met voorbedachten rade	. 6 m – 3 jr . 100€-500€	. 1 jr – 5 jr . 100€ - 500€
Toebrengen van slagen of verwondingen met een ongeneeslijke ziekte, blijvende ongeschiktheid, verlies van gebruik van een orgaan of zware verminking tot gevolg	Zonder voorbedachten rade	. 4 jr- 5 jr . 200€ - 500€	. 5 jr – 10 jr
	Met voorbedachten rade	. 7 jr – 10 jr	. 10 jr – 15 jr
Toebrengen van opzettelijke slagen of verwondingen die de dood veroorzaken, zonder dat er een oogmerk was om te doden	Zonder voorbedachten rade	. 7 jr - 10 jr	. 10 jr – 15 jr
	Met voorbedachten rade	. 12 jr – 15 jr	. 15 jr – 20 jr

<sup>10</sup> www.polinfo.be

## 1.2.2 Definities

### 1.2.2.1 Schadelijk feit

Het is mogelijk dat het personeelslid meer schade heeft dan dat er vergoed wordt door de arbeidsongevallenwet en de vergoeding voor zaakschade. Voor die andere schade kan het personeelslid de kosten verhalen op de aansprakelijke derde (vergoeding in gemeenrecht).

Die **andere schade** bestaat uit o.a.:

- **Materiële schade die niet vergoed wordt door het KB 10/4/1995** (zaakschade): bv. halsketting, uurwerk, ring, persoonlijke zaken, ....;
- **Extra morele schade:** bv. gederfde levensvreugde, verlies aan seksuele bevrediging, ... ;
- **Meerinspanningen** bij het hernemen van de professionele activiteit ;
- Wanneer de vergoedingen voor dezelfde schade in gemeen recht hoger uitvallen dan de analoge vergoedingen die op basis van de arbeidsongevallenregeling verschuldigd zijn, kan het slachtoffer een recht doen gelden op het supplement ;
- **Economische** waarde huishoudelijke arbeid (behoefte aan hulp in het huishouden) ;
- Administratie- en verplaatsingskosten ;

### 1.2.2.2 Wraakactie

“Wraakactie” is niet door de wetgever gedefinieerd. Wel dient er een afdoend verband te bestaan te zijn tussen schade en hoedanigheid en dat de wraakactie materiële of traumatische gevolgen heeft gehad.

Als “wraakactie” kan beschouwd worden iedere actie als reactie op het optreden van het personeelslid in zijn hoedanigheid van ambtenaar.

Zo zijn volgende vormen mogelijk:

- verbale agressie (schelden, schreeuwen, vernederen, treiteren of pesten) ;
- fysieke agressie (duwen, slaan, spugen, vastgrijpen, fysiek hinderen, gooien/vervuilen/vernielen, ... ;

- bedreigingen/intimidatie (gezinsleden), stalken, achtervolgen, chanteren, onder druk zetten, dreigbrief, valse beschuldiging, onterechte klachten, ....

## 1.3 Probleemstelling

Maar al te vaak staan veel politieambtenaren dewelke slachtoffer zijn van geweld en/of te maken hebben met lasterlijke beschuldigingen in de wind. Nog te vaak wordt rechtsbijstand geweigerd door het Korps of hun herverzekeringsmaatschappij (hetgeen totaal onwettelijk is) dewelke motiveren met "*in de huidige stand van de zaak is het nog niet opportuun om een raadsmand toe te kennen*".

Meestal zijn er geen procedures uitgeschreven waarbij er verantwoordelijken worden aangeduid die de slachtoffers moeten bijstaan bij de administratieve afhandelingen. Vaak dient men als slachtoffer terug te vallen op de syndicale organisatie.

Er dient een procedure uitgewerkt te worden dewelke de kwaliteit van ondersteuning en zorg aan de slachtoffers garandeert :

- Na een geweldsincident dient onmiddellijk de eerste opvang voor de politieambtenaar worden geregeld;
- De politieambtenaar dient na het geweldsincident, en tijdens de behandeling en afhandeling en verwerking van het geweldsincident, optimaal vanuit het politiekorps te worden ondersteund en begeleid;
- De directe leidinggevende van de politieambtenaar zorgt voor de continuïteit in de ondersteuning;
- De politieambtenaar dient zo min mogelijk belast te worden met administratieve rompslomp en wordt daarin ondersteund door een verantwoordelijke specialist op HRM Niveau aangeduid in het korps of de eenheid;
- Indien nodig dient de politieambtenaar professionele hulp, zoals psychosociale bijstand, worden aangeboden;
- Bij ernstige geweldsincidenten dient er voorzien te worden, na overleg met de politieambtenaar, om ook de nodige bijstand en nazorg voor de directe familieleden en collega's te verzekeren;
- Men dient er voor te zorgen, dat een re-integratie in het korps zo snel mogelijk kan bewerkstelligd worden;
- De nodige juridische ondersteuning dient er ondermeer uit te bestaan dat het artikel 52 WPA correct wordt toegepast door ondermeer ONMIDDELIJK een advocaat naar keuze toe te kennen bij feiten van geweld alsook bij wraakacties.

- Er dient voor gezorgd te worden dat de schade door de verdachte werkelijk wordt vergoed.
- Van Geweld tegen politieambtenaren dient altijd proces-verbaal gemaakt te worden en dient te worden geregistreerd in het register "geweld door derden".

## **1.3.1 Verantwoordelijkheden**

Om planmatig tewerk te kunnen gaan dient men in ieder Korps of eenheid een aantal verantwoordelijken aan te duiden : Het gaat ondermeer over de rol van de Direct operationeel leidinggevende, de verantwoordelijke op HRM niveau, de preventieadviseur, en de personeelsleden zelf.

Een meer gedetailleerde uitwerking van deze taken en verantwoordelijkheden is te vinden in de hoofdstukken “Opvang, Bijstand en vervolging”.

### **1.3.1.1 Werkgever**

De werkgever (in de Praktijk Korpschef en Postchef) ziet er op toe dat de volledige procedure – voor iedere eenheid procesmatig uitgeschreven – correct wordt gevolgd.

### **1.3.1.2 Direct operationeel leidinggevende**

De direct operationeel leidinggevende dient in te staan voor de allereerste opvang van het slachtoffer, regelt indien nodig de medische bijstand en verzorging, en verwittigt bij ernstige feiten de “collegiale opvang”.

De direct operationele leidinggevende dient ook in te staan voor de verdere afhandeling van processen-verbaal mbt de eerste vaststellingen en de contacten met de Magistraat.

### **1.3.1.3 Verantwoordelijke op HRM niveau**

De verantwoordelijke op HRM niveau staat in voor de volledige administratieve bijstand van het slachtoffer. Hij regelt tevens gespecialiseerde bijstand, en staat het slachtoffer proactief bij mbt het invullen van de nodige aanvragen (rechtsbijstand, erkenning arbeidsongevallen, medische kosten, procedure GGD enz...).

De verantwoordelijke op HRM niveau staat in voor de volledige afhandeling van de procedure met de herverzekeringsmaatschappij. Hij ziet er op toe dat de verzekering ten opzichte van het slachtoffer een derde blijft en zich geenszins in de plaats stelt in de verplichtingen en rechten van de werkgever.

Hij ziet er tevens op toe dat de melding in het “register geweld door derden” is gebeurd.

#### **1.3.1.4 Preventieadviseur**

De bevoegde preventieadviseur ziet er op toe dat er een reële procedure wordt uitgewerkt op HRM niveau om het register “geweld door derden” maximaal te voeden.

Hij staat in voor de opvolging dmv maandverslagen<sup>11</sup> dewelke worden voorgelegd in het comité voor preventie en bescherming op het werk, en stelt in nauwe samenwerking met de werkgever en het comité - aan de hand van het jaarverslag-nieuwe preventieve maatregelen voor dewelke dienen opgenomen te worden in het globaal preventieplan en jaaractieplan.<sup>12</sup>

Tevens moet de Interne dienst een ongevallensteekkaart opstellen voor elk arbeidsongeval met ten minste 4 dagen arbeidsongeschiktheid. Aan de hand van deze preventiedocumenten moet de werkgever de gepast maatregelen nemen om de ongevallen te beheren, te onderzoeken en herhaling te voorkomen.

#### **1.3.1.5 Personeelsleden zelf**

De betrokken personeelsleden dienen gestimuleerd te worden om om alle voorvallen van agressie en geweld tegenover Politieambtenaren te melden bij de bevoegde preventieadviseur, dewelke op zijn beurt de feiten opneemt in het voorzien register.

De vakorganisaties spelen bij het implementeren van het wezlijnsbeleid, en het overtuigen van alle collega's om alle voorvallen te melden, een belangrijke rol.

---

<sup>11</sup> Koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het Werk.

<sup>12</sup> Koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

## 1.3.2 Enkele voorbeelden ...

Soms zeggen enkele voorbeelden veel meer over de problemen die dagdagelijks worden ondervonden op het terrein dan een loutere opsomming van een theoretisch te volgen traject.

Voor alle duidelijkheid : hieronder vind u enkele voorbeelden die zich meermaals per jaar voordoen in verschillende eenheden. Gelukkig bestaan er uitzonderingen, waar de Korpschef en HRM verantwoordelijke wel het nodige doen om de betrokken collega's op een deftige manier bij te staan.

### 1.3.2.1 Federale Politie

Naar aanleiding van zware geweldpleging op een collega (wordt opzettelijk met een voertuig opgescheept tijdens een controle) dient het slachtoffer verschillende malen te vuren, waarbij de dader gewond raakt.

De dader wordt na de feiten aangehouden, voorgeleid bij de onderzoeksrechter dewelke de aanhouding bevestigt.

De collega, danig onder de indruk van de feiten, is werkonbekwaam.

Vijf dagen na de feiten blijkt dat de collega nog door niemand van het niveau HRM werd gecontacteerd mbt opvang, bijstand, rechtsbijstand, enz ...

Uiteindelijk zette de vakorganisatie zijn schouders onder dit dossier en werd er een raadsman aangesteld, en goedgekeurd, binnen de 24 uur.

### 1.3.2.2 Lokale Politie

Een collega wordt herkend door een groep daders, dewelke vroeger reeds in aanraking kwamen met politie en gericht, tijdens een privéfeest. Zowel de collega als zijn vriend worden door de bende zwaar toegetakeld. Beiden waren lang werkonbekwaam, gepaard gaande met een lange revalidatie, en hebben een blijvende invaliditeit.

Het heeft 17 maand geduurd, na een lange lijdensweg voor de betrokken collega, vooraleer het arbeidsongeval werd goedgekeurd door de HRM verantwoordelijke. Pas na 17 maand, en nadat de vakorganisatie het nodige had gedaan om betrokkene te voorzien van een raadsman om zijn belangen te verdedigen voor de rechtbank, werden de nodige documenten van de herverzekeringsmaatschappij in orde gebracht ...

## **1.3.3 Toepassing Artikel 52 en volgende van de WPA**

### **1.3.3.1 Algemeen**

Het punt dat werd ingeschreven in het sectoraal akkoord 2009-2010, maakte recent voorwerp uit van een aanpassing en publicatie in de Wet op het Politieambt. Het is een stap in de goede richting.

De recente wijziging van het artikel 52 van de Wet op het Politieambt, waarbij het niet meer noodzakelijk is dat de gewelddaad minstens één dag afwezigheid om gezondheidsredenen heeft veroorzaakt om een advocaat te worden toegekend, is een serieuze stap voorwaarts.

Wij stellen echter vast dat in bepaalde eenheden deze nieuwe regeling anders wordt geïnterpreteerd : nu wordt er zelfs soms een raadsman geweigerd wanneer het betrokken personeelslid wel minstens één dag afwezig is geweest om gezondheidsredenen naar aanleiding van het arbeidsongeval/geweldpleging.

De redenering die soms wordt gevolgd is het feit dat de rechtshulp kan geweigerd worden wanneer het personeelslid een louter morele schadevergoeding nastreeft. Dit houdt om twee redenen geen steek :

- Het is noodzakelijk dat betrokken slachtoffers worden bijgestaan door hun raadsman alvorens de schadevergoeding te bepalen;
- Vanaf het moment dat het slachtoffer minsten één dag werkonbekwaam is geweest omwille van een gewelddaad, kan men onmogelijk nog spreken van een louter morele schadevergoeding.

Het lijkt ons noodzakelijk dat de zones geïnformeerd worden van de wettelijke principes door middel van een Ministeriële omzendbrief.

De werkgever dient de raadsman toe te kennen, zelfs indien de herverzekeraar halsstarrig weigert om de advocaat toe te kennen, of het “nog niet opportuun” vindt in de stand van het onderzoek.

Een degelijke sensibilisatie van de Politiezones dient er voor te zorgen dat de betrokken eenheden en Politiezones deze regels strikter gaan toepassen. Dit zal vele discussies zoals in het verleden tussen personeelslid, overheid, verzekeringsmaatschappij en vakorganisatie vermijden.

### **1.3.3.2 Toekennen rechtsbijstand**



Volgens bepaalde overheden en hun verzekeringsmaatschappij betekent het toekennen van rechtsbijstand niet automatisch dat dit dient te gebeuren door een advocaat ...

Zo ondervinden de personeelsleden meer en meer dat de herverzekeraar vaak tussenkomt (zonder hun toestemming !!! ) als “bemiddelaar” tussen het getroffen personeelslid en de andere partij. Dit niettegenstaande de herverzekeringsmaatschappij met betrekking tot de getroffene een derde blijft.

Men kan zich bovendien de vraag stellen hoe de herverzekeraar rechtstreeks aan de gegevens komt van de tegenpartij, gegevens die meestal deel uitmaken van een gerechtelijk dossier... .

Momenteel hangt de beslissing voor het toekennen van een rechtsbijstand in het kader van het artikel 52 nog steeds af van het bestuur dat oordeelt over het bestaan van een al dan niet vrijwillige (zware) fout. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij een wraakactie door middel van een valse klacht. Ons standpunt is in dit specifiek geval zeer duidelijk : deze beslissing kan enkel genomen worden door een rechter ten gronde. M.a.w. de rechtsbijstand dient steeds toegekend te worden waarbij de kosten enkel kunnen terug (al dan niet gedeeltelijk) gevorderd worden nadat de rechter heeft geoordeeld over het bestaan van enig bedrog of opzettelijke fout.

## **1.3.4 Arbeidsongevallen**

### **1.3.4.1 Erkenning arbeidsongevallen**

De meeste Politiezones kozen ervoor om zich, in het kader van arbeidsongevallen en de bijhorende rechtsbijstand, te laten herverzekeren.

Wij werden in kennis gesteld dat bepaalde Politiezones en/of hun verzekeringsmaatschappij de arbeidsongevallenwetgeving en de Wet op het Politieambt een eigen interpretatie geven. Daarbij worden dikwijls de wettelijk voorziene rechten van het personeelslid miskend.

Niettegenstaande de omzendbrief nr. 429 van 6 maart 1996 zeer duidelijk is qua verantwoordelijkheden, laten sommige Politiezones zich “adviseren” door de verzekeringsmaatschappij, of erger nog... laten ze de verzekeringsmaatschappij beslissen.

In deze omzendbrief noemen ze dit “functiestoornissen of verkeerde interpretaties”.

Hier is eveneens een sensibilisatie voor de Politiezones, door middel van een Ministeriële omzendbrief, absoluut noodzakelijk teneinde wederom ellenlange discussies, administratieve of gerechtelijke procedures te vermijden.

### **1.3.4.2 Terugbetaling medische kosten**

Een ander probleem – en niet van het minste – is de aanpassing van de plafonds mbt de medische kosten in het kader van een arbeidsongeval, met de plafonds van het RIZIV. Dit heeft regelmatig tot gevolg dat personeelsleden die een arbeidsongeval hebben (al dan niet gelinkt aan geweld door derden) de financiële middelen van het gezin dienen aan te spreken om een deel van de medische kosten te betalen.

Een voorbeeld ter illustratie : Een collega dewelke diende tussen te komen in een vechtpartij in een café, krijgt een stoel in het aangezicht. De poot van de stoel doorboorde de wang en verbrijzelde het kaakbeen van de collega. De chirurgie die nodig was om het gezicht herstellen – dewelke zeker niet onder plastische luxe viel – maar een levensnoodzakelijke ingreep was. Deze ingreep kostte meer dan 3000 euro, daar waar de plafond van het RIZIV en de link met ons statuut de vergoeding limiteert tot +/- 1500 euro. “Is dit wel normaal ?” klinkt de retorische vraag.

Men dient de link tussen ons statuut en de plafonds opgelegd door het RIZIV verbreken voor wat arbeidsongevallen betreft.

### **1.3.5 Aanpak onterechte klachten**

Zowel het Comité P, de Algemene Inspectie als de verschillende diensten Intern toezicht, worden geconfronteerd met een hoog aantal onterechte klachten. Uit het laatste rapport van het comité P (Belga van 25 november 2011) blijkt dat van de 2459 ontvangen klachten in 2010, en op de 281 geopende gerechtelijke onderzoeken, er 88 % van de klachten ongegrond zijn. Deze variëren sterk van overtreders die op die manier aan hun boete proberen te ontsnappen, tot klachten met zware beschuldigingen waarmee men de Politieambtenaar zowel in zijn carrière als privé poot te treffen.

Niettegenstaande dit geen deel uitmaakt van dit dossier, stellen we vast wanneer we deze cijfers in een realistische context bekijken : wanneer 12 % van de klachten klaarblijkelijk gegronde klachten zijn, spreken we dus over 329 klachten voor ... verschillende miljoenen jaarlijkse contacten tussen Politieambtenaren en burgers. Het fenomeen is dus minder zorgwekkend dan men wil laten geloven. Of wil men op die manier hun bestaan rechtvaardigen ...?

Deze klachten wegen sterk op de gemoedstoestand en motivatie van de Politieambtenaar op het terrein.

De overheid dient enerzijds in eigen boezem te kijken daar men de lage drempel heeft gepromoot. Bovendien dient de Politieke overheid zich te onderwerpen aan een beetje zelfkritiek, daar zij deze situatie gecreëerd hebben door onredelijke beslissingen te nemen die in schril contrast staan met het objectief om een kwalitatieve politiedienst af te leveren aan de bevolking.

Er dient een sterk signaal gegeven te worden naar de burger die het slecht meent en de controlediensten misbruikt om wraak te nemen op de Politieambtenaar.

Er dient een sensibilisatie te gebeuren naar de bevolking toe, waar men verwijst naar gevolgen van valse en lasterlijke klachten.

Lasterlijke aantijgingen kunnen niet ongestraft blijven en wordt gelijkgesteld met hetgeen reeds bestaat in artikel 52 van de Wet op het Politieambt : “ingrijpende wraakactie omwille van zijn loutere hoedanigheid van politieambtenaar”.

Bij lasterlijke aantijging dient de rechtsbijstand conform het artikel 52 WPA worden toegekend aan de betrokken politieambtenaar, met het oog op een klacht met burgerlijke partijstelling.

Gelet op de capaciteit en de middelen die voor de onterechte klachten worden ingezet, dienen de kosten doorgerekend te worden aan de dader.

## 1.3.6 Cijfers

Er werden enkel cijfers gecentraliseerd bij de Federale Politie. En zelfs die cijfers dient men met de nodige omzichtigheid te hanteren daar ze gebaseerd zijn op de gegevens die door de verschillende entiteiten worden meegedeeld (soms worden onvolledige of verkeerde gegevens verstrekt aan DSW).

Er bestaat geen enkele databank waar ook de cijfers van de lokale Politie worden in opgenomen. de cijfers zijn met omzichtigheid te hanteren. Zij zijn op de gegevens gebaseerd die door de entiteiten worden meegedeeld (soms niet- uitvoerige of verkeerde gegevens...).

De cijfers van de Lokale Politie die in de plan werden opgenomen werden door ons zelf verzameld of bereikten ons via de zogenaamde “gunstige wind”.

Om een globaal zicht te krijgen, en om op een gestructureerde manier het resultaat van de preventiemaatregelen te kunnen opvolgen, is een Nationale databank, waar alle entiteiten – zowel lokaal als Federaal - een meldingsplicht hebben, nodig.

### 1.3.6.1 Federale Politie

Het aantal gevallen van geweld tegen Politieambtenaren van de Federale Politie is de laatste drie jaar relatief stabiel gebleven.

Ongeveer 8% van het personeel heeft verklaard slachtoffer te zijn geweest van een arbeidsongeval gelinkt aan geweld door derden.<sup>13</sup>

Onderstaande cijfers betreffen enkel de Federale Politie. Cijfers voor 2011 zijn nog niet beschikbaar.

---

<sup>13</sup> Politea : Quand le travail expose les policiers fédéraux à un risque de violence externe !

Aantal getroffen politieambtenaren 2005	Aantal getroffen politieambtenaren 2006	Aantal getroffen politieambtenaren 2007	Aantal getroffen politieambtenaren 2008	Aantal getroffen politieambtenaren 2009	Aantal getroffen Politieambtenaren 2010
<b>121</b>	<b>141</b>	<b>132</b>	<b>156</b>	<b>118</b>	<b>137</b>

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de evolutie van het aantal dagen arbeidsongeschiktheid naar aanleiding van geweld tegen politie.

Aantal dagen 2005	Aantal dagen 2006	Aantal dagen 2007	Aantal dagen 2008	Aantal dagen 2009	Aantal dagen 2010
<b>1 530</b>	<b>969</b>	<b>1 186</b>	<b>1 593</b>	<b>1 300</b>	<b>2 093</b>

Het aantal dagen arbeidsongeschiktheid overschrijdt de 2000 in 2010. Deze stijging is enerzijds te verklaren aan een betere registratie en anderzijds de bevestiging dat ook het geweld steeds maar driester wordt.

### 1.3.6.2 Lokale Politie

Het is geen gemakkelijke klus om de cijfers van geweld tegen politie te verzamelen bij de lokale zones.

Sommige zones werken goed mee aan een dergelijk project en snappen dan ook dat het in ieders belang is dat het aantal feiten van geweld tegen politie en de er aan gekoppelde arbeidsongevallen zouden verminderen.

Andere zones werken absoluut niet mee, beschikken niet over exacte cijfers, hebben geen register geweld door derden, voorzien geen actieplan enz...

Dit bewijst nog maar eens dat er een noodzaak is aan Nationale richtlijnen en dat er een centrale databank dient opgericht te worden waar alle gevallen van geweld tegen politieambtenaren dienen in opgenomen te worden. Dit laatste is noodzakelijk om - aan de hand van de evolutie van de werkelijke cijfers - de gepaste preventiemaatregelen te kunnen nemen.

De cijfers van de Lokale Politie, steekproefsgewijs verzameld, werden bijgevoegd in bijlage.

### 1.3.6.3 Directe en indirecte kost

Onderstaande tabel geeft de directe kost weer voor de Federale Politie.

Jaartal	Aantal dagen werkonbekwaamheid	Directe kost
2005	1 530	356 490 €
2006	969	225 777 €
2007	1 186	276 338 €
2008	1 593	371 169 €
2009	1 300	302 900 €
2010	2093	<b>487 669 €</b>

Deze bedragen houden geen rekening met de indirecte kosten. Met indirecte kosten wordt ondermeer bedoeld :

- Kosten om te voorzien in vervanging van het slachtoffer;
- Werkonderbreking van de collega's ;
- Verloren tijd en vermindering rendement door de paniek en demotivatie na het ongeval;
- Opleiding van de vervanger, lagere productiviteit;
- Administratiekosten voor de hiërarchische lijn: grondige studie van het ongeval, opstellen van een rapport, presentatie van het rapport... ;
- Materiële schade;
- Verhoging verzekeringspremies;
- Rechtspleging.

Verscheidene internationale onderzoeken geven aan dat de indirecte kosten 3 en zelfs 4 x zo groot zijn als de directe kosten.

## 2 OPVANG

### 2.1 Collegiale Opvang

#### 2.1.1 Opvang slachtoffer

##### 2.1.1.1 Direct na het incident

Een eerste opvang van de collega bij ernstige gewelddaden en/of schietincidenten dient een emotionele steun en geruststelling te betekenen voor zowel het slachtoffer als de andere betrokken collega's.<sup>14</sup>

Deze ondersteuning dient gericht te zijn op het kalmeren van de fysieke en emotionele stress en het geven van een veiligheidsgevoel aan de betrokken politieambtenaar.

Sommige korpsen hebben reeds voorzien in een "collegiaal opvang team".

In veel gevallen blijkt namelijk een goede eerste opvang te zorgen voor een betere verwerking van de gebeurtenis. Om deze eerste opvang te realiseren dient rekening gehouden worden met de volgende twee aspecten<sup>15</sup>:

---

<sup>14</sup> Officer-Involved Shooting Guidelines : IACP Police Psychological Services Section Denver, Colorado, 2009

- Creëer een goed vangnet in de organisaties. Dit vangnet moet snel en doeltreffend kunnen worden ingezet.
- Creëer de mogelijkheid dat medewerkers over een schokkend incident kunnen praten. Hierbij geldt dat medewerkers na schokkende incidenten vooral met iemand willen praten die ze kennen, vertrouwen en die de aard van de werkzaamheden kent.

Collegiale opvang is een laagdrempelige vorm van opvang door en voor collega's. Binnen elke geleding van de organisatie wordt een aantal medewerkers opgeleid in het voeren van opvanggesprekken. Het aantal medewerkers dat wordt opgeleid is afhankelijk van het aantal en soort incidenten waarmee de organisatie te maken krijgt. Hierdoor wordt een breed vangnet gecreëerd dat snel en doeltreffend ingezet kan worden.

De collega's die in aanmerking komen om binnen hun team voor medewerkers opvang te verzorgen worden gekozen door de collega's zelf. In de praktijk betekent dit dat deze collega's het vertrouwen genieten en geaccepteerd worden in hun rol van opvanger.

In veel eenheden en Korpsen is opvang en traumaopvang nog onvoldoende onderdeel van het beleid. In het verleden werd vaak - kort door de bocht - gesteld "Het hoort nu eenmaal bij ons vak, geweld is inherent aan de functie".

Er zijn echter schrijnende gevallen gekend die na een schokkend incident op het werk jarenlang aan hun lot werden overgelaten, met ziekteverzuim als gevolg.

Daarom is opvang in de vorm van collegiale traumaopvang, in ieder Korps, de oplossing.

Door deze collegiale vorm van opvang wordt wel voldaan aan de twee aspecten van een goede eerste opvang; er is een goed vangnet dat snel en doeltreffend kan worden ingezet en de collega kan praten met iemand die ze kennen, vertrouwen en die de aard van de werkzaamheden kent. Kortom collega's zijn bij uitstek geschikt om de rol van vangnet en eerste opvanger te vervullen. De ervaring leert dat collegiale opvang vaak afdoende is om ernstige stressklachten en Post Traumatisch Stress syndroom te voorkomen.<sup>16</sup>

De collegiale opvang dient een eerste vangnet te zijn, dewelke absoluut niet de professionele psychologische bijstand kan vervangen.

### **2.1.1.2 Plaats van de feiten en verhoor**

---

<sup>15</sup> [www.managementsite.nl/](http://www.managementsite.nl/)

<sup>16</sup> Bureau Van de Geer & Jacobs. [www.managementsite.nl](http://www.managementsite.nl) collegiale - traumaopvang

Bij ernstige gewelddelicten en/of schietincidenten dient absoluut vermeden te worden dat de betrokken politieambtenaar op de plaats van de feiten dient te blijven. De betrokken politieambtenaar – dewelke op dit moment slachtoffer is – dient te worden overgebracht naar een veilige plaats, ver weg van de media-aandacht, en eventueel naar een dokter voor verzorging. Men dient tevens te vermijden dat betrokkene wordt geïsoleerd. In plaats daarvan dient hij omringd te worden met collega's uit het opvang team en leidinggevende(n) die het slachtoffer ondersteunen in een eerste gesprek over het gebeurde.

Men dient absoluut te vermijden dat de betrokken collega onmiddellijk wordt onderworpen aan een formeel verhoor. Daarom is het belangrijk dat de eerste opvang gebeurt met het collegiaal opvangteam dewelke een wettelijk voorziene “vertrouwelijkheid” kunnen garanderen.

In de praktijk is het vaak zo dat bij ernstige incidenten – en zeker bij schietincidenten – dat de betrokken politieambtenaar op de plaats “delict” wordt gehouden. Vaak wordt er geen rekening gehouden met de gemoedsrust en de psychische toestand van de collega. Vaak wordt er zelfs geen rekening gehouden met het gebrek aan nachtrust.

Dit is op zijn minst onmenselijk te noemen, en draagt absoluut niet bij in een latere verwerking van de feiten.

Als men weet dat men dit zelfs niet doet of mag doen bij echte daders van criminele feiten, dat een reconstructie enkele dagen tot zelfs weken na de feiten gebeurt, dat men het onmenselijk zou vinden mocht de nachtrust niet gerespecteerd worden, enz .... is het onbegrijpelijk dat dit wel gebeurt met politiemensen dewelke op dit moment slachtoffer zijn.

Vooraleer een formele verklaring af te leggen dient men, afhankelijk van de aard van het incident en de emotionele staat van de collega, een zekere hersteltijd in acht te nemen. Het respecteren van deze noodzakelijke hersteltijd en een minimum aan nachtrust, dient te resulteren in een meer coherente en nauwkeurige verklaring.

### **2.1.2 Opvang familie**

De betrokken politieambtenaren moeten zelf de mogelijkheid krijgen om zo snel mogelijk met hun familieleden contact te nemen. Het is daarom verstandig dat er geen contact wordt opgenomen met familieleden voordat de agenten zelf deze mogelijkheid hebben gehad.

Indien dit echter onmogelijk is of ernstige vertraging oploopt(door bijvoorbeeld verwondingen, of dat de betrokken politiemans daartoe niet in staat is, enz...) dan dient dit bij voorkeur te gebeuren door een collega die het gezin goed kent en die vooraf werd gekozen als contactpersoon in het collegiaal opvang team.

Er zijn gevallen gekend waarbij het gezin alles diende te vernemen via de media...

Er dient tevens voorzien te worden in de nodige bijstand (zie hoofdstuk bijstand) voor de familie.

## **2.1.3 Vorming en sensibilisatie**

Er dient niet enkel voorzien te worden in een vorming van het collegiaal opvang team, maar tevens ook in een vorming en sensibilisatie van het personeel en leidinggevenden.

### **2.1.3.1 Register geweld**

Een sensibilisatie van de personeelsleden dient enerzijds te leiden tot het spontaan melden van alle feiten van geweld tegen politieambtenaren, hetgeen een goede registratie en dito preventiemaatregelen moet toelaten.

### **2.1.3.2 Installatie collegiaal opvangteam**

Anderzijds dient het personeel overtuigd te worden, samen met de vakorganisaties, om op een positieve manier mee te werken bij de installatie van een collegiaal opvangteam (invullen formulieren, keuze vertrouwenspersoon in het kader van de opvang, verwittigen gezin/vertrouwenspersoon, ...). Het personeel dient de garantie te krijgen dat deze gegevens veilig zijn en vertrouwelijk zullen behandeld worden, en niet toegankelijk zal zijn voor onbevoegd personeel. Maar dat anderzijds de documenten onmiddellijk beschikbaar dienen te zijn in geval van ernstige incidenten.

### **2.1.3.3 Leidinggevenden**

Leidinggevenden dienen tevens een aanvullende vorming te genieten waarbij ze bewust worden gemaakt van de emotionele en psychologische gevolgen en de te volgen procedure/protocol in geval van geweld tegen politieambtenaren en zware traumatische voorvallen.



## 3 BIJSTAND

### 3.1 Psychologische bijstand

Uit verschillende getuigenissen van slachtoffers blijkt dat de nood aan de juiste psychologische bijstand van groot belang is.

Collegiale ondersteuning is daarbij een eerste vangnet en noodzakelijk, maar mag nooit in de plaats komen van professionele psychologische ondersteuning.

Psychologische bijstand dient steeds en spontaan aangeboden te worden door de werkgever bij ernstige geweldsdelicten of traumatische ervaringen. Bij doorverwijzing naar professionele en psychologische hulp wordt er rekening gehouden met de vrije keuze en gebeurt dit uiteraard steeds in overleg met het betrokken personeelslid. Bij de toekenning wordt niet alleen rekening gehouden met het betrokken personeelslid, maar tevens met de collega's die rechtstreeks geconfronteerd werden met het ernstig incident.

De werkgever draagt de financiële kosten voor de psychologische ondersteuning van werknemers die het slachtoffer worden van geweld gepleegd door derden, zonder afbreuk te doen aan de toepassing van andere wettelijke bepalingen (vrije keuze).<sup>17</sup>

Het doorverwijzen en de nodige administratie gebeurt op het niveau van HRM verantwoordelijke.

### 3.2 Administratieve bijstand

#### 3.2.1 Dossierbeheerder/contactpersoon

In vele gevallen is de administratieve mallempelen voor de betrokken politiemann een bijkomende last en desillusie. In sommige gevallen zitten alle diverse administratieve procedures verspreid.

- Aanvraag rechtsbijstand;
- Aanvraag erkenning arbeidsongeval;
- Medische bijstand;
- Terugbetaling medische kosten;
- Psychologische bijstand;

---

<sup>17</sup> artikel 32quinquies van de wet op het Welzijn

- Register geweld door derden;
- Procedure Gerechtelijk Geneeskundige dienst;
- Medische bijstand;
- ...

Het is aan te raden dat er in elke eenheid of Korps een verantwoordelijke “procedure geweld tegen politieambtenaren” op HRM niveau wordt aangeduid.

Daarbij dient het de bedoeling te zijn dat het slachtoffer alle eerste en dringende vragen tot bijstand (rechtsbijstand, erkenning arbeidsongeval, ...) heeft kunnen in orde brengen binnen de 24 uur na het incident.

Tevens blijft de aangeduide verantwoordelijke de dossierbeheerder en contactpersoon, voor wat betreft de administratieve afhandeling en toekenning bijstand; tot de volledige afhandeling van het dossier.

- De politieambtenaar en/of familie administratief ondersteunen bij het invullen van diverse formulieren binnen de 24 uur na de feiten;
- Staat in voor de volledige administratieve afhandeling en opvolging dossier (rode lijn – regelmatig contact);
- Indien akkoord en mits gevolmachtigd, nauwe samenwerking met syndicaal afgevaardigde;
- De politieambtenaar voorlichten over de mogelijkheden en de verdere afhandeling van de procedure;
- Zorgt dat de nodige procedure onmiddellijk wordt gestart ter erkenning van het arbeidsongeval;
- Zorgt ervoor dat er een raadsman (naar keuze van het slachtoffer) wordt aangesteld;
- Informeren over rechtshulp en andere juridische ondersteuning, de nodige aanvragen laten invullen. (dwingende termijn beslissing – vb raadkamer);
- Informeren over en doorverwijzen naar meer gespecialiseerde nazorg;

Uiteraard is het noodzakelijk dat deze verantwoordelijke de nodige opleiding en bijkomende vormingen krijgt met het oog op een kwalitatieve bijstand van het slachtoffer.

## 3.3 Juridische bijstand

### 3.3.1 Toekennen raadsman

Het artikel 52 van de Wet op het Politieambt luidt :

- De in artikel 47 bedoelde politieambtenaar (of ex-politieambtenaar) die in rechte wordt gedagvaard of tegen wie de strafvordering wordt ingesteld wegens daden gesteld in de uitoefening van zijn functies, heeft recht op rechtshulp van een advocaat (!!!) ten laste van de gemeente (de meergemeentezone) of de Staat.
- Dit is eveneens het geval voor de politieambtenaar bedoeld in artikel 47 of de ex-politieambtenaar die, hetzij omwille van zijn hoedanigheid van politieambtenaar en in de uitoefening van zijn functies, slachtoffer is van een schadelijk feit, hetzij omwille van zijn loutere hoedanigheid van politieambtenaar het slachtoffer is van een ingrijpende wraakactie.

Eenzijds is afwezigheid van één dag dus niet meer vereist om kosteloze rechtshulp te krijgen van de werkgever.

Anderzijds dient opgemerkt dat wanneer men minstens één dag afwezig is om gezondheidsredenen omwille van gewelddaden tegen de betrokken politieambtenaar, men niet meer kan spreken van een “loutere morele schadevergoeding”, maar men op zijn minst bijkomende schade heeft, waaronder economische schade (zie definities schadelijk feit).

In vele gevallen houdt de overheid, soms op advies van de herverzekeringsmaatschappij, de boot even af bij het toekennen van de nodige rechtsbijstand. Vaak gaat het nog verder en weigert de herverzekeringsmaatschappij halsstarrig om een raadsman toe te kennen, of deelt men mee dat in de stand van de procedure “het nog niet opportuun is”...

Vaak eindigt dit verhaal in een welles-nietes spelletje tussen overheid, personeelslid en vakorganisaties, die vaak uitmondt in een bijkomende procedure.

Voor het slachtoffer brengt dit bijkomende frustraties teweeg, krijgt het vertrouwen in zijn eigen overheid een flinke deuk, voelt het slachtoffer zich niet gesteund, wordt het verwerkingsproces mbt de feiten zelf bemoeilijkt.

Een raadsman dient dan ook steeds te worden toegekend bij feiten van geweld tegen politie, en zeker wanneer er werkonbekwaamheid mee gepaard gaat.

### 3.3.2 Rol herverzekeringsmaatschappij

Zie ook hoofdstuk "erkenning arbeidsongeval".

Ook hier is een sensibilisatie voor de Politiezones, door middel van een Ministeriële omzendbrief (GPI) absoluut noodzakelijk teneinde wederom ellenlange discussies, administratieve of gerechtelijke procedures te vermijden.

Volgende principes dienen door de politiezones te worden gehanteerd<sup>18</sup> :

- De maatschappij die de herverzekering ten laste neemt, heeft in de toepassing van de wet van 3 juli 1967 een louter financiële rol;
- Ze blijft met betrekking tot de getroffene een derde en wordt geenszins in de plaats gesteld in de verplichtingen en rechten van de werkgever, die eigen verzekeraar voor de ambtenaar blijft;
- De aangifte van een ongeval moet altijd bij de administratieve diensten van de werkgever gebeuren en niet bij de verzekeringsonderneming
- Een eventuele klacht van de getroffene kan enkel tegen zijn werkgever gericht zijn en niet tegen de herverzekeringsmaatschappij;
- De personeelsleden hoeven niet in te gaan op verwittigings- of aanmaningsbrieven die hun rechtstreeks door de herverzekeringsmaatschappij zouden worden toegestuurd;
- De eventuele geneesheer- adviseur van de herverzekeringsmaatschappij heeft geen enkel medisch gezag tegenover de getroffene;
- Het is de Gerechtelijk Geneeskundige Dienst die beslist over het eventuele blijvende ongeschiktheidpercentage en de datum van consolidatie van het ongeval;
- De overheidswerkgever mag zich niet achter de mening van zijn herverzekeraar verschuilen om zijn weigering tot toekenning van bepaalde vergoedingen/rechten aan het slachtoffer te rechtvaardigen.

---

<sup>18</sup> Omzendbrief nr. 429 van 6 maart 1996

### 3.3.3 Medische expertise

Wanneer de feiten danig ernstig waren dat er een werkonbekwaamheid en zelfs een blijvende invaliditeit werd vastgesteld, dient de Gerechtelijk Geneeskundige Dienst te beslissen over het percentage van blijvende invaliditeit.

Het is noodzakelijk dat het betrokken personeelslid daarvoor de nodige bijstand krijgt, in de vorm van een Dokter - medisch expert naar keuze, dewelke het slachtoffer bijstaat in de procedure en verschijning.

### 3.3.4 Schade verhalen

In Nederland is gebleken dat wanneer het Politiekorps zich voegt als benadeelde partij in het strafproces, dit een succesvol instrument is om de schade te verhalen op de verdachte.

Rekening houdende met de eerder vermelde directe en indirecte kosten voor de eenheden en de Politiezones, lijkt dit de logica zelf.

Bovendien betekent het zich opgeven als benadeelde partij geen echte meerkost, maar betekent het voor de betrokken politieambtenaar een belangrijke symbolische daad van steun.

Voor het vaststellen van de schade en het later motiveren van de schade is kennis en expertise vereist. Daarom is het belangrijk dat er niet wordt getalmd bij het toekennen van een raadsman. (zo snel mogelijk na de feiten).

## 4 VERVOLGING

### 4.1.1 Algemeen principe

Het algemeen principe die aan de maatschappij dient gegeven te worden is dat geweld tegen politieambtenaren steeds een gerechtelijk vervolg krijgt.

Er is dan ook een bijzondere verantwoordelijkheid en signaalfunctie weggelegd voor Justitie waaraan we vragen om zich in te schrijven in dit protocol.

Straffeloosheid is een onrecht en een aanfluiting van de waarden van onze maatschappij

### 4.1.2 Eerste vaststellingen

#### 4.1.2.1 Afwerken processen-verbaal en contactpunt parket

Vaak gebeurt het dat het slachtoffer, vooraleer (of net daarna) hij zich bij een dokter kan aanbieden, eerst zijn proces-verbaal dient af te werken. Soms gebeurt het dat het proces-verbaal op zich laat wachten tot het slachtoffer terug is uit ziekteverlof.

Uitgangspunt dient te zijn dat een proces-verbaal – geweld tegen politieambtenaren – bij hoogdringendheid dient afgewerkt te worden.

Het ware daarom aangewezen dat de direct operationeel leidinggevende zorgt voor de afwerking van de processen verbaal mbt tot de eerste vaststellingen en voor de nodige contacten met de Parketmagistraat.

#### 4.1.2.2 Bescherming slachtoffer en familie

Er zijn gevallen gekend waar de dader of diens familie kennis krijgt – via het gerechtelijk dossier - van het persoonlijk adres van de betrokken politieman. Gelet op de mogelijkheid voor represailles dient dit absoluut vermeden te worden,

De Politiezone dient te fungeren als correspondentieadres tussen het Openbaar Ministerie en de politieambtenaar; Dit is dan ook het adres die verder moet opgenomen worden in alle stukken die deel uitmaken van het gerechtelijk dossier.

## 4.1.3 Verder gevolg

### 4.1.3.1 Strafrechtelijke afhandeling

Het uitgangspunt moet zijn dat feiten van fysiek geweld tegenover politieambtenaren nooit onbestraft kunnen blijven.

In navolging van het protocolakkoord in Nederland, vragen wij tevens de de Minister van Justitie zich inschrijft in huidig protocol en meewerkt om het aantal geweldsdelicten tegen politieambtenaren in de dijken.

Een van de maatregelen om de daders werkelijk af te schrikken is niet alleen de straffen verzwaren, zoals reeds voorzien, maar:

- Er enerzijds ervoor zorgen dat geweld tegen politieambtenaren steeds een gerechtelijk vervolg krijgt;
- En anderzijds ervoor zorgen dat er een effectieve straf, in welke vorm dan ook, wordt uitgesproken.

Het gevoel van straffeloosheid is groot ! Dit is niet alleen het geval bij de slachtoffers van het geweld, maar er heerst tevens bij de daders een gevoel van “wie gaat er mij iets maken ?”.

Iedereen weet ondertussen dat de straffen onder de drie jaar sowieso niet worden uitgevoerd. Om drie jaar te krijgen dient men al te spreken over slagen en verwondingen met werkonbekwaamheid en blijvende letsels.

De realiteit leert ons ook dat er veel opschortingen, straffen met uitstel en voorwaardelijk worden uitgesproken. Een zwaardere straf voorzien in het strafrecht, zonder dat die werkelijk dient uitgevoerd te worden heeft natuurlijk niet veel nut. Daarom vragen wij een effectievere en effectieve straf, in welke vorm dan ook.

Het bovenvermeld onderzoek in Nederland leert dat de slachtoffers bijzonder veel aandacht hebben voor het vervolgingsbeleid.

- 59 % wil een lik op stuk beleid naar de dader toe;
- 50 % wil dat de schade wordt verhaald op de dader.

Dit is in België niet anders. Slachtoffer hebben het bijzonder moeilijk in het verwerkingsproces en verliezen elk rechtvaardigheidsgevoel, wanneer de dader niet wordt gestraft.

Justitie is in dit plan een zeer belangrijke en noodzakelijke schakel om zich in te schrijven in dergelijk protocol :

- Wij verwachten een bijzondere aandacht van Parket en Rechters met betrekking tot dossiers waarbij Politieambtenaren het slachtoffer zijn;
- Een wettelijke basis die specifiek aan de politieambtenaren wordt gewijd met het oog om een reële bescherming en reële bestraffing (door onsamendrukbaarheid van de straffen, door uitzonderingsmaatregelen in te voeren ten opzichte van de daders – denk bijvoorbeeld aan Frankrijk en Nederland waarbij daders met dubbele Nationaliteit deze zullen verliezen bij misdrijven gepleegd ten opzichte van politieambtenaren (!!!), uitsluiting van de mogelijkheid tot minnelijke schikking, enz...).

De heer Remkens, Nederlands Minister van Binnenlandse zaken vatte het zo samen :

*“Blijf met je poten van onze mensen af, of je zult het je nog lang bezuren. Geweld tegen de politie mag niet worden getolereerd en iedereen moet weten en beseffen dat de dader een krachtig antwoord van de overheid kan verwachten”.*<sup>19</sup>

### 4.1.3.2 GAS-Boetes

Op 13 mei 1999 werd de wet gestemd die aan de gemeenten meer autonomie moest geven voor het aanpakken van 'overlast'.<sup>20</sup> Met “overlast” worden bepaalde gedragingen bedoeld die moeilijk sanctioneerbaar zijn en/of geen prioriteit zijn voor het Parket.

Recent lanceerde de Korpschef van Kortrijk het voorstel om lichte feiten van agressie tegenover de politie, zoals beledigingen en verbale agressie, met een GAS boete van 250 euro te bestraffen. Nu worden dergelijke feiten nooit vervolgd en *“heerst er wat dat betreft enige straffeloosheid in Kortrijk en eigenlijk het hele land.”*<sup>21</sup>

Wij zijn dit idee genegen zolang het inderdaad enkel gaat om boetes voor lichte verbale agressie, en dat strafrechtelijke feiten zoals geweld en échte smaad steeds voor de rechtbank worden gebracht. Wij zullen nooit akkoord gaan als men de wetgeving van de administratieve sancties gaat gebruiken om zware feiten bij de rechter weg te houden.

In Mechelen bijvoorbeeld is de Procureur zo tevreden over het systeem van “gemengde inbreuken” dat hij het aantal gemengde inbreuken wil vergroten. Het

---

<sup>19</sup> Startbijeenkomst – 2006 -van zijn actieprogramma “Aanpak Agressie en Geweld Tegen Werknemers met Publieke Taken”

<sup>20</sup> Wet van 13 mei 1999 tot de invoering van de gemeentelijke administratieve sancties, B.S., 10 juni 1999

<sup>21</sup> Het Laatste Nieuws 25 juni 2011



gaat hem vooral om inbreuken die meestal worden geseponeerd en die op die manier toch nog een gevolg krijgen.<sup>22</sup>

Wij pleiten ervoor om voor dergelijke lichte feiten (beledigingen, ophitsen, verbale agressie) eveneens over te schakelen op het systeem van Administratieve sancties, zodat ook deze feiten niet zonder gevolg blijven.

#### **4.1.3.3 Schadeloosstelling**

In eerste instantie dient alle (resterende) schade verhaald te worden op de dader.

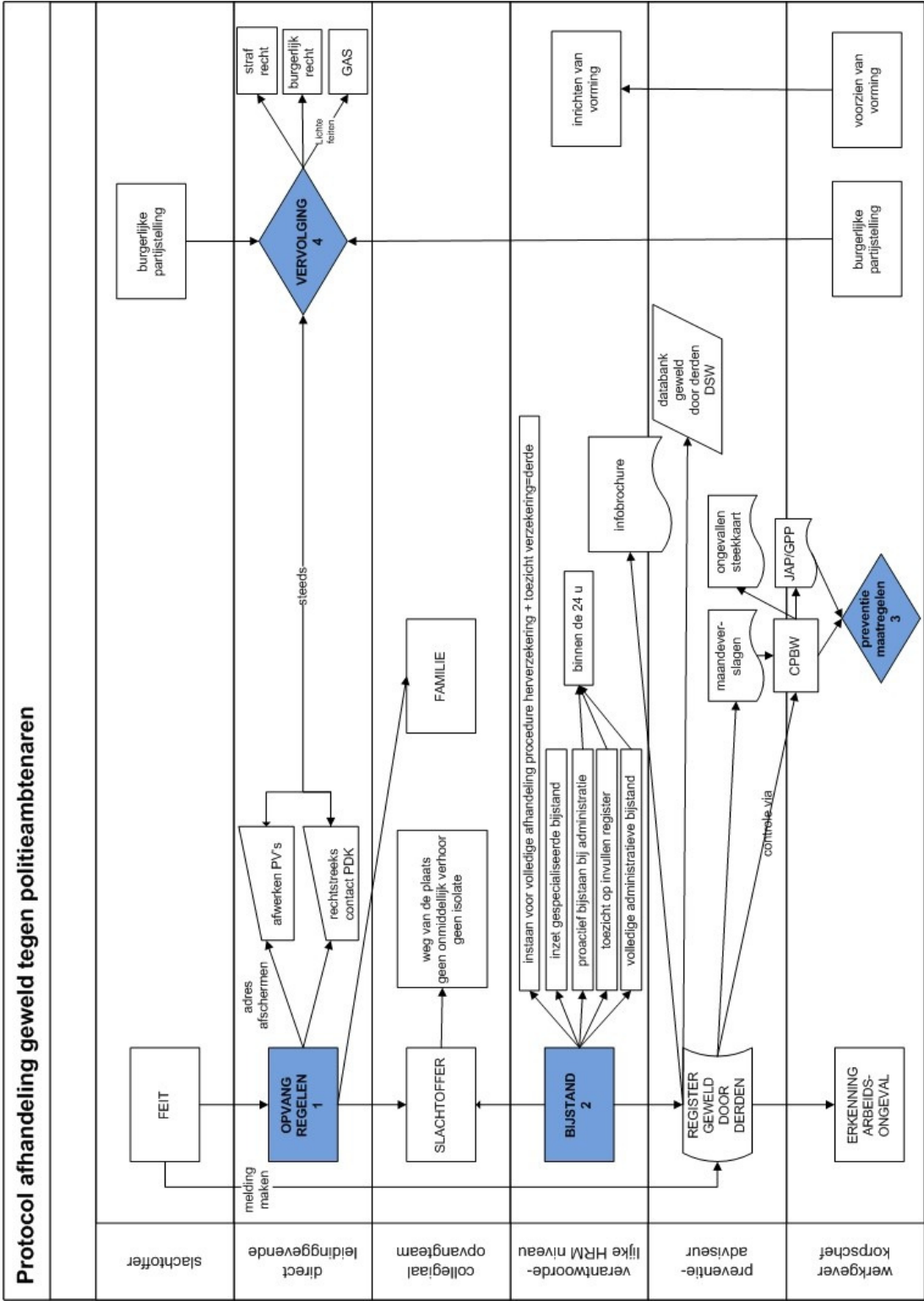
Tevens is het aangewezen dat de werkgever zich eveneens burgerlijke partij stelt om volgende redenen :

- Schadeloosstelling van rechtstreekse en indirecte schade;
- Het zich tevens als benadeelde partij laten registreren betekent eveneens een morele steun aan het slachtoffer.

---

<sup>22</sup> Belgabericht Mechelen 17/10

# 5 PROCESBESCHRIJVING



## 6 BESLUIT

In een tijd van zeer schaarse middelen is preventie meer dan ooit "kostenbesparend". Gericht werken en verliezen vermijden zijn de meest effectieve en efficiëntste kostenbesparende maatregelen.

De welzijnswet legt de werkgever op om een register "geweld door derden" aan te leggen. Dit preventiedocument dient de werkgever te helpen om de meest adequate preventie maatregelen te treffen tegen feiten van geweld, alsook om de getroffen politieambtenaar bij te staan.

Tot op heden dienen wij vast te stellen dat in de meeste korpsen er geen sprake is van een feitenregister, laat staan van adequate preventie maatregelen !

Belangrijk is dat er een mentaliteit- en attitudewijziging komt op het niveau management, waar maar al te vaak de welzijnsaspecten van het politiewerk stiefmoederlijk worden behandeld. De tijd dat men vond dat agressie tegen politieambtenaren "inherent aan de functie" was, is absoluut voorbij.

Wij dienen een voorbeeld te nemen aan Nederland waar er een protocolakkoord werd getekend tussen alle Politiekorpsen, de Minister, het Openbaar Ministerie en de vakorganisaties. Het "Landelijk Protocol geweld tegen Politieambtenaren" voorziet zowel in een eenduidige aanpak van de dader(s), als de ondersteuning van de politiemensen.

Buiten de vervolging voor het plegen van geweld tegen politieambtenaren, zullen daders namelijk direct veroordeeld worden om zowel de geleden materiële als morele schade te vergoeden ! (alsook voor wat andere rechthebbenden betreft, zoals ondermeer de werkgever zelf)

Qua bijstand is er ook bij ons dringend nood aan een globaal en bindend akkoord tussen alle betrokken partijen – inclusief Justitie – om zodoende alle slachtoffers van geweld tegen politieambtenaren op een gelijke en fatsoenlijke manier bij te staan.

Een procesmatige aanpak, onderschreven door alle Korpsen dient een kwalitatieve en betere ondersteuning aan de slachtoffers te garanderen.

Nu stellen we echter vast op het terrein, zelfs met zeer goede wil van vele betrokkenen, dat het dossier soms tot een chaos neigt omdat er niet goed met elkaar werd afgesproken wie wat doet, en/of dat bepaalde actoren zich bevoegdheden aanmeten die hen niet toekomen.

Het proces dient de verantwoordelijkheden (inclusief het personeelslid zelf), de bevoegdheden, de diverse actoren en de werkprocedure duidelijk in kaart te brengen. Het beleid dient er dan ook opgericht te zijn om voor de continuïteit, aandacht, ondersteuning en zorg te zorgen.

Wij rekenen er dan ook op dat dit globaal plan zal bijdragen tot een globaal protocol, onderschreven door alle betrokken actoren, dewelke voorziet in een betere opvang, bijstand van de slachtoffers, en een effectieve vervolging van de daders.

**Vincent GILLES –Vincent HOUSSIN**  
**VSOA POLITIE**

<b>1. INLEIDING .....</b>	<b>1</b>
1.1 ALGEMEEN.....	1
1.2 UITGANGSPUNT EN DOELSTELLING .....	4
1.2.1 <i>Wettelijke basis</i> .....	4
1.2.1.1 Wat voorziet de Welzijnswet ?.....	4
1.2.1.2 Wet op het politieambt.....	6
1.2.1.3 Strafrecht.....	7
1.2.2 <i>Definities</i> .....	9
1.2.2.1 Schadelijk feit.....	9
1.2.2.2 Wraakactie .....	9
1.3 PROBLEEMSTELLING .....	10
1.3.1 <i>Verantwoordelijkheden</i> .....	12
1.3.1.1 Werkgever.....	12
1.3.1.2 Direct operationeel leidinggevende.....	12
1.3.1.3 Verantwoordelijke op HRM niveau .....	12
1.3.1.4 Preventieadviseur.....	13
1.3.1.5 Personeelsleden zelf.....	13
1.3.2 <i>Enkele voorbeelden</i> .....	14
1.3.2.1 Federale Politie .....	14
1.3.2.2 Lokale Politie.....	14
1.3.3 <i>Toepassing Artikel 52 en volgende van de WPA</i> .....	15
1.3.3.1 Algemeen .....	15
1.3.3.2 Toekennen rechtsbijstand.....	15
1.3.4 <i>Arbeidsongevallen</i> .....	16
1.3.4.1 Erkenning arbeidsongevallen .....	16
1.3.4.2 Terugbetaling medische kosten.....	16
1.3.5 <i>Aanpak onterechte klachten</i> .....	17
1.3.6 <i>Cijfers</i> .....	18
1.3.6.1 Federale Politie .....	18
1.3.6.2 Lokale Politie.....	19
1.3.6.3 Directe en indirecte kost.....	19
<b>2 OPVANG.....</b>	<b>20</b>
2.1 COLLEGIALE OPVANG .....	20
2.1.1 <i>Opvang slachtoffer</i> .....	20
2.1.1.1 Direct na het incident.....	20
2.1.1.2 Plaats van de feiten en verhoor .....	21
2.1.2 <i>Opvang familie</i> .....	22
2.1.3 <i>Vorming en sensibilisatie</i> .....	23
2.1.3.1 Register geweld.....	23
2.1.3.2 Installatie collegiaal opvangteam.....	23
2.1.3.3 Leidinggevenden .....	23
<b>3 BIJSTAND.....</b>	<b>24</b>
3.1 PSYCHOLOGISCHE BIJSTAND .....	24
3.2 ADMINISTRATIEVE BIJSTAND .....	24
3.2.1 <i>Dossierbeheerder/contactpersoon</i> .....	24
3.3 JURIDISCHE BIJSTAND .....	26
3.3.1 <i>Toekennen raadsman</i> .....	26
3.3.2 <i>Rol herverzekeringsmaatschappij</i> .....	27
3.3.3 <i>Medische expertise</i> .....	28
3.3.4 <i>Schade verhalen</i> .....	28

<b>4</b>	<b>VERVOLGING .....</b>	<b>29</b>
4.1.1	<i>Algemeen principe .....</i>	29
4.1.2	<i>Eerste vaststellingen .....</i>	29
4.1.2.1	Afwerken processen-verbaal en contactpunt parket .....	29
4.1.2.2	Bescherming slachtoffer en familie .....	29
4.1.3	<i>Verder gevolg.....</i>	30
4.1.3.1	Strafrechtelijke afhandeling .....	30
4.1.3.2	GAS-Boetes .....	31
4.1.3.3	Schadeloosstelling.....	32
<b>5</b>	<b>PROCESBESCHRIJVING .....</b>	<b>33</b>
<b>6</b>	<b>BESLUIT .....</b>	<b>34</b>