

VIOLENCES CONTRE LES POLICIERS

POUR UNE APPROCHE GLOBALE ...



1. INTRODUCTION

1.1 Généralité

Les dix années passées, le nombre de faits de violences contre les policiers a augmenté de 14 %. Le fait que - depuis des années - les policiers n'étaient guère ou pas soutenus par leur propre patron, est un secret de Polichinelle. Bien trop souvent, on considérait la violence dont les policiers étaient les victimes comme étant « *inhérente à leur fonction* ». Et d'ailleurs, il nous paraît à ce sujet remarquable qu'entre 2007 et 2008, le nombre de faits enregistrés a augmenté de 61,28 % (www.fedpol.be) !

Par cette politique de l'autruche menée durant des années, on a participé d'une part au développement dans la tête des « auteurs » qu'il n'y avait plus aucune limite et que tout était permis. Mais d'autre part, nous constatons de plus en plus souvent que le « citoyen lambda » développe lui aussi une agressivité de plus en plus marquée à l'encontre des policiers, dès lors qu'il pense que cette violence n'est pas sanctionnée.

Tous les acteurs concernés doivent envoyer –ensemble - un signal fort à la société démontrant que le travail policier doit être l'objet d'un élémentaire respect qu'ils vont s'attacher à restaurer.

Tenant compte du fait que l'approche des quartiers « à risque » en certaines villes est particulier, nous considérons qu'il faut une approche globale (et donc fédérale) dans le cadre de l'intérêt général pour endiguer la violence dont les policiers sont victimes.

La violence contre les policiers ne fait pas qu'augmenter en nombre de faits, elle augmente aussi en nature. Ainsi, si elle augmente, elle prend aussi des formes de plus en plus extrêmes. L'actualité journalière le démontre à suffisance.¹

Les initiatives avec des résultats tangibles – pourtant annoncées dans l'Exposé des motifs susmentionné – ne sont pas encore réalité. C'est pourquoi le SLFP-Police s'est informé et a trouvé auprès de nos voisins du Nord une source d'inspiration par le protocole d'accord signé par tous les corps de police, les ministres de l'Intérieur et de la Fonction Publique, ainsi que les organisations syndicales. Ce « protocole national s'attachant à la violence contre les policiers » prévoit aussi bien l'approche univoque des auteurs que le soutien des policiers-victimes.

Nous constatons trop souvent que les victimes sont purement et simplement « oubliées ». Trop souvent, elles doivent construire elles-mêmes leur dossier administratif. Trop souvent, elles ne sont pas informées, ou partiellement, de leurs

¹ Exposé des motifs - Chambre : *Changement du chapitre V de la Loi sur la Fonction de Police (LFP)*

droits. Enfin, bien trop souvent, les autorités administratives locales attribuent avec beaucoup de réticences l'assistance d'un avocat, ou refusent ce soutien légitime,

Et oui, bien trop souvent, les policiers victimes de violences ou victimes d'accusations diffamatoires sont abandonnés à leur sort. Trop souvent en effet, l'assistance judiciaire pourtant légitime est refusée soit par l'autorité administrative, soit par le réassureur (ce qui est totalement illégal) sur base du motif « *qu'actuellement, il n'est pas encore opportun d'accorder l'assistance d'un avocat* », En cette époque de mise en oeuvre de l'arrêt Salduz – impliquant le droit automatique à l'assistance d'un avocat – c'est piquant !

La plupart du temps, il n'est prévu aucune procédure déterminant les diverses responsabilités et les actes à poser par ces responsables en vue d'assister la victime dans ses démarches. Et par conséquent, trop souvent, la victime ne peut compter que sur l'assistance de son organisation syndicale.

Les conclusions du Congrès de la « Police Federation of England and Wales » de 2000, au cours duquel la question de l'armement des policiers en Angleterre était posée, sont en cela aussi étonnantes qu'éclairantes : la grande majorité des délégués présents non pas estimé leur armement nécessaire dès lors qu'il considèrent que leur autorité avait mis en place une protection, une assistance, et un soutien suffisants, et plus particulièrement en ce qui concernait la poursuite des auteurs de fait de violences contre policier.

Le modèle Anglais de « Community policing » par laquelle les policiers sont quasiment immergés dans la société en tous ses aspects, va de paire avec une politique extrêmement sévère à l'encontre d'auteur de violence contre les policiers.

Il apparaît que les signataires de l'accord Octopus en 1998 voulaient développer le modèle Anglais de « Community policing », mais il doit être clair aux responsables politiques Belges qu'envisager la chose sans aborder la seconde facette – le renforcement de la protection des policiers par, entre autre, une sévérité accrue à l'égard des auteurs de violence contre les policiers - de ce qui est un tout, est poser un choix boiteux voué à l'échec à plus ou moins long terme.

De l'enquête Hollandaise, il ressort très clairement qu'en Europe, il n'y a que très peu de politique concrète visant à circonvenir la violence dont les fonctionnaires publics – et les policiers en particulier – sont victimes². Indubitablement, les Hollandais sont donc des précurseurs.³

En plus des poursuites pénales vis-à-vis de l'auteur(des auteurs) de violences contre les policiers, il faut veiller à la condamnation immédiate à l'indemnisation des dommages matériels et moraux encourus par le policier-victime, mais aussi ses ayants droit, ainsi que le corps de police duquel il relève.

Le point de départ du processus est la désignation d'un responsable qui aura mission de diligenter les différents actes d'assistance au sein du corps de police de la victime.

² Nature et envergure des comportements indésirables à l'encontre des travailleurs de la Fonction publique – Université Tilburg.

³ Protocole GTPA de la police Néerlandaise 2009.

EuroCop, la coupole Européenne des organisations syndicales dans le monde policier, arrivait à la conclusion suivante, lors de son Congrès de 2010 sur le thème « Violence contre les policiers » :

La violence contre les policiers, mais aussi contre d'autres fonctions emportant autorité, ou destinées à apporter les secours, doit être considérée comme une atteinte à l'Etat de droit, ce qui signifie que le phénomène doit être combattu par tous les moyens et la société a le devoir moral d'oser les solutions les plus dures pour l'endiguer.

Lorsque des chiffres tels que ceux que nous exposons au fil des pages suivantes sont constatés, que l'on peut déclarer être l'illustration d'un phénomène grandissant de violence contre les policiers – en nombre de faits/victimes/jours d'incapacité et en nature dans le sens où le citoyen lambda n'hésite plus à faire usage de cette violence, notre société a le devoir d'agir sous peine de mettre en danger les fondements mêmes de la démocratie par la perte de toute crédibilité et par le développement d'un sentiment d'impunité terriblement préjudiciable aux bons citoyens.

Car ne nous leurrions pas, lorsqu'un Etat n'est plus à même de protéger les tenants de l'ordre, comment pourrait-il prétendre encore avoir les moyens de défendre les citoyens ?

Madame Turtelboom, ministre de l'Intérieur, lors de son allocution à l'issue du Comité d'EuroCop à l'automne 2010, disait à ce sujet :

« *There isn't a day that goes by without a police officer becoming a victim of aggression while carrying out his job.* » ainsi que « *Police officers are the cornerstone of our society.* » et enfin, « *If we want to maintain a safe society, police officers have to feel supported by the whole community and their government.* ».

Nous partageons pleinement ce point de vue émis par la ministre de l'Intérieur et nous pouvons en conclure que, pour ce qui concerne la Belgique, il faut aussi mettre en place une procédure garantissant de manière claire et précise l'assistance et les soins dus à la victime, ainsi que le fait qu'il y aura poursuite judiciaire de l'auteur(des auteurs). Cela participera de la réduction des faits de violences.

Le plan que nous proposons est construit de manière telle que tout acteur y adhérant doit prendre ses responsabilités. Ce plan repose sur trois axes et doit prévoir la **prise en charge** de la victime et de sa famille, l'**assistance** administrative et juridique, et la **poursuite** judiciaire et en responsabilité civile de l'auteur(des auteurs).

Vincent GILLES –Vincent HOUSSIN

SLFP-Police

1.2 Point de départ et objectif

- Ce plan doit envisager une politique et l'exécution des missions de police prévenant le plus possible la violence contre les policiers ;
- Les fonctionnaires de police doivent être soutenus de manière claire par la garantie de l'assistance immédiate et du suivi a posteriori ;
- La violence contre les policiers ne peut être l'objet d'aucune tolérance et doit toujours être l'objet d'une sanction ;
- La violence contre les policiers doit être l'objet d'un suivi statistique ;
- Les dommages (directs, moraux, de procédure, ...) seront toujours répercutés à charge de l'auteur.

1.2.1 Bases légales

1.2.1.1 Que prévoit la législation « bien-être et sécurité au travail » ?

1.2.1.1.1 Qu'est-ce que le concept "violence" ?

Pour l'application de cette législation, il faut comprendre sous « violence au travail » :

Chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;⁴

1.2.1.1.2 Les devoirs de l'employeur⁵

L'employeur dont les employés entrent en contact lors de l'exécution de leur travail avec d'autres personnes doit effectuer une analyse de risque en ce qui concerne toutes formes de charges psychosociales par la cause de ces autres personnes. Il se fait assister par le conseiller en prévention compétent (spécialisé en matière d'aspects psychosociaux).

⁴ Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail - article 32Ter.

⁵ AR du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale au travail, et en particulier la violence.

À l'aide de cette analyse de risque, l'employeur détermine quelles mesures de prévention doivent être prises.

Ainsi, l'employeur doit - en collaboration avec le conseiller en prévention compétent - effectuer une analyse des incidents dans le domaine de la charge psychosociale, pour lesquels se présente une évidente répétition ou au sujet desquels le conseiller en prévention a produit un avis.

Sur base de cette analyse de risque, les mesures de prévention adéquates seront déterminées visant à prévenir ou à maîtriser la charge psychosociale.

Dans la pratique, nous constatons le manque quasi-total d'une telle analyse de risque, tout comme l'absence aussi totale de mesures de prévention dans beaucoup de services et de corps de police !

Lorsque des faits de violence sont rapportés à l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures qui s'imposent en respect de la législation.

1.2.1.1.3 Registre de la violence commise par des tiers

En Belgique, la loi dispose que, dans le cadre d'une politique de prévention efficace, l'employeur doit prêter une attention particulière aux travailleurs qui sont en contact avec des tiers.⁶

Sur base de l'analyse de risque, l'employeur prend connaissance des déclarations de l'employé et elles sont reportées dans un registre.

Ce registre est tenu par la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent, ou par le service interne de prévention et de protection au travail si le conseiller en prévention compétent fait partie d'un service externe, et qu'aucune personne de confiance n'a pas été désignée.

Ces déclarations contiennent une description des faits de violence (cela vaut aussi pour le harcèlement ou le comportement sexuel indésirable au travail) commis par des tiers vis-à-vis de l'employé ou dont celui-ci prétend être l'objet ; ainsi que la date de ces faits. Elles ne mentionnent pas l'identité de l'employé.

Seuls l'employeur, le conseiller en prévention compétent et/ou la personne de confiance, ont accès à ce registre tenu à disposition d'un service de contrôle.

1.2.1.1.4 Mesures de prévention

⁶ Article. 32Quater, § 1, 3ème alinéa, 3° de la loi 04 août 1996 et article 4 de l'AR 17 mai 2007.

En application des principes généraux de prévention, l'employeur détermine quelles mesures doivent être prises pour prévenir la violence, le harcèlement et le comportement sexuel indésirable au travail.

Il détermine ces mesures de prévention sur base d'une analyse de risque, tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise.

Les mesures envisagées sont au minimum :

- Les mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence peut être prévenue ;
- Les procédures à mettre en oeuvre lorsqu'un fait est signalé ;
- Les mesures spécifiques pour la protection des employés qui entrent en contact avec des tiers lors de l'exécution de leur travail ;
- Les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence ;
- L'information et la formation des travailleurs ;
- L'information du comité (de prévention et de protection au travail).

1.2.1.1.5 Sensibiliser les travailleurs

L'accueil des nouveaux employés fait partie de la politique de l'aide sociale à mener par l'employeur⁷. Le membre de la ligne hiérarchique désigné par l'employeur pour organiser cet accueil, s'assure que tout nouvel employé dispose de tous les renseignements nécessaires et que toutes les instructions lui ont été fournies en ce qui concerne le bien-être au travail.

Dans ce cadre, il a été défini la nécessité de réaliser une brochure d'accueil en ce qui concerne la violence contre les policiers, développant la procédure complète à suivre et l'assistance due. Cette brochure doit être fournie aux aspirants au cours de leur formation initiale, de même en cas de mobilité par le nouveau service/corps de police.

Cette sensibilisation est évidemment très importante pour que les diverses responsabilités soient identifiées et connues de tous.

1.2.1.2 Loi sur la Fonction de Police (LFP)

Le policier (ou ex-policier) qui est cité ou à charge de qui une procédure judiciaire est ouverte pour des faits liés à l'exercice de la fonction, a droit à l'assistance juridique d'un avocat à charge de la commune, zone ou de l'Etat⁸.

⁷ AR 25 avril 2007 concernant l'accueil et l'accompagnement des employés en ce qui concerne la protection du bien-être lors de l'exécution de leur travail.

⁸ Loi sur la Fonction de Police (LFP) 05 août 1992 article 52.

C'est également le cas pour le policier ou ex-policier qui, soit par sa qualité de policier et dans l'exercice de ses fonctions, est victime d'un **fait dommageable** ; soit par sa qualité de policier est victime d'un acte de **vengeance**.

L'assistance juridique - selon le cas par la commune, la zone de police ou par l'Etat - peut être refusée quand le policier vise une indemnisation purement morale. Le policier à qui l'assistance juridique est ainsi refusée, peut, à sa demande, faire part de son point de vue dans les dix jours suivants le refus. La décision est confirmée ensuite ou est modifiée.

1.2.1.3 Le droit pénal

1.2.1.3.1 *Des sanctions plus lourdes lorsqu'il s'agit de faits de violence contre des policiers*

Le législateur a augmenté les peines en 2010 en cas de coups et blessures à l'égard de certaines fonctions d'autorité publique⁹. La mesure est destinée en tout premier lieu à endiguer la violence contre les policiers, mais aussi contre d'autres fonctions emportant exercice de l'autorité.

Suit la liste comparative des sanctions d'emprisonnement et des amendes minimum et maximum valant jusqu'à avril 2010, puis depuis lors.¹⁰

Nature du fait		Ancien	Nouveau
Coups et blessures (volontaires)	Sans préméditation	. 1 mois – 1 an . 50€ - 300 €	. 1 mois – 1 an . 50€ - 300 €
	Avec préméditation	. 1 mois – 1 an . 50€ - 300 €	. 2 mois – 2 an . 50€ - 300 €
Coups et blessures avec incapacités et/ou dommages	Sans préméditation	. 3 mois – 2 ans . 100€ - 500€	. 4 mois – 4 ans . 100€ - 500€
	Avec préméditation	. 6 mois – 3 ans . 100€-500€	. 1 an – 5 ans . 100€ - 500€

⁹ Loi 08 mars 2010

¹⁰ www.polinfo.be

Coups et blessures emportant maladie incurable, inaptitude permanente, perte d'utilisation d'un organe ou lourde mutilation	Sans préméditation	. 4 ans- 5 ans . 200€ - 500€	. 5 ans – 10 ans
	Avec préméditation	. 7 ans – 10 ans	. 10 ans – 15 ans
Coups et blessures volontaires emportant la mort, sans intention de la donner	Sans préméditation	. 7 ans - 10 ans	. 10 ans – 15 ans
	Avec préméditation	. 12 ans – 15 ans	. 15 ans – 20 ans

1.2.2 Définitions

1.2.2.1 Fait dommageable

Il est possible que le membre du personnel encourt plus de dommages que ceux pour lesquels il est vraiment indemnisé en vertu de la loi sur les accidents du travail d'une part, et d'autre part en fonction des indemnités déterminées en regard du préjudice « principal ». Le membre du personnel doit pouvoir faire supporter ces autres dommages au tiers responsable (indemnisation en droit commun).

Ces **autres dommages** sont entre autre :

- **Damage materiel qui n'est pas indemnisé par l'AR 10/4/1995** : P.e. chaîne de cou, bague, affaires personnelles, heures de travail, ... ;
- **Damage moral extraordinaire** : P.e. la perte de la joie de vivre, la perte de l'appétit sexuel, ... ;
- **Surcroît d'effort** pour la reprise de l'activité professionnelle ;
- Lorsque les indemnités établies pour un dommage dans le cadre du droit commun sont plus élevées que celles établies sur base de la réglementation « Accident du travail », la victime peut faire valoir son droit au supplément ;
- **Valeur économique** du travail domestique (besoin d'aide dans la tenue du ménage) ;
- **Frais** administratifs et de déplacement ;

1.2.2.2 Acte de vengeance

Les « actes de vengeance » ne sont pas définis par le Législateur. Par contre, lien doit être opéré entre dommages et qualité professionnelle, et il faut que l'acte de vengeance ait eu des conséquences traumatiques ou matérielles.

Nous pouvons considérer que la définition « acte de vengeance » s'attache à toute action qui est une réaction à des actes posés par le policier dans le cadre de sa fonction.

Ainsi, nous pouvons considérer les formes suivantes :

- Agression verbale (invectiver, humilier, crier, chahuter, ...) ;
- Agression physique (pousser, battre, cracher, saisir, incommoder, jeter/salir/ravager, ...) ;
- Menacer/Intimider (membres de la famille), stalker, poursuivre, faire chanter, mettre sous pression, menacer par lettre, accuser faussement, déposer indûment plainte,

1.3 Quelle est la problématique ?

Trop souvent, les fonctionnaires de police sont victimes de violences, ou sont l'objet d'accusations fausses. Trop souvent l'assistance juridique qui leur est due leur est refusée par le service/corps de police ou par le réassureur sous prétexte que « *dans l'état actuel du dossier, il n'est pas opportun de désigner un avocat.* ».

Trop souvent, il n'y a aucune procédure claire et établie imposant aux responsables de désigner quelqu'un pour assister la victime dans ses démarches administratives. Trop souvent, celle-ci doit faire appel à son organisation syndicale.

Il faut développer une procédure claire et établie, qui garantisse la qualité du soutien à accorder à la victime :

- Après un fait de violence, il faut immédiatement organiser le premier accueil de la victime ;
- Le fonctionnaire de police doit être soutenu et accompagné totalement dès après un fait de violence, mais aussi durant toutes les étapes du traitement de ce fait ;
- C'est la hiérarchie directe du policier concerné qui est responsable de cet accompagnement et de cette assistance ;
- Le fonctionnaire de police concerné doit être déchargé de toute administration et doit se voir formellement proposer un suivi professionnel, psychosocial, ... ;

- En cas de fait sérieux de violence, en concertation avec le policier concerné, il faut assurer toute l'assistance nécessaire aux ayants droit et aux collègues de l'intéressé ;
- Il faut aussi veiller à la réintégration de l'intéressé dans le corps/la direction aussi vite que possible ;
- L'assistance juridique nécessaire telle qu'elle est conçue au minimum dans l'article 52 LFP doit être accordée IMMEDIATEMENT et sans interprétation, sous la forme de la désignation d'un avocat (de libre-choix), tant pour les faits de violences que pour les actes de vengeance ;
- Il faut veiller à ce que les dégâts matériels soient effectivement remboursés, au moyen de la mise en oeuvre d'un huissier s'il le faut ;
- En cas de violence, il faut impérativement et toujours apporter les informations nécessaires au « Registre de violences de la part de tiers ».

1.3.1 Les responsabilités ...

Pour être efficace, il faut déterminer une série de responsabilités au sein des services/corps de police : entre autre, il s'agit du rôle du « responsable opérationnel direct », du responsable au niveau GRH, du conseiller en prévention, et des membres du personnel eux-mêmes.

Le contenu plus détaillé des différentes tâches liées à ces fonctions responsables est développé dans les chapitres suivants : « Accueil », « Assistance » et « Suites ».

1.3.1.1 L'employeur

L'employeur (dans la pratique, le chef de Corps ou le chef de poste pour une zone de police) a la responsabilité de l'implémentation correcte de la procédure complète, pour tout service/direction relevant de sa compétence.

1.3.1.2 Le responsable opérationnel direct

Le responsable opérationnel direct doit être présent et se charger de l'accueil immédiat de la victime. Il doit organiser si nécessaire l'assistance médicale, et veiller lors d'un fait sérieux à « l'accueil collégial ».

Le responsable opérationnel direct doit aussi veiller à la suite en matière de rédaction des procès-verbaux concernant les premières constatations et autres contacts avec les magistrats.

1.3.1.3 Le responsable au niveau GRH

Le responsable au niveau GRH s'attache à mettre en oeuvre l'assistance administrative de la victime. Il règle l'assistance spécialisée, et soutient la victime proactivement en, par exemple, complétant pour elle toutes les

demandes diverses (demande d'assistance judiciaire, reconnaissance de l'accident de travail, frais médicaux, ...).

C'est le responsable au niveau GRH qui joue l'interface dans le cadre des relations avec le réassureur. Il veille à ce que le réassureur reste bien un tiers pour la victime et ne s'immisce pas dans les droits et devoirs de l'employeur jusqu'à prendre cette place.

Il veille enfin à la bonne inscription du fait dans le « Registre de violences par un tiers ».

1.3.1.4 Le conseiller en prévention

Le conseiller en prévention compétent veille à ce qu'au niveau GRH, une procédure réelle a été mise en place visant à la bonne et correcte alimentation du « Registre de violences par un tiers ».

Il assure le suivi des rapports mensuels¹¹ qui sont l'objet d'un exposé au sein du Comité de prévention et de protection au travail, et développe dans le cadre d'une relation étroite et fructueuse avec employeur et Comité, par le biais du rapport annuel, de nouvelles mesures de prévention à inscrire dans les plans d'actions global et annuels.¹²

En plus, le service Interne (de prévention et de protection au travail) doit rédiger une carte de signalement d'accident dès qu'il y a un minimum de 4 jours d'incapacité de travail. Sur base de ces documents, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour éviter tout accident futur.

1.3.1.5 Les membres du personnel eux-mêmes

Les membres du personnel concernés doivent être stimulés à signaler au conseiller en prévention tout incident touchant à des agressions ou de la violence envers un policier, à qui il revient de compléter le registre ad hoc.

Les organisations syndicales jouent un rôle important dans la mise en oeuvre de la politique visant le bien-être, et dans la conviction des collègues pour dénoncer tout incident.

¹¹ AR 27 mars 1998 relatif au Service Interne de prévention et de protection au travail.

¹² AR 27 mars 1998 relatif à la politique portant le bien-être des travailleurs dans le cadre de l'exécution de leur travail.

1.3.2 Quelques exemples ...

Souvent, quelques exemples valent mieux qu'une longue et pénible énumération pour bien percevoir la réalité des incidents journaliers vécus sur le terrain.

Pour toute clarté, vous trouverez ci-dessous quelques exemples qui se présentent plusieurs fois par an en divers services/corps. Heureusement, il existe des exceptions, où chef de Corps et/ou directeur GRH ont pris de sérieuses initiatives pour soutenir leurs collègues d'une manière adéquate et réelle.

1.3.2.1 Un exemple en Police fédérale

Suite à un fait très grave de violence à l'égard d'un collègue (qui s'est vu presque écrasé par un véhicule, dont le chauffeur refusait les injonctions de contrôle, cas de plus en plus classique), la victime a dû faire feu plusieurs fois et a touché le chauffeur.

Celui-ci a été arrêté après les faits, et le juge d'Instruction a confirmé l'arrestation.

Le collègue, terriblement marqué par les faits, tombe évidemment en incapacité de travail.

5 jours après les faits, il apparaît que personne au sein de la direction, non plus qu'à la GRH de cette direction, n'a pris contact avec l'intéressé pour s'inquiéter de lui et de l'assistance dont il pourrait avoir besoin ...

Au final, c'est son organisation syndicale qui a fait le nécessaire et il reçut enfin l'aide d'un avocat.

1.3.2.2 Un exemple en Police locale

Un collègue en compagnie d'un ami est reconnu comme policier par un groupe de personnes qui ont déjà eu maille à partir avec la police dans le cadre d'une fête qui s'est terminée en bagarre générale. Le groupe d'auteurs se rue sur le collègue et le passe à tabac, ainsi que l'ami qui l'accompagnait. Les deux sont très sérieusement blessés et restent en incapacité pour une longue revalidation, encourrant même un certain degré d'invalidité.

Ce n'est qu'après un long calvaire de dix-sept (17) mois, qu'un « responsable » de la direction GESTION DES RESSOURCES HUMAINES a reconnu l'accident du travail. Il lui a donc fallu attendre dix-sept mois, et une très forte pression de l'organisation syndicale pour bénéficier enfin d'un conseiller pour défendre ses intérêts devant le tribunal ...

1.3.3 Application de l'article 52 LFP¹³ et suivants

1.3.3.1 Généralité

Le point de l'accord sectoriel 2009-2010 à ce sujet vient d'être l'objet d'une publication. Cette modification ne rendant plus nécessaire – pour l'octroi de l'assistance d'un avocat - le préjudice physique avec au moins un jour d'absence pour raison de santé, est positive.

Mais nous voulons aller beaucoup plus loin. Une nouvelle fois, il nous semble nécessaire que tous les acteurs (réassureurs inclus) soient l'objet d'une information complète des principes légaux portés par la circulaire ministérielle. L'employeur doit attribuer un avocat, même si le réassureur refuse obstinément la chose, ou s'il trouve la chose peu opportune en l'état de l'affaire.

Le raisonnement suivi la plupart du temps pour soutenir le refus de désignation d'un avocat tient dans le fait qu'il s'agit d'une procédure purement morale, même s'il y a eu un jour d'incapacité en conséquence de l'accident du travail/fait de violence. Ça ne tient pas la route pour deux raisons :

- Il est nécessaire que la victime soit assistée par avocat pour la détermination de l'indemnité préjudicielle ;
- Dès lors qu'on parle d'une incapacité de travail d'au moins un jour, on peut difficilement alors utiliser le concept de dommage moral.

Il nous semble impérativement nécessaire de (ré)informer les zones de police des éléments et principes légaux par une circulaire ministérielle « non-interprétable ».

L'employeur doit désigner un avocat, même si le réassureur opiniâtre refuse sous prétexte « *que le moment n'est pas encore opportun vu les éléments du dossier* ».

Cette sensibilisation particulière des zones de police devrait permettre une stricte application évacuant les vaines discussions du passé entre membre du personnel concerné, réassureur et autorités administratives, et permettant enfin une réelle assistance pour le membre du personnel policier.

1.3.3.2 L'attribution d'une assistance juridique

¹³ Loi sur la Fonction de Police

Selon certains mandataires et leur société de réassurance, l'attribution d'une assistance juridique ne signifie pas la désignation automatique d'un avocat ...

Ainsi, les membres du personnel constatent de plus en plus que le réassureur intervient (sans leur accord) en tant qu'« intermédiaire » entre le membre du personnel concerné et l'autre partie. Alors que la société de réassurance ne peut pas être considérée comme un tiers intervenant.

Malicieusement, on est en droit de se poser la question de savoir comment le réassureur se trouve en possession de données concernant le tiers, données qui font partie le plus souvent d'un dossier judiciaire ...

Enfin, la décision pour l'attribution d'une assistance juridique dépend toujours - selon les articles 52 LFP et suivants - de l'administration qui juge de l'existence de la faute volontaire (lourde), ce que nous appelons par ailleurs le dol. Cela vaut par exemple pour le fait de vengeance (d'un tiers vis-à-vis du policier) au moyen d'une fausse plainte. Notre point de vue est simple, dans ce cas spécifique comme dans tous les autres cas : cette décision de détermination de l'élément « dol » ne peut relever que du juge de fond. L'assistance juridique doit toujours être accordée et les frais peuvent être exigés uniquement (oui ou non partiellement) qu'après décision d'un juge de fond sur l'existence du dol.

1.3.4 Les accidents du travail

1.3.4.1 La reconnaissance des accidents du travail

La plupart des zones de police sont « réassurées » dans le cadre des accidents du travail et des assistances juridiques.

Il nous est revenu que certaines zones de police et/ou leur société de réassurance développent leur propre interprétation de la législation portant les accidents du travail et de la Loi sur la Fonction de Police. Le but est évidemment de méconnaître les droits fondamentaux des membres du personnel.

Malgré la circulaire 429 Fonction Publique du 6 mars 1996 et sa clarté en ce qui concerne les responsabilités, certaines zones de police se laissent « conseiller » par la société de réassurance, ou bien pire ... laissent cette société de réassurance décider du cas (accident du travail ou pas ?).

Cette circulaire 429 dénomme d'ailleurs ces comportements comme des « interprétations erronées » ou des « abus d'interprétation ».

Nous considérons qu'il faut impérativement une circulaire ministérielle propre au secteur policier visant à sensibiliser les zones de police à leurs

obligations, dans le but d'évacuer le maximum de discussions stériles et de procédures administratives ou judiciaires

1.3.4.2 Le remboursement des frais médicaux

Un autre problème - et non des moindres - est l'alignement des plafonds de remboursement des frais médicaux liés à un accident du travail aux plafonds INAMI, avec pour conséquence que très souvent, les membres du personnel frappés d'un accident du travail (lié à des violences ou non) doivent sortir des finances familiales de l'argent pour payer une partie des frais médicaux liés à l'accident du travail.

Un petit exemple pour bien comprendre : un collègue descend sur une bagarre de café et dans l'échauffourée, une chaise vient le frapper au visage. Le pied de la chaise perce la joue et fracasse la mâchoire inférieure. La chirurgie faciale de reconstruction – qui ne relève pas d'un caprice plastique, mais bien d'une simple nécessité de vie - coûte bien plus de 3.000 € tandis que les plafonds INAMI et le lien opéré dans notre statut limitent le remboursement à quelques 1.500 €. Est-ce normal ? Poser la question, c'est y répondre.

Il faut annihiler le lien opéré entre notre statut et les plafonds INAMI pour ce qui concerne les conséquences d'un accident du travail.

1.3.5 Les plaintes non-fondées

Autant le Comité P que l'Inspection Générale, mais aussi les services de contrôle internes aux corps de Police locale, sont confrontés à une augmentation des plaintes finalement sans fondement. Dans son dernier rapport en date (annonce Belga datant du 25 novembre 2011), sur les 2.459 plaintes reçues en 2010, et sur les 281 enquêtes ouvertes en 2010 à charge de policiers, le Comité P constate que 88 % de ces plaintes sont non fondées. Les raisons de ces plaintes indues sont multiples mais il est clair qu'elles ne sont pas sans conséquence pour la carrière et la vie privée du policier visé.

Au passage et même si ce n'est pas le sujet du présent dossier, il faut aussi ramener ces chiffres dans un contexte réaliste : si 12 % sont probablement des plaintes fondées, on parle alors de 329 plaintes pour ... plusieurs millions de contacts annuels entre policiers et citoyens. Le phénomène est donc bien moindre que ce qu'on essaye de faire croire ... Serait-ce pour justifier de son existence ?

Ces plaintes nuisent beaucoup au moral et à la motivation des policiers concernés. Et l'autorité doit reconnaître que le service à la population n'en sort pas gagnant, une nouvelle fois.

L'autorité politique doit cependant faire sa propre autocritique puisque c'est elle qui a généré cette situation par des décisions déraisonnables en regard de l'objectif réel qui est un service policier à la population de qualité.

Il faut envoyer un signal fort à l'encontre des citoyens qui abuse et instrumentalise les services de contrôle dans le simple but de déstabiliser un(des) policier(s).

Il faut développer une campagne de sensibilisation à l'adresse de la population pour que les citoyens comprennent qu'il ne peut y avoir abus sans sanction.

Toute plainte sans fondement doit être le point de démarrage automatique du bénéfice de l'article 52 LFP parce que le fonctionnaire de police visé est d'évidence victime d'accusations diffamatoires et qu'il est en droit de déposer plainte avec constitution de partie civile.

Vu la capacité hypothéquée par cette plainte sans fondement, le service de contrôle doit aussi déposer plainte en vue de récupérer les coûts inutilement générés.

1.3.6 Les chiffres

Les chiffres sont centralisés par la Police fédérale. Mais ces chiffres doivent être abordés avec circonspection puisqu'ils sont basés sur les données communiquées par bien des entités différentes (p.e., des données incomplètes sont parfois fournies à DSW (organe de prévention et protection du travail au sein de la Police fédérale) même).

Aucune base de données commune n'existe, collationnant les chiffres de la Police locale, Ces chiffres sont donc aussi à prendre avec beaucoup de circonspection. Ils se basent sur les données brutes communiquées par les zones qui, parmi les 196, ont bien voulu nous répondre ou qui étaient à même de nous répondre (p.e., les données sont parfois peu détaillées ou insuffisantes voire inutilisables).

Les chiffres de la Police locale tels que repris dans la suite de ce dossier ont été rassemblés par nous-mêmes sur base d'une réponse volontaire des zones de police, ou grâce à une « vent favorable ».

Pour garantir un véritable suivi et pour visualiser correctement le phénomène dans le but de lui donner sa juste envergure, nous disons qu'il faut mettre en oeuvre une base de données nationale avec une obligation d'alimentation pour toutes les entités, aussi bien la Police fédérale que les corps de Police locale.

1.3.6.1 La Police fédérale

Le nombre de cas de violences contre policier de la Police fédérale demeure stable au cours des trois dernières années.

Environ 8% des membres du personnel se sont déclarés victimes d'un accident du travail lié à des violences de tiers contre eux.¹⁴

Les chiffres ci-dessous concernent la Police fédérale. Les chiffres 2011 ne sont pas encore connus.

Nbre de policiers concernés en 2005	Nbre de policiers concernés en 2006	Nbre de policiers concernés en 2007	Nbre de policiers concernés en 2008	Nbre de policiers concernés en 2009	Nbre de policiers concernés en 2010
121	141	132	156	118	137

Le tableau ci-dessous donne une vue de l'évolution du nombre de jours d'incapacité pour accident du travail lié à des violences contre policier.

<i>Nbre de jours 2005</i>	<i>Nbre de jours 2006</i>	<i>Nbre de jours 2007</i>	<i>Nbre de jours 2008</i>	<i>Nbre de jours 2009</i>	<i>Nbre de jours 2010</i>
1 530	969	1 186	1 593	1 300	2 093

Le nombre de jours d'incapacité pour accident du travail augmente régulièrement de 2000 à 2010. Cette augmentation démontre, d'une part un meilleur enregistrement des faits ; et d'autre part que la violence devient de plus en plus conséquente puisqu'elle emporte plus de jours d'incapacité.

1.3.6.2 La Police locale

Ce n'est pas chose facile que de tenter de rassembler les chiffres émanant des corps de Police locale.

Certaines zones travaillent bien et développent un projet zonal qui tient compte de cette violence contre les policiers, ayant compris que cerner le phénomène le plus précisément possible permettra de le combattre.

D'autres zones sont par contre totalement inactives dans ce domaine, et ne disposent d'aucun chiffres exacts, non plus que de « Registre de la violence par des tiers », non plus que de plan d'actions ...

Cela démontre une fois encore combien il est important de développer des lignes directrices nationales ainsi qu'une banque de données centrale pour recenser tous les faits de violence contre les fonctionnaires de police. C'est en effet impérativement nécessaire pour pouvoir développer les mesures préventives nécessaires.

¹⁴ Politea : Quand le travail expose les policiers fédéraux à un risque de violence externe !

Les chiffres des corps de Police locale – tout au moins ceux que nous avons réussi à rassembler – sont portés en annexe au présent.

1.3.6.3 Les coûts directs et indirects

Les coûts mentionnés ci-dessous ne concerne que les conséquences de la violence contre les policiers de la Police fédérale.

Année	Nbre de jours d'incapacité	Coût direct
<i>2005</i>	<i>1 530</i>	<i>356 490 €</i>
<i>2006</i>	<i>969</i>	<i>225 777 €</i>
<i>2007</i>	<i>1 186</i>	<i>276 338 €</i>
<i>2008</i>	<i>1 593</i>	<i>371 169 €</i>
<i>2009</i>	<i>1 300</i>	<i>302 900 €</i>
<i>2010</i>	<i>2 093</i>	487 669 €

Ces montants ne tiennent aucun compte des coûts indirects. Ces coûts indirects relèvent entre autre :

- Des frais liés au remplacement de la victime ;
- De l'interruption de travail des collègues ;
- Du temps perdu et la diminution du rendement par la peur et la démotivation après l'accident ;
- De la formation du remplaçant impliquant une productivité moindre ;
- Des frais d'administration pour la ligne hiérarchique tels que : l'étude approfondie de l'accident, la rédaction du rapport, la présentation du rapport ; ... ;
- Des dommages matériels ;
- De l'augmentation de la prime de réassurance ;
- Des frais de procédure et de plaidoirie ;
- ...

Plusieurs enquêtes internationales mentionnent que les frais indirects sont 3 et même 4 fois supérieurs aux frais directs ...

2. L'ACCUEIL

2.4 L'accueil collégial

2.4.1 L'accueil de la victime

2.4.1.1 Immédiatement après l'incident

Le premier accueil du collègue en cas d'acte grave de violence et/ou incidents de tir doit être rassurant et apporter un soutien émotionnel tant à la victime qu'aux autres collègues impliqués.¹⁵

Le but principal de ce soutien est de réduire le stress physique et émotionnel, et d'offrir un sentiment de sécurité au fonctionnaire de police concerné.

Certains corps de Police locale ont déjà mis en place un « réseau d'accueil collégial ».

En effet, dans beaucoup de cas, un bon premier accueil facilite le travail de deuil. Le succès du premier accueil dépend de deux aspects fondamentaux¹⁶ :

- L'existence d'une bonne structure d'accueil au sein de l'organisation. Il faut que cette structure puisse entrer en action rapidement et de façon efficace.
- Les collègues doivent avoir l'occasion de parler de l'incident perturbant. Le collègue qui a vécu un incident traumatique, a surtout besoin de parler avec « un visage connu », à qui il fait confiance et qui connaît bien la nature du travail.

L'accueil collégial est une forme d'accueil très accessible offert par et pour les collègues. Au sein des différentes composantes de l'organisation un certain nombre de collaborateurs sont formés (de twee vormen zijn mogelijk maar ik heb een voorkeur voor het meervoud) en vue de mener des entretiens d'accueil. Le nombre de collaborateurs à former dépend du nombre et de la nature des incidents auxquels l'organisation doit faire face. Ainsi, il est créé un large réseau d'aide aux victimes capable d'entrer en action de façon rapide et efficace.

¹⁵ Officer-Involved Shooting Guidelines : IACP Police Psychological Services Section Denver, Colorado, 2009

¹⁶ www.managementsite.nl/

Les collègues assurant l'accueil de collaborateurs au sein de leur propre équipe sont choisis par leurs propres collègues. Dans la pratique, cela signifie que ces collègues bénéficient de la confiance et que leur rôle d'accueil est accepté.

Dans beaucoup de directions et corps de Police l'aide aux victimes de traumatismes est insuffisamment intégrée dans la politique. Dans le passé, on disait trop souvent - faisant preuve d'un esprit simpliste - : « Cela fait partie intégrante de notre métier, la violence est inhérente à notre fonction ». Pourtant, on connaît des cas dramatiques où des personnes victimes d'un incident perturbant au travail sont abandonnées à leur sort pendant des années et cherchent, finalement, leur salut dans l'absentéisme. C'est pourquoi un accueil sous forme d'aide aux collègues victimes de traumatismes devrait être prévu dans tous les corps de Police.

La mise en place d'un accueil collégial répond aux deux éléments indispensables d'un bon premier accueil : l'existence d'une structure d'aide à laquelle il peut être fait appel de façon rapide et efficace, et l'assistance par une personne familière à laquelle la victime fait confiance et qui connaît bien les conditions de travail de la victime. Bref, les collègues sont par excellence capables d'assurer cette aide et ce premier accueil. L'expérience montre que l'accueil collégial permet souvent de prévenir de graves problèmes liés au stress et le développement du syndrome de stress post-traumatique.¹⁷

L'accueil collégial fait fonction de première assistance, ne pouvant pourtant pas remplacer l'assistance psychologique professionnelle. (voyez dans les chapitres suivants).

2.4.1.2 Lieu des faits et audition

Il faut absolument éviter que le fonctionnaire de police concerné doive rester sur le lieu des faits à l'issue de graves actes de violence et/ou d'incidents de tir. Le fonctionnaire de police - victime - doit être transféré à un endroit sûr, à l'écart des médias, et doit éventuellement être examiné par un médecin. De l'autre côté, il faut éviter que l'intéressé ne soit isolé. Il est important que la victime reste entourée de collègues faisant partie du réseau d'accueil ainsi que de membres de cadre qui offrent ainsi un soutien à la victime lors d'un premier entretien sur l'incident.

Il faut en tout cas éviter que le collègue concerné soit immédiatement soumis à une audition formelle. D'où l'importance d'un premier accueil par le réseau d'accueil collégial, qui peut, en plus, garantir la « confidentialité » légalement prévue.

Dans la pratique, le fonctionnaire de police victime d'un incident perturbant - et surtout en cas d'incident de tir - doit souvent rester sur le lieu du « délit ».

¹⁷ Bureau Van de Geer & Jacobs. www.managementsite.nl collegiale - traumaopvang.

Il est rarement tenu compte de sa tranquillité et de son état psychologique. Dans beaucoup de cas, on ne respecte même pas le temps de repos nocturne.

Cette attitude est à tout le moins inhumaine et n'aide certainement pas au travail de deuil.

Si l'on sait que cette pratique n'est pas courante, voire interdite lorsqu'on a affaire à des auteurs de faits criminels et que l'on attend plusieurs jours ou mois avant de procéder à la reconstruction des faits, que l'on considérerait comme inhumain le fait de ne pas respecter le temps de repos nocturne, ... il est incompréhensible que l'on procède de cette façon lorsqu'un fonctionnaire de police est la victime.

Avant de faire une déclaration formelle, il faut prendre en compte un certain temps de rétablissement en fonction de la nature de l'incident et de l'état émotionnel du collègue. Le respect de ce temps de rétablissement nécessaire et un minimum de repos nocturne permettront de faire une déclaration plus cohérente et plus précise.

2.4.1.3 Accueil par la famille

Il faut que les fonctionnaires de police concernés puissent prendre contact avec leur famille au plus vite possible. C'est pourquoi il vaut mieux ne pas contacter la famille avant que les policiers l'aient fait eux-mêmes.

Si cela n'est pas possible ou si ça traîne (suite à de sérieuses blessures ou parce que le policier concerné n'est pas à même de le faire, ...) il est conseillé que la famille soit informée par un collègue qui connaît bien la famille et qui fait partie du réseau de personnes de contact de l'équipe d'accueil collégial.

On connaît des cas où la famille a tout appris par les médias ...

En plus, il faut prévoir une assistance à la famille de la victime (voir chapitre « assistance »).

2.4.2 Formation et sensibilisation

Il ne faut pas uniquement former l'équipe d'accueil collégial, mais il faut également former et sensibiliser les autres membres du personnel ainsi que les dirigeants.

2.4.3 L'enregistrement des actes de violence

Une sensibilisation des membres du personnel devrait les encourager à ce qu'ils signalent tout acte de violence contre des fonctionnaires de police, ce qui permettra l'enregistrement de ces actes et la prise de mesures de prévention.

2.4.4 L'installation de l'équipe d'accueil collégial

D'autre part, le personnel et les organisations syndicales doivent être convaincus de contribuer positivement à l'installation d'une équipe d'accueil collégial (remplir des formulaires, choisir une personne de confiance dans le cadre de l'accueil, prévenir la famille/la personne de confiance, ...). Il faut garantir au personnel que ces données sont protégées et sont traitées de façon confidentielle et qu'elles ne sont pas accessibles aux personnes non qualifiées. De l'autre côté, ces documents doivent être disponibles immédiatement en cas de graves incidents.

2.4.5 Les dirigeants

Il faut que les dirigeants suivent. En plus, une formation complémentaire visant à les sensibiliser aux effets émotionnels et psychologiques, et à leur apprendre la procédure/le protocole à suivre en cas de violence contre des fonctionnaires de police ou en cas d'événements traumatiques.

3. ASSISTANCE

3.1 Soutien psychologique

Plusieurs témoignages de victimes démontrent qu'un soutien psychologique approprié est crucial.

Le soutien par les collègues constitue une première aide indispensable, mais elle ne peut certainement pas remplacer une assistance psychologique professionnelle.

En cas d'actes graves de violence ou d'événements traumatiques, l'employeur devrait toujours et de façon spontanée fournir un soutien psychologique. Lorsque la victime est orientée vers un professionnel en aide psychologique, elle doit avoir le libre choix et l'orientation doit toujours se faire en concertation avec le membre du personnel concerné. De plus, il faut en même temps tenir compte des autres collègues confrontés directement à l'incident troublant.

L'employeur supporte les frais résultant de l'assistance psychologique aux membres du personnel victimes d'actes de violence commis par des tiers, sans préjudice de l'application des autres dispositions légales (libre choix)¹⁸.

L'orientation et l'administration sont prises en charge par le responsable de ressources humaines.

3.2 Assistance administrative

3.2.1 Gestionnaire de dossier/personne de contact

Très souvent la longue procédure administrative est un obstacle de trop pour le policier concerné qui finit par être très déçu.

- Demande d'assistance juridique ;
- Demande de reconnaissance comme accident de travail ;
- Assistance médicale ;
- Remboursement des frais médicaux ;
- Assistance psychologique ;
- Registre des actes de violence commis par des tiers ;

¹⁸ article 32 quinquies de la loi sur le bien-être

- Procédure Office médico-légal ;
- ...

Il faut qu'un responsable « procédure violence contre des fonctionnaires de police » soit désigné au niveau du service HRM de la direction ou du corps.

Le but est de permettre à la victime d'introduire toutes les demandes d'assistance d'urgence (assistance juridique, reconnaissance comme accident de travail, ...) dans les 24 heures suivant l'incident.

Le responsable désigné reste gestionnaire de dossier et personne de contact chargé du règlement administratif et de l'attribution d'assistance, jusqu'à la clôture du dossier.

- Soutien administratif du fonctionnaire de police et/ou de la famille en les aidant à remplir les différents formulaires dans les 24 heures suivant les faits ;
- Règlement administratif et suivi du dossier (fil rouge - contact régulier) ;
- Etroite collaboration avec le délégué syndical, après accord et moyennant mandat ;
- Informer le fonctionnaire de police des possibilités et du déroulement de la procédure ;
- Veiller à ce que les procédures nécessaires soient entamées en vue de la reconnaissance comme accident de travail ;
- Veiller à ce qu'un conseil (au choix de la victime) soit désigné ;
- Informer le policier des possibilités d'assistance juridique et autres, faire remplir les demandes (délai de rigueur décision - p.ex. chambre du conseil) ;
- Information sur et orientation vers des soins de suivi plus spécialisés ;

Il va sans dire que le responsable doit être suffisamment formé et recyclé pour qu'il puisse fournir à la victime un vrai soutien de qualité.

3.3 Assistance juridique

3.3.1 Désignation d'un conseil

L'article 52 de la loi sur la fonction de police stipule :

- Le fonctionnaire de police visé à l'article 47 (ou l'ex-fonctionnaire de police) qui est cité en justice ou contre lequel l'action publique est intentée pour des actes commis dans l'exercice de ses fonctions, bénéficie de l'assistance en justice d'un avocat (!!!) à charge de la commune (la zone pluricommunale) ou de l'Etat.
- Il en est de même pour le fonctionnaire de police visé à l'article 47 ou l'ex-fonctionnaire de police qui, soit en sa qualité de fonctionnaire de

police et en raison de l'exécution de ses fonctions, est victime d'un fait dommageable, soit, en raison de sa seule qualité de fonctionnaire de police, est victime d'un acte de vengeance conséquent.

De plus, une absence d'au moins un jour n'est plus exigée pour pouvoir faire appel à l'assistance en justice gratuite.

D'autre part, on fait remarquer qu'en cas d'absence pour motifs de santé durant au moins un jour suite à des actes de violence contre le fonctionnaire de police concerné, il ne peut être question d'un « dommage purement moral » puisque, dans ce cas-ci, le policier concerné subit également un dommage matériel (voire définitions de « fait dommageable »).

Souvent, l'autorité attend l'avis de la société de réassurance avant de procéder à l'octroi de l'assistance juridique. Parfois, la procédure traîne encore plus lorsque la société de réassurance refuse obstinément d'accorder un conseil ou qu'elle fait savoir « *qu'elle n'en voit pas l'opportunité ...* » dans l'état actuel de la procédure ...

Généralement cette histoire débouche sur des tiraillements interminables entre l'autorité, le membre du personnel et les organisations syndicales, pour aboutir, finalement, à une nouvelle procédure.

Tout cela est source de plus de frustration pour la victime qui perd sa confiance en l'autorité, qui ne se sent pas soutenue et qui a encore plus de difficultés à assimiler l'événement traumatique.

Dès lors, le policier doit toujours avoir recours à un avocat en cas d'actes de violence, surtout lorsque ceux-ci entraînent une incapacité de travail.

3.3.2 Rôle de la société de réassurance

Voyez aussi le chapitre « La reconnaissance des accidents de travail » plus haut.

Il est clair qu'il faut sensibiliser les zones de Police locale à ce sujet au moyen d'une circulaire ministérielle (GPI) dans le but d'éviter de longues discussions et de lourdes procédures administratives ou judiciaires.

Voici les principes que les zones de Police devraient prendre en compte¹⁹ :

- En application de la loi du 3 juillet 1967 la société de réassurance a un rôle purement financier ;

¹⁹ Circulaire n° 429 du 6 mars 1996

- La compagnie de réassurance reste, concernant son implication envers le sinistré, une tierce partie et n'est en aucun cas mise en position de substitution dans les droits et devoirs de l'employeur, qui reste l'assureur de l'employé ;
- La déclaration d'accident doit toujours se faire auprès des services administratifs de l'employeur et non auprès de la compagnie d'assurance ;
- Une plainte éventuelle du sinistré ne peut être dirigée que contre son employeur et non contre la compagnie de réassurance ;
- Les membres du personnel ne doivent pas répondre aux avertissements ou lettres de sommation qui leur sont envoyées directement par la compagnie de réassurance ;
- L'éventuel médecin-conseil de la compagnie de réassurance ne dispose d'aucune autorité médicale envers le sinistré ;
- C'est le Service de santé administratif qui décide quant au pourcentage éventuel d'incapacité et de la date de consolidation de l'accident ;
- L'employeur ayant autorité ne peut pas se cacher derrière l'avis de son réassureur pour justifier son refus d'accorder certaines indemnités/certains droits à la victime.

3.3.3 Expertise médicale

Si les faits sont d'une gravité telle qu'ils ont entraîné une incapacité de travail, voire une invalidité permanente, le Service de santé administratif doit déterminer le taux d'incapacité permanente.

Il est nécessaire que le membre du personnel concerné soit assisté du médecin-expert de son choix pendant la procédure et durant la comparution.

3.3.4 Récupération des dommages

Aux Pays-Bas, il s'est avéré que lorsque le corps de Police se joint au procès pénal comme partie lésée, on a plus de chances de pouvoir récupérer les dommages auprès de l'inculpé.

Compte tenu des frais directs et indirects (voyez plus haut) auxquels sont confrontés les directions et zones de Police, cela semble être la logique même.

Par ailleurs, le fait de se joindre à la procédure comme partie lésée ne constitue pas de vrai surcoût et est d'un grand support pour le fonctionnaire de police concerné.

Une connaissance approfondie du dossier et de l'expertise est essentielle pour la détermination et la motivation des dommages subis. C'est pourquoi il ne faut pas traîner pour accorder un conseil (le plus tôt possible après les faits).

4. POURSUITES JUDICIAIRES

4.1 Principe général

La société devrait respecter le principe général selon lequel tout acte de violence à l'encontre d'un fonctionnaire de police doit avoir des conséquences sur le plan judiciaire.

Comme la Justice porte donc une énorme responsabilité et compte tenu de sa fonction de signal, nous lui demandons de s'inscrire dans le présent protocole.

L'impunité est une injustice et une rupture de valeurs dans notre société.

4.2 Premières constatations

4.2.1 Finalisation des procès-verbaux et point de contact vis-à-vis du parquet

Souvent la victime ne peut se présenter chez le médecin qu'après (ou juste avant) finalisation de son procès-verbal. Parfois ce procès-verbal ne peut être finalisé qu'après le congé de maladie de la victime.

Il devrait être la règle que tout procès-verbal concernant des actes de violence contre un policier soit finalisé d'urgence.

Il est dès lors conseillé que le responsable opérationnel direct veille à ce que les procès-verbaux contenant les premières constatations soient finalisés et qu'il assure le contact avec le magistrat du parquet.

4.2.2 Protection de la victime et de sa famille

Il y a pas mal de cas où l'auteur ou sa famille ont pris connaissance de l'adresse personnelle du policier concerné par le biais du dossier judiciaire. Compte tenu du risque de représailles cela doit absolument être évité.

L'adresse de la direction ou de la zone de Police locale doit faire fonction d'adresse de correspondance entre le Ministère public et le fonctionnaire de police. Cette adresse doit donc être utilisée dans toutes les pièces faisant partie du dossier judiciaire.

4.2.3 Les suites ...

4.2.3.1 Procédure pénale

Le point de départ doit être qu'un acte de violence à l'encontre d'un fonctionnaire de police ne doit jamais rester impuni.

A l'instar du protocole d'accord signé aux Pays-Bas, nous demandons que le ministre de la Justice s'inscrive dans le présent protocole et donne son concours pour endiguer le nombre de délits de violence contre des fonctionnaires de police.

Pour vraiment dissuader les auteurs il faut non seulement alourdir les peines, tel que déjà prévu, mais également :

- Assurer que tout acte de violence contre un policier a des conséquences sur le plan judiciaire ;
- Assurer qu'une peine effective soit prononcée, peu importe sous quelle forme.

Le sentiment d'impunité est trop grand ! Les victimes de violence se sentent abandonnées et les auteurs se sentent inattaquables.

Tout le monde sait que les peines de moins de trois ans ne sont pas exécutées. Toutefois, pour être condamné à une peine de trois ans ou plus il doit être question de coups et blessures ayant entraîné une incapacité de travail et des séquelles définitives.

La réalité nous apprend aussi que les juges prononcent souvent des suspensions de peine, des peines avec sursis, des peines conditionnelles. Evidemment, cela n'a pas de sens de prévoir des peines plus sévères si celles-ci ne sont systématiquement pas exécutées. C'est pourquoi nous demandons des peines plus efficaces et effectives, peu importe sous quelle forme.

L'enquête menée aux Pays-Bas démontre que les victimes prêtent beaucoup d'attention à la politique de poursuite.

- 59 % souhaite une politique de répression immédiate ;
- 50 % souhaite que les dommages subis soient récupérés auprès de l'auteur.

La situation en Belgique est pareille. Les victimes ont beaucoup de mal à accomplir le travail de deuil et perdent tout sentiment de justice si l'auteur n'est pas puni.

La Justice joue un rôle très important à ce niveau de sorte qu'il est essentiel qu'elle s'inscrive dans un tel protocole :

- Nous attendons que le Parquet et les juges d'Instruction prêtent une attention particulière aux dossiers relatifs à des actes de violence commis contre des fonctionnaires de police ;
- Nous demandons une base légale créée spécifiquement pour offrir une protection réelle aux fonctionnaires de police et pour garantir que des peines réelles soient prononcées (p.e. : prévoir l'incompressibilité des peines, prévoir des mesures d'exception vis-à-vis des auteurs - à l'instar des Pays-Bas et de la France où les auteurs possédant la double nationalité perdent celle-ci lorsqu'ils commettent des délits contre des policiers (!!!) - prévoir l'exclusion de la possibilité d'un règlement à l'amiable, etc.).

Monsieur Remkens, le ministre des Affaires étrangères des Pays-Bas récapitule :

*« Ne touchez pas à nos agents, sinon vous allez payer cher ! La violence contre les policiers ne peut être tolérée et il faut se rendre compte que les auteurs seront sévèrement punis par les autorités ».*²⁰

4.2.3.2 Amendes SAC

Le 13 mai 1999 une loi a été votée octroyant plus d'autonomie aux communes dans la lutte contre les « nuisances ».²¹ Par « nuisances » il faut comprendre certains comportements qui sont difficiles à sanctionner et/ou que le Parquet ne juge pas prioritaires.

Le chef de Corps de Courtrai a récemment lancé la proposition de réprimer les faits légers d'agression contre des policiers au moyen d'une amende SAC de 250 euros. A l'heure actuelle, ce genre de faits ne fait jamais l'objet de poursuites judiciaires de sorte qu'il « existe une espèce d'impunité à Courtrai, voire partout dans le pays. »²²

²⁰ Réunion de lancement – 2006 - du programme d'action « Lutte contre les agressions et la violence contre les travailleurs exerçant une fonction publique ».

²¹ Loi du 13 mai 1999 relative aux sanctions administratives dans les communes, M.B., 10 juin 1999

²² Het Laatste Nieuws, 25 juin 2011

Nous sommes partisans de cette idée tant qu'il s'agit uniquement d'amendes infligées suite à des cas légers d'agression verbale et que les infractions pénales comme les actes de violence et l'outrage (réel) fassent toujours l'objet de poursuites devant les tribunaux. Nous donnerons jamais notre accord à ce que le champs d'application de la législation en matière de sanctions administratives communales soit étendu dans une tentative d'éviter que certains faits graves ne soient portés devant le juge.

Le procureur de Malines, par exemple, est tellement satisfait du système des infractions dites « mixtes » qu'il souhaite l'étendre. Il s'agit surtout d'infractions qui sont généralement classées sans suite et qui, de cette manière, ne resteront plus sans suite.²³

Nous plaignons pour que les faits légers tels que les insultes, l'incitation et l'agression verbale, soient également passibles de sanctions administratives communales pour éviter qu'ils ne restent sans suite.

4.2.3.3 Indemnisation

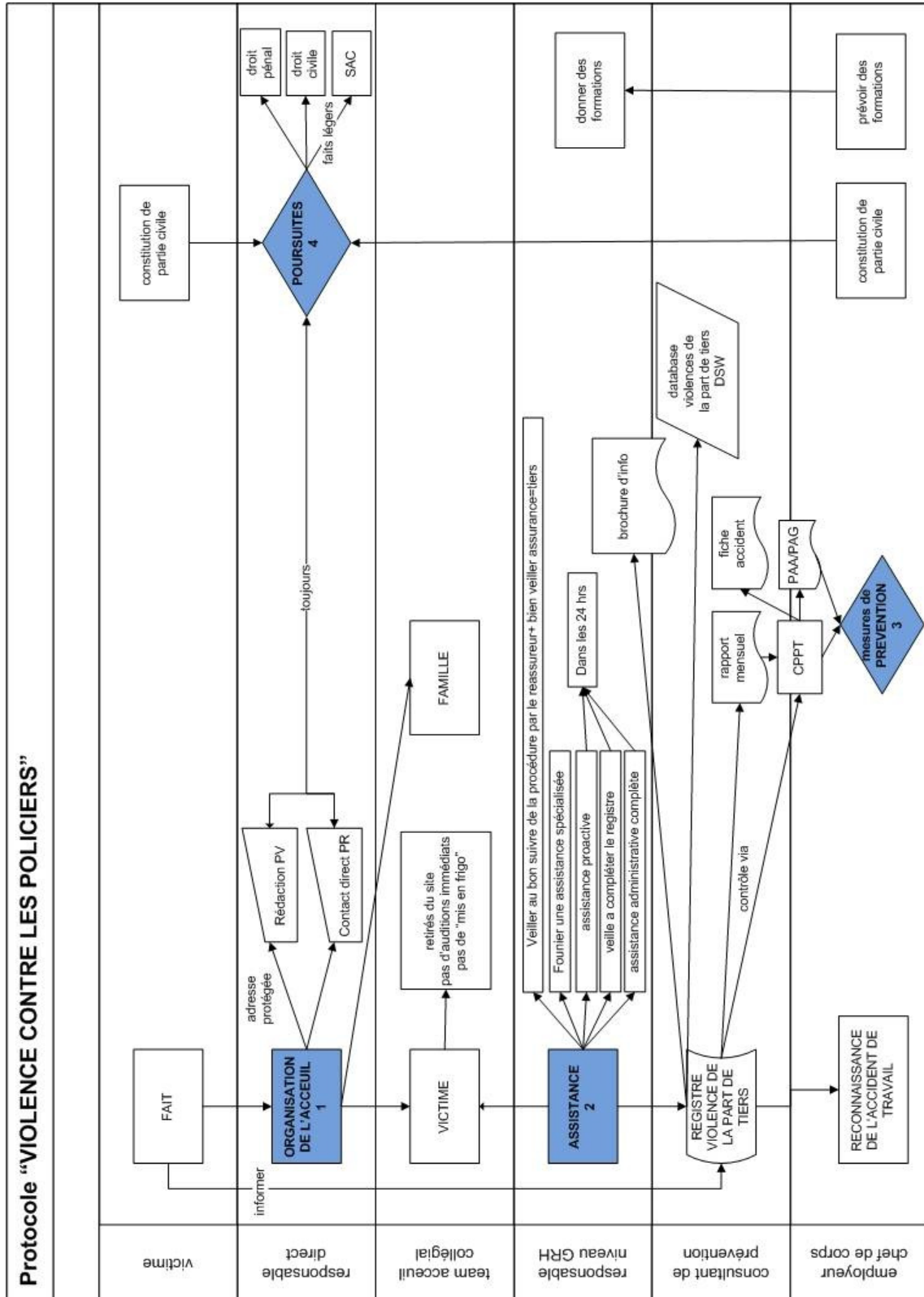
En premier lieu, il faut que tous les dommages subis (restants) soient récupérés auprès de l'auteur.

En outre, il est conseillé que l'employeur lui aussi se constitue partie civile et cela pour les motifs suivants :

- Indemnisation des dommages directs et indirects ;
- Le fait de se joindre à la procédure comme partie lésée fait preuve d'un soutien moral vis-à-vis de la victime.

²³ Dépêche Belga, Malines, 17/10

5. DESCRIPTION DU PROCESSUS



6. CONCLUSION

Nous vivons dans une époque de moyens très limités où la prévention constitue une vraie mesure « d'économie ». Un plan ciblé permet d'éviter des pertes puisqu'il est fait de mesures d'économie les plus efficaces.

La loi sur le bien-être impose à l'employeur de prévoir un « Registre des faits de violence commis par un tiers ».

Ce document de prévention permet à l'employeur de prendre les mesures de prévention les plus adéquates contre les faits de violence, d'une part, et de soutenir le fonctionnaire de police, victime de violence, d'autre part.

Malheureusement, nous constatons que ce registre est inexistant dans la plupart des corps de Police locale à l'heure actuelle, et il est encore moins question de mesures de prévention !

Il est nécessaire qu'un changement de mentalité et d'attitude joue au niveau du management qui, trop souvent, traite les aspects du bien-être en parent pauvre. Le temps où l'on croyait que l'agression contre les policiers était « inhérente » à la fonction est définitivement révolu.

Suivons l'exemple des Pays-Bas où tous les corps de Police ont signé un accord avec les ministres, le Ministère public et les organisations syndicales. Ce « Protocole national contre la violence commise contre les fonctionnaires de police » prévoit autant des mesures contre les auteurs qu'un soutien au profit des policiers.

Les auteurs de violence contre des fonctionnaires de police seront non seulement poursuivis en justice, mais en plus ils seront du même coup condamnés à indemniser les dommages matériels et moraux (même les dommages causés vis-à-vis d'autres ayant droits comme p. e. l'employeur) !

Au niveau de l'assistance il faut d'urgence que toutes les parties concernées - y compris la Justice - signent un accord global et contraignant pour que toutes les victimes de violence commise contre des fonctionnaires de police soient soutenues de la même manière et de façon convenable.

Une approche sous la forme d'un processus précis, à laquelle souscrivent tous les corps de Police, permettra de garantir aux victimes un vrai soutien de qualité.

A l'heure actuelle, on constate malheureusement que, malgré une très bonne volonté de plusieurs parties concernées, le dossier dégénère parfois en un chaos parce qu'il n'est pas clair au sujet du « qui doit faire quoi » et/ou parce que certains acteurs outrepassent de leur compétence.

Le but du processus est de bien déterminer les responsabilités (y compris celles du membre du personnel lui-même), les compétences, les différents acteurs en jeu et la procédure de travail. La politique doit donc être dirigée vers la continuité, l'intérêt, l'assistance et le soutien.

Nous souhaitons dès lors que ce projet global devienne un protocole global, souscrit par tous les acteurs concernés, prévoyant un meilleur accueil et un meilleur soutien des victimes ainsi que des poursuites effectives des auteurs.