



**PARLEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE**

**ASSEMBLÉE RÉUNIE DE LA
COMMISSION COMMUNAUTAIRE
COMMUNE**

SESSION ORDINAIRE 2017-2018

4 JUILLET 2018

PROPOSITION DE RÉOLUTION

**relative à une politique uniforme en
matière de recrutement des personnes
ayant un passé judiciaire au sein des
administrations et institutions bruxelloises**

(déposée par MM. Fouad AHIDAR (N), Julien UYTENDAELE (F), Emmanuel DE BOCK (F), Ahmed EL KHANNOUSS (F), Stefan CORNELIS (N) et Mme Brigitte GROUWELS (N))

Développements

Pour les personnes qui ont un passé judiciaire, trouver un emploi est une condition essentielle à une réinsertion rapide et durable dans la société. Mais dans la pratique, les personnes qui ont un casier judiciaire, et assurément les anciens détenus, se heurtent à de nombreux obstacles lors de la recherche d'un emploi.

En outre, le casier judiciaire lui-même constitue également un obstacle, car il dissuade bon nombre d'employeurs. En fait, avoir un casier judiciaire devient en soi une sanction, ce qui ne saurait être l'objectif. Le traitement réservé à un casier judiciaire est donc très important.

Malheureusement, le législateur est peu clair à cet égard. La réglementation sur la délivrance des extraits de casier judiciaire est peu précise.

Cela vaut surtout pour l'exigence d'un extrait délivré en application de l'article 595 du Code d'instruction criminelle, aussi appelé modèle 1. Ce modèle est destiné aux activités pour lesquelles aucune condition d'accès ou d'exercice n'a

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

**VERENIGDE VERGADERING VAN
DE GEMEENSCHAPPELIJKE
GEMEENSCHAPSCOMMISSIE**

GEWONE ZITTING 2017-2018

4 JULI 2018

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende een eenvormig beleid voor
aanwervingen binnen de administraties en
instellingen in Brussel voor mensen met
een gerechtelijk verleden**

(ingediend door de heren Fouad AHIDAR (N), Julien UYTENDAELE (F), Emmanuel DE BOCK (F), Ahmed EL KHANNOUSS (F), Stefan CORNELIS (N) en mevrouw Brigitte GROUWELS (N))

Toelichting

Voor mensen met een gerechtelijk verleden, is het vinden van een job een essentiële voorwaarde voor een vlotte en duurzame reïntegratie in de maatschappij. Maar in de praktijk stoten mensen met een strafblad, en zeker ex-gedetineerden, op heel wat hindernissen bij het zoeken naar een job.

Ook het strafblad zelf vormt daarbij een drempel, want dat schrikt veel werkgevers af. Zo wordt het bezit van een strafblad eigenlijk een straf op zich, wat niet de bedoeling kan zijn. De wijze waarop er wordt omgegaan met een strafblad is dus erg belangrijk.

Helaas is dat weinig verduidelijkt door de wetgever. De regelgeving rond de afgifte van uittreksels uit het strafregister is weinig precies.

Dat geldt vooral voor het vereisen van een uittreksel afgeleverd in toepassing van artikel 595 van het Wetboek van Strafvordering, ook wel model 1 genoemd. Dit model is bestemd voor activiteiten waarvoor er geen toegangs- of

été fixée, contrairement au modèle 596.1, destiné aux professions dont les conditions d'accès et d'exercice sont réglementées (par exemple les métiers de la sécurité) ou au modèle 596.2, destiné aux activités qui impliquent des contacts avec des mineurs.

Les extraits modèle 1 peuvent uniquement être délivrés aux personnes qu'ils concernent. En général, les personnes qui demandent un extrait de casier judiciaire ne le demandent évidemment pas pour elles-mêmes, mais afin de pouvoir le présenter à des tiers, par exemple dans le cadre d'une candidature à un emploi.

La réglementation n'indique pas très clairement dans quels cas ou sous quelles conditions un employeur peut demander un extrait de casier judiciaire modèle 1.

Comme les lois et circulaires en la matière restent superficielles et manquent d'explications, les employeurs les appliquent de façon quelque peu arbitraire et la demande d'un extrait de casier judiciaire dans le cadre d'une candidature à un emploi revêt actuellement un certain caractère aléatoire.

Il s'avère qu'il n'en va pas autrement dans les services publics régionaux et bicommunautaires bruxellois. Ce constat ressort d'une série de questions parlementaires¹ sur les pratiques au sein des différentes administrations et agences régionales et bicommunautaires en matière de demande et d'appréciation des extraits de casier judiciaire dans le cadre d'un recrutement.

Les réponses divergeaient fortement. Il est clair qu'il n'y a pas de procédures uniformes valables pour l'ensemble des administrations. Voici quelques-uns des constats.

Lors d'un recrutement, plus de la moitié des institutions demandent un extrait de casier judiciaire. Mais certaines agences, comme *visit.brussels*, *perspective.brussels*, *Impulse*, *Iristeam* et l'Agence du stationnement de la Région de Bruxelles-Capitale, ne le demandent apparemment jamais. *Citydev* ne le demande que pour les fonctions statutaires, tandis que la *SRIB* compte sur le candidat, qui doit le mentionner lui-même dans son « CV complet et véridique ».

Par ailleurs, ce qui arrive lorsqu'un candidat n'est pas à même de présenter un casier judiciaire vierge n'est, souvent, pas très clair. La Commission communautaire commune (Cocom) est la seule à dire qu'il est, en principe, impossible de recruter des personnes ayant un casier judiciaire « vu qu'un agent de la fonction publique doit avoir une conduite irréprochable ». Dans les administrations qui ne demandent de toute façon pas de casier judiciaire, il va de soi que cela ne peut pas non plus constituer un motif d'exclusion.

¹ Questions et réponses – Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale – 15 décembre 2017 (n° 35) et 15 janvier 2018 (n° 36).

uitoefeningsvoorwaarden zijn vastgesteld, in tegenstelling tot model 596.1 voor beroepen waarvoor de toegangs- of uitoefeningsvoorwaarden zijn gereguleerd (bijv. veiligheidsberoepen) of model 596.2 voor activiteiten met contact met minderjarigen.

De uittreksels van model 1 mogen alleen verschaft worden aan de personen waarop ze betrekking hebben. Particulieren die vragen om een uittreksel uit het strafregister vragen dat natuurlijk meestal niet voor zichzelf maar om het te kunnen voorleggen aan anderen, zoals bijv. bij sollicitaties.

Voor uittreksels uit het strafregister van model 1 is de regelgeving niet erg duidelijk in welke gevallen of onder welke omstandigheden men dit mag vragen als werkgever.

De wetten en omzendbrieven daaromtrent blijven oppervlakkig en ontbreken aan duiding. Daardoor worden ze nogal eigenmachtig toegepast door werkgevers en bestaat er momenteel een zekere willekeur bij het opvragen van een uittreksel uit het strafregister bij sollicitaties.

Dat blijkt bij de Brusselse gewestelijke en bicommunautaire overheidsdiensten niet anders. Deze vaststelling komt voort uit een reeks parlementaire vragen¹ aangaande de praktijken van de verschillende gewestelijke en bicommunautaire administraties en agentschappen met betrekking tot het opvragen en beoordelen van uittreksels uit het strafregister in het kader van een aanwerving.

De antwoorden waren erg uiteenlopend. Het is duidelijk dat er geen eenvormige procedures bestaan die over alle administraties heen gelden. Hieronder volgen enkele van de vaststellingen.

Meer dan de helft van de instellingen vragen bij een aanwerving om een uittreksel uit het strafregister voor te leggen. Toch zijn er agentschappen zoals *Visit.brussels*, *Perspective.brussels*, *Impulse*, *Iristeam* en het Brussels Parkeeragentschap die dit blijkbaar nooit vragen. Bij *Citydev* vraagt men het enkel voor statutaire functies. De *GIMB* rekent op de sollicitant, die dit zelf moet vermelden in zijn « compleet en waarheidsgetrouw cv ».

Verder is het vaak niet erg duidelijk welk gevolg er wordt gegeven wanneer de sollicitant geen blanco strafblad kan voorleggen. De Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (GGC) zegt als enige dat het in principe onmogelijk is om mensen aan te werven met een strafblad aangezien « een overheidsfunctionaris een onberispelijk gedrag moet hebben ». Bij de administraties die sowieso geen strafblad vragen, kan dit uiteraard ook geen uitsluitingsgrond vormen.

¹ Vragen en antwoorden – Brussels Hoofdstedelijk parlement – 15 december 2017 (nr. 35) en 15 januari 2018 (nr. 36).

Toutes les autres administrations et agences répondent qu'un casier judiciaire qui n'est pas vierge ne constitue pas automatiquement un motif d'exclusion. Toutefois, en général, il semble qu'il n'y ait pas de procédures claires en la matière. Un casier judiciaire donne généralement lieu à une appréciation ou une évaluation du recruteur, du service des Ressources humaines ou du management. Parfois, on prévoit également un entretien avec le candidat, suite auquel on décide alors si le candidat reste en lice ou pas. On donne peu d'informations sur les procédures ou critères appliqués en la matière, et sur leur existence ou non. De même, nulle part on ne mentionne une possibilité de recours contre une décision.

Il est également ressorti des questions parlementaires que les administrations ne suivent pas rigoureusement ce sujet. Peu de chiffres sont disponibles, et même quand l'administration peut en fournir, ils se révèlent vagues. Chez Bruxelles-Propreté, par exemple, « le nombre de candidats refusés (...) se situe en-deçà de 10 cas par an » ; chez Actiris, il y a « extrêmement peu de cas » où le casier judiciaire n'est pas vierge.

Mesurer, c'est savoir. L'absence de ces chiffres peut être le signe d'une insensibilité ou d'un désintérêt pour ce problème.

On dispose d'encore moins d'informations sur le traitement qualitatif réservé aux éventuelles condamnations judiciaires dans la politique de recrutement. Ainsi, pour des fonctions spécifiques (par exemple, travailler avec des enfants, circuler avec des véhicules), il peut être justifié de refuser des personnes qui ont encouru certaines condamnations (faits de mœurs, ivresse au volant répétée...), sans qu'il soit pour autant nécessaire d'exclure directement de ces fonctions des candidats qui ont commis d'autres infractions.

On constate encore que les administrations et agences interrogées font preuve de peu de transparence dans leur politique en la matière. Ainsi, il arrive par exemple que des candidats réussissent l'ensemble de la procédure de sélection, mais qu'on constate à la signature de leur contrat (où on demande un extrait de casier judiciaire) qu'ils ne peuvent pas être engagés. Cela génère bien évidemment de la frustration et des frais pour rien.

Enfin, les questions parlementaires ont encore révélé une autre lacune. Dans la plupart des administrations ou agences régionales, il n'existe pas de politique ni de procédure en matière de condamnations encourues après le recrutement (et en dehors du travail). À Bruxelles Environnement, à Bruxelles Prévention et Sécurité et à la STIB, le personnel a toutefois bien, dans certains cas, une obligation de le signaler (parfois sous peine de sanctions disciplinaires). Dans ces cas-là, le management ou les Ressources humaines examinent si cela peut avoir un impact sur la fonction en question. Les autres administrations n'ont pas de politique en la matière.

Alle overige administraties en agentschappen antwoorden dat een niet-blanco strafblad geen automatische uitsluitingsgrond vormt. Toch lijken er meestal geen duidelijke procedures rond te bestaan. Bij een strafblad volgt er meestal een inschatting of beoordeling door de recruiter, HR-dienst of door het management. Soms wordt er ook een gesprek voorzien met de sollicitant. Op basis daarvan wordt dan beslist of de sollicitant nog in aanmerking komt. Er wordt weinig informatie gegeven op basis van welke procedures of criteria dit gebeurd, en of die bestaan. Er is ook nergens sprake van een beroepsmogelijkheid tegen een beslissing.

Uit de parlementaire vragen bleek ook dat administraties dit niet erg opvolgen. Er zijn weinig cijfers beschikbaar. Wanneer de administratie ze al kunnen bezorgen, blijken ze vaag. Bij Net Brussel gaat het bijvoorbeeld om « minder dan 10 weigeringen per jaar », bij Actiris zijn de gevallen waarbij het om een niet-blanco strafblad gaat « uiterst zeldzaam ».

Metten is weten. Het ontbreken van deze cijfers kan wijzen op een ongevoeligheid of desinteresse voor deze problematiek.

Nog minder informatie is er beschikbaar over hoe kwalitatief wordt omgegaan met eventuele gerechtelijke veroordelingen bij het aanwervingsbeleid. Zo kan het bijvoorbeeld voor specifieke functies (bijvoorbeeld werken met kinderen, zich in het verkeer begeven met voertuigen) verantwoord zijn om mensen met bepaalde veroordelingen (zedendeelten, herhaalde dronkenschap in het verkeer, ...) te weigeren, zonder dat het daarom direct noodzakelijk is om sollicitanten met andere vergrijpen uit te sluiten voor deze functies.

Een andere vaststelling is dat de gevraagde administraties en agentschappen weinig transparant zijn in hun beleid ter zake. Zo komt het bijvoorbeeld voor dat kandidaten een hele selectieprocedure met succes hebben doorlopen, maar bij het ondertekenen van hun contract (waarbij een uittreksel van het strafregister wordt gevraagd) vaststellen dat zij niet kunnen worden aangeworven. Dit zorgt uiteraard voor frustratie en verloren kosten.

Tot slot, kwam er nog een andere blinde vlek uit de parlementaire vragen. In de meeste gewestelijke administraties of agentschappen bestaat er geen beleid of procedure in verband met veroordelingen die zijn opgelopen na de aanwerving (en buiten het werk). Bij Leefmilieu Brussel, Brussel Preventie en Veiligheid en de MIVB bestaat er in bepaalde gevallen wel een meldingsplicht voor het personeel (soms op straffe van tuchtsancties). In die gevallen wordt er dan gekeken door het management of het HR personeel of dit een impact kan hebben op de betreffende functie. De andere administraties hebben hier geen beleid rond.

En bref, on ne peut pas parler d'une politique cohérente au sein des administrations régionales et bicommunautaires, alors qu'il y a pourtant de bons arguments en faveur d'une telle politique :

- elle offre un point de repère au candidat. Le candidat (qui a un casier judiciaire) sait à quoi il peut s'attendre. Aujourd'hui, l'incertitude et, surtout, l'apparent arbitraire avec lequel leur faux pas est apprécié sont souvent très décourageants. Des procédures claires, assorties de critères transparents et d'une possibilité de recours, constituent en outre une avancée ;
- elle offre un point de repère à l'employeur. Les règles semblent aujourd'hui quelque peu arbitraires pour les administrations. Par ailleurs, les procédures servent aussi à garantir le fonctionnement et l'intégrité de l'administration ;
- une deuxième chance. Il y a de nombreuses personnes avec un casier judiciaire à Bruxelles. Une erreur de jeunesse, un moment de faiblesse, un accident... Quelle que soit la raison, les gens méritent une deuxième chance, non seulement pour des considérations d'ordre moral, mais aussi par nécessité sociale. Il y a un lien entre le chômage et la récidive. Il est évident que les pouvoirs publics doivent en outre montrer le bon exemple. Comment peut-on s'attendre à ce que le secteur privé contribue à la réinsertion des personnes qui ont un casier judiciaire si les pouvoirs publics eux-mêmes n'y prêtent pas attention ?
- outre l'argument en faveur d'une politique positive, il y a également un argument de sécurité et de précaution. Certaines condamnations ne sont pas compatibles avec l'exercice de certaines fonctions. Même si la condamnation intervient après les recrutements. Il est important que les choses soient claires et qu'il y ait une certaine forme de contrôle à ce sujet.

Pour être parfaitement clair, la présente résolution n'a pas pour objectif de modifier le système de casier judiciaire (qui est en effet une compétence du fédéral) ; elle porte en l'occurrence sur la manière dont les pouvoirs publics régionaux et bicommunautaires bruxellois l'utilisent lors de leurs recrutements.

Kortom, van een coherent beleid binnen de gewestelijke en bicommunautaire administraties is er geen sprake. Daar bestaan nochtans wel goede argumenten voor :

- het geeft een houvast aan de sollicitant. De sollicitant (met strafblad) weet waar hij zich aan kan verwachten. Vandaag is de onzekerheid en vooral de schijnbaar arbitraire manier hoe hun misstap beoordeeld wordt vaak erg ontmoedigend. Duidelijke procedures, met transparante criteria en een beroepsmogelijkheid zijn daarbij een stap vooruit ;
- het geeft een houvast aan de werkgever. De regeling lijkt vandaag nogal willekeurig voor de administraties. Daarnaast dienen de procedures ook om de werking en de integriteit van de administratie te garanderen ;
- een tweede kans. Er lopen in Brussel wel wat mensen rond met een strafblad. Een jeugdzonde, een moment van zwakte, een ongeval... Wat ook de reden, mensen verdienen een tweede kans. Niet alleen uit morele overwegingen, maar ook uit maatschappelijke noodzaak. Er bestaat een verband tussen werkloosheid en recidive. Het is evident dat de overheid daarbij het goede voorbeeld toont. Hoe kan men verwachten dat de private sector haar steentje bijdraagt bij de herintegratie van personen met een strafblad indien de overheid er zelf geen aandacht voor heeft ?
- naast het argument voor een positief beleid, is er ook een argument naar veiligheid en voorzorg. Sommigen veroordelingen zijn niet compatibel met het uitoefenen van bepaalde functies. Ook als de veroordeling gebeurt na de aanwervingen. Het is belangrijk dat hierover duidelijkheid en een zekere vorm van controle over bestaat.

Voor alle duidelijkheid, het is niet de bedoeling van deze resolutie om het systeem van het strafblad te wijzigen (dit is immers een bevoegdheid van de federale overheid), het gaat hier over hoe de gewestelijke en bicommunautaire overheid in Brussel hier mee omgaat bij haar aanwervingen.

Fouad AHIDAR (N)
Julien UYTENDAELE (F)
Emmanuel DE BOCK (F)
Ahmed EL KHANNOUSS (F)
Stefan CORNELIS (N)
Brigitte GROUWELS (N)

PROPOSITION DE RÉOLUTION

relative à une politique uniforme en matière de recrutement des personnes ayant un passé judiciaire au sein des administrations et institutions bruxelloises

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune,

Vu la grande disparité d'approche des différentes administrations et agences régionales et bicommunautaires en matière de demande et d'appréciation des extraits de casier judiciaire dans le cadre d'un recrutement ;

Vu l'absence d'une politique et de procédures en la matière dans de nombreuses administrations et agences régionales et bicommunautaires ;

Vu l'importance d'une réinsertion rapide et durable dans la société des personnes qui ont un casier judiciaire ;

Vu l'importance de protéger la société, qui implique que certaines fonctions sont incompatibles avec une condamnation, tant avant qu'après le recrutement ;

Demandent au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni :

- d'élaborer une politique cohérente et transparente pour chacune des administrations et agences régionales et bicommunautaires en matière de demande et d'appréciation des extraits de casier judiciaire dans le cadre de la politique de recrutement ;
- d'élaborer une politique des Ressources humaines cohérente et transparente pour chacune des administrations et agences régionales et bicommunautaires en matière de suivi des condamnations encourues après l'entrée en fonction ;
- d'organiser une concertation avec les fonctionnaires dirigeants et/ou les responsables des Ressources humaines des administrations régionales et bicommunautaires en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre de cette politique.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

betreffende een eenvormig beleid voor aanwervingen binnen de administraties en instellingen in Brussel voor mensen met een gerechtelijk verleden

Het Brussels Hoofdstedelijk Parlement en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie,

Gezien de erg uiteenlopende aanpak van de verschillende gewestelijke en bicommunautaire administraties en agentschappen inzake het opvragen en beoordelen van uittreksels uit het strafregister in het kader van een aanwerving ;

Gezien het ontbreken van een beleid en van procedures dienaangaande in vele gewestelijke en bicommunautaire administraties en agentschappen ;

Gezien het belang van een vlotte en duurzame reïntegratie in de maatschappij van mensen met een strafblad ;

Gezien het belang van de bescherming van de maatschappij waarbij voor bepaalde functies een veroordeling incompatibel is, zowel voorafgaand als na de aanwerving ;

Verzoeken de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het Verenigd College :

- een coherent en transparant beleid te ontwikkelen voor alle elk van de gewestelijke en bicommunautaire administraties en agentschappen rond het opvragen en het beoordelen van uittreksels uit het strafregister in het kader van het aanwervingsbeleid ;
- een coherent en transparant human resources beleid te ontwikkelen voor elk van de gewestelijke en bicommunautaire administraties en agentschappen met betrekking tot de opvolging van veroordelingen opgelopen na de indiensttreding ;
- een overleg te organiseren met de leidende ambtenaren en/of de HR-verantwoordelijken van de gewestelijke en bicommunautaire administraties met het oog op de ontwikkeling en implementatie van dit beleid.

Fouad AHIDAR (N)
Julien UYTTENDAELE (F)
Emmanuel DE BOCK (F)
Ahmed EL KHANNOUSS (F)
Stefan CORNELIS (N)
Brigitte GROUWELS (N)