



SESSION ORDINAIRE 2020-2021

5 MARS 2021

PARLEMENT DE LA RÉGION  
DE BRUXELLES-CAPITALE

ASSEMBLÉE RÉUNIE DE LA  
COMMISSION COMMUNAUTAIRE  
COMMUNE

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  
UYTTENDAELE (F), Juan BENJUMEA MORENO (N),  
Emmanuel DE BOCK (F), Mmes Farida TAHAR (F) et  
Khadija ZAMOURI (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 leur recherche d'emploi.

En outre, le casier judiciaire lui-même constitue un obstacle, car il dissuade bon nombre d'employeurs. Ainsi, avoir un casier judiciaire devient également 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 plutôt vague.

GEWONE ZITTING 2020-2021

5 MAART 2021

BRUSSELS  
HOOFDSTEDELIIK PARLEMENT

VERENIGDE VERGADERING VAN  
DE GEMEENSCHAPPELIJKE  
GEMEENSCHAPSCOMMISSIE

VOORSTEL TOT RESOLUTIE

**betreffende een uniform aanwervingsbeleid  
van de Brusselse administraties en instellingen  
voor personen met een gerechtelijk verleden**

(ingediend door de heren Fouad AHIDAR (N), Julien  
UYTTENDAELE (F), Juan BENJUMEA MORENO (N),  
Emmanuel DE BOCK (F), mevrouw Farida TAHAR (F) en  
mevrouw Khadija ZAMOURI (N))

### Toelichting

Voor mensen met een gerechtelijk verleden is werk vinden een essentiële voorwaarde voor een snelle en duurzame re-integratie in de maatschappij. Maar in de praktijk komen personen met een strafregister, en zeker ex-gedetineerden, heel wat obstakels tegen bij hun zoektocht naar werk.

Bovendien is het strafregister zelf een obstakel omdat het heel wat werkgevers ontmoedigt. Zo wordt ook het bezit van een strafregister een sanctie, wat niet de bedoeling mag zijn. De behandeling van een strafregister is dus erg belangrijk.

De wetgever verschaft hierover helaas weinig duidelijkheid. De regelgeving over de afgifte van strafregisteruittreksels is eerder vaag.

Cela vaut surtout pour la demande 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 été fixée, contrairement au modèle 596.1, destiné aux professions dont les conditions d'accès et d'exercice sont bien 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 pas pour elles-mêmes, mais bien 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. La présentation d'un extrait de casier judiciaire en application de l'article 595 ne devrait pas être demandée, sauf justification circonstanciée de l'employeur fondée sur la nature de la fonction à exercer.

Comme les lois et circulaires en la matière restent superficielles et ne donnent pas assez d'explications, les employeurs les appliquent de façon quelque peu arbitraire. La demande d'un extrait de casier judiciaire dans le cadre d'une candidature à un emploi revêt actuellement un caractère trop aléatoire et elle peut être une source de discriminations injustifiées. La présence d'antécédents pénaux incite souvent à la méfiance. À compétences et caractéristiques égales des candidats, les employeurs auront dès lors tendance à ne pas retenir celui qui a un casier judiciaire, même si l'infraction est sans lien avec la fonction en question et alors que le système pénal a déjà « traité » l'infraction (via une condamnation assortie ou non d'une peine).

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 parlementaires sur les pratiques au sein des différentes agences régionales et bicommunautaires en matière de demande et d'appréciation des extraits de casier judiciaire dans le cadre des recrutements.

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 régionale bruxelloise du stationnement, ne le demandent apparemment jamais. Citydev ne l'exige que pour les fonctions statutaires, tandis

Dat geldt vooral als er in toepassing van artikel 595 van het Wetboek van strafvordering een uittreksel wordt gevraagd, het zogenoemde model 1. Dat model is bestemd voor de activiteit waarvoor geen enkele toelatings- of uitoefeningsvoorwaarde werd vastgelegd, in tegenstelling tot model 596.1, dat bestemd is voor de beroepen waarvoor de toelatings- en uitoefeningsvoorwaarden wel gereguleerd zijn (bijvoorbeeld veiligheidsberoepen) of model 596.2, dat bestemd is voor de activiteiten die contacten met minderjarigen inhouden.

De uittreksels model 1 mogen enkel worden afgeleverd aan de personen waar ze betrekking op hebben. Personen die een uittreksel uit het strafregister aanvragen, doen dat over het algemeen niet voor zichzelf maar wel om het aan derden te kunnen voorleggen, bijvoorbeeld in het kader van een kandidatuur voor een baan.

De regelgeving geeft niet erg duidelijk aan in welke gevallen of onder welke voorwaarden een werkgever een uittreksel uit het strafregister model 1 kan aanvragen. Het voorleggen van een uittreksel uit het strafregister, in toepassing van artikel 595, zou niet gevraagd mogen worden, behalve bij een omstandige verantwoording van de werkgever die gegrond is door de aard van de uit te oefenen functie.

Aangezien de wetten en omzendbrieven over die materie oppervlakkig blijven en niet voldoende uitleg verschaffen, passen de werkgevers ze eerder willekeurig toe. De aanvraag voor een uittreksel uit het strafregister in het kader van een kandidatuur voor een baan verloopt momenteel te willekeurig en kan een bron zijn van ongerechtvaardigde discriminatie. Strafrechtelijke antecedenten sporen dikwijls aan tot wantrouwen. Bij kandidaten met gelijke vaardigheden en kenmerken hebben werkgevers dan ook de neiging om niet voor de kandidaat met een strafblad te kiezen, ook als die inbreuk niet in verband staat met de functie in kwestie en hoewel het strafrechtelijke systeem de inbreuk al heeft « behandeld » (via een veroordeling met of zonder straf).

In de Brusselse gewestelijke en bicommunautaire overheidsdiensten blijkt het er niet anders aan toe te gaan. Die vaststelling vloeit voort uit een aantal parlementaire vragen over de praktijken binnen de verschillende gewestelijke en bicommunautaire agentschappen inzake de vraag naar en de beoordeling van uittreksels uit het strafregister bij aanwervingen.

De antwoorden liepen sterk uit elkaar. Het is duidelijk dat er geen geldige uniforme procedures zijn voor alle administraties. Hier zijn een paar vaststellingen.

Tijdens een aanwerving vragen meer dan de helft van de instellingen een uittreksel uit het strafregister. Maar bepaalde agentschappen, zoals visit.brussels, perspective.brussels, Impulse, Iristeam en het Brussels Hoofdstedelijk Parkeeragentschap vragen het blijkbaar nooit. Citydev vereist het enkel voor statutaire functies,

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 d'extrait de casier judiciaire, il va de soi que cela ne peut pas non plus constituer un motif d'exclusion.

Toutes les autres administrations et agences répondent qu'un casier judiciaire qui n'est pas vierge n'entraîne pas automatiquement l'exclusion. Toutefois, en général, il s'avère qu'il n'y a pas de procédures claires en la matière. Un casier judiciaire donne généralement lieu à une appréciation ou une évaluation du recruteur, du service du personnel ou de l'administration. Parfois, on prévoit également un entretien avec le candidat, à la suite duquel on décide si celui-ci reste en lice ou pas. On donne peu d'informations sur les procédures ou critères appliqués à cette fin, et sur leur existence. En outre, 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 sont 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 certaines 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 devoir automatiquement exclure de ces fonctions des candidats qui ont commis d'autres infractions.

On constate 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'il s'avère à la signature de leur contrat (lorsqu'ils doivent présenter un extrait de casier judiciaire) 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 ni politique ni procédure en ce qui concerne les condamnations

terwijl de GIMB rekent op de kandidaat, die het zelf moet vermelden in zijn/haar « volledige en waarheidsgetrouwe cv ».

Wat er overigens gebeurt als een kandidaat geen blanco strafregister kan voorleggen, is dikwijls niet erg duidelijk. De Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (GGC) zegt als enige dat het, in principe, onmogelijk is om personen met een strafregister aan te werven « omdat een personeelslid in een openbare functie onberispelijk gedrag moet vertonen ». In de administraties die sowieso geen uittreksel uit het strafregister vragen, spreekt het vanzelf dat het geen reden tot uitsluiting kan geven.

Alle andere administraties en agentschappen antwoorden dat een niet-blanco strafregister niet automatisch tot uitsluiting leidt. Over het algemeen blijkt evenwel dat er daarover geen duidelijke procedures zijn. Een strafregister leidt doorgaans tot een beoordeling of evaluatie door de aanwerver, de personeelsdienst of het bestuur. Soms wordt er ook een gesprek met de kandidaat voorzien, waarna wordt beslist of de kandidaat wel of niet in aanmerking blijft komen. Er wordt weinig informatie gegeven over de daarvoor toegepaste procedures of criteria en over het bestaan ervan. Voorts wordt nergens een mogelijkheid vermeld om tegen een beslissing in beroep te gaan.

Uit de parlementaire vragen is ook gebleken dat de administraties dit onderwerp niet strikt opvolgen. Er zijn weinig cijfers beschikbaar en zelfs als de administratie er kan geven, zijn die vaag. Bij Net Brussel bijvoorbeeld « ligt het aantal geweigerde kandidaten (...) lager dan 10 gevallen per jaar »; bij Actiris zijn er « extreem weinig gevallen » van een niet-blanco strafregister.

Metten is weten. Het ontbreken van die cijfers kan op ongevoeligheid of onverschilligheid voor het probleem wijzen.

Er is nog minder informatie ter beschikking over de kwalitatieve behandeling inzake eventuele gerechtelijke veroordelingen in het aanwervingsbeleid. Voor specifieke functies (bijvoorbeeld werken met kinderen, met voertuigen rijden) kan worden gerechtvaardigd dat mensen met bepaalde veroordelingen (zedende feiten, herhaalde dronkenschap achter het stuur...) worden geweigerd, zonder dat kandidaten met andere inbreuken automatisch voor die functies moeten worden uitgesloten.

Er kan worden vastgesteld dat de ondervraagde administraties en agentschappen weinig transparantie voorleggen in hun beleid daarover. Het gebeurt bijvoorbeeld dat kandidaten geslaagd zijn voor de volledige selectieprocedure maar dat bij de ondertekening van hun contract (wanneer ze het uittreksel uit het strafregister moeten voorleggen) blijkt dat ze niet kunnen worden aangeworven. Dat brengt vanzelfsprekend onnodige frustratie en kosten met zich mee. Tot slot hebben de parlementaire vragen nog een andere lacune naar boven gebracht. In de meeste gewestelijke administraties of

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, l'obligation de signaler l'infraction (parfois sous peine de sanctions disciplinaires). Dans ces cas-là, l'administration ou le service du personnel examinent si cela peut avoir un impact sur la fonction en question. Les autres administrations n'ont pas de politique en la matière.

En d'autres termes, on ne peut pas parler d'une politique cohérente au sein des administrations régionales et bicommunautaires. Il y a pourtant de bons arguments en faveur d'une telle politique :

- elle offre un point de référence 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 son faux pas est apprécié sont souvent très décourageants. Des procédures claires, assorties de critères transparents et d'une possibilité de recours, constitueraient en outre une avancée ;
- elle offre un point de référence à l'employeur. Aujourd'hui, les règles se révèlent 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, ces personnes 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 va sans dire que les pouvoirs publics doivent donner l'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 le recrutement. Il est important que les choses soient claires et qu'il y ait une certaine forme de contrôle à ce sujet.

agentschappen is er geen beleid of procedure voor veroordelingen die gebeuren na de aanwerving (en buiten het werk). Bij Leefmilieu Brussel, Brussel Preventie en Veiligheid en de MIVB is het personeel in bepaalde gevallen wel verplicht om de inbreuk aan te geven (soms op straffe van disciplinaire sancties). In die gevallen onderzoekt het bestuur of de personeelsdienst of dat een impact op de functie in kwestie kan hebben. De andere administraties hebben daar geen beleid voor.

Er kan met andere woorden niet van een coherent beleid binnen de gewestelijke en bicommunautaire administraties worden gesproken. Nochtans zijn er goede argumenten om wel zo'n beleid te voeren :

- het biedt een referentiepunt voor de kandidaat. De kandidaat (met strafregister) weet waaraan hij/zij zich kan verwachten. Vandaag zijn de onzekerheid en vooral de ogenschijnlijke willekeur waarmee hun misstap wordt beoordeeld dikwijls erg ontmoedigend. Duidelijke procedures met transparante criteria en een mogelijkheid om in beroep te gaan zouden bovendien een stap voorwaarts zijn;
- het biedt een referentiepunt voor de werkgever. De regels blijken vandaag nogal willekeurig voor de administraties. Overigens dienen de procedures er ook voor om de werking en integriteit van de administratie te verzekeren;
- een tweede kans. Veel personen hebben een strafregister in Brussel. Een jeugdzonde, een moment van zwakte, een ongeval... Wat de reden ook is, mensen verdienen een tweede kans, niet alleen uit morele overwegingen maar ook uit sociale noodzaak. Er is een verband tussen werkloosheid en recidivisme. Het spreekt vanzelf dat de overheden het goede voorbeeld moeten geven. Hoe kunnen we verwachten dat de privésector bijdraagt aan de re-integratie van personen met een strafregister als de overheden er zelf geen aandacht aan besteden ?
- behalve het argument voor een positief beleid is er ook het argument voor veiligheid en voorzichtigheid. Sommige veroordelingen zijn niet verenigbaar met de uitoefening van bepaalde functies. Zelfs als ze na de aanwerving gebeuren. Het is belangrijk dat er daarvoor duidelijkheid en een vorm van controle is.

Pour être parfaitement clair, la présente résolution n'a pas pour objectif de modifier le système du casier judiciaire (qui est une compétence fédérale), mais bien la manière dont les pouvoirs publics régionaux et bicommunautaires bruxellois l'utilisent lors de leurs recrutements.

Ter verduidelijking, deze resolutie beoogt niet het systeem van strafregisters (dat een federale bevoegdheid is) te veranderen, maar wel de manier waarop de Brusselse gewestelijke en bicommunautaire overheden het tijdens hun aanwervingen gebruiken.

Fouad AHIDAR (N)  
Julien UYTTENDAELE (F)  
Juan BENJUMEA MORENO (F)  
Emanuel DE BOCK (F)  
Farida TAHAR (F)  
Khadija ZAMOURI (N)

## PROPOSITION DE RÉSOLUTION

### 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 l'approche fort différente des diverses agences régionales et bicommunautaires en matière de demande et d'appréciation des extraits de casier judiciaire dans le cadre des recrutements ;

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

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

- de faire de la demande d'un extrait de casier judiciaire en application de l'article 595 l'exception et non la règle, ne pouvant être faite que moyennant une justification circonstanciée de l'employeur fondée sur la nature de la fonction à exercer ;
- d'élaborer pour l'ensemble des agences régionales et bicommunautaires une politique cohérente et transparente en matière de demande et d'appréciation des extraits de casier judiciaire dans le cadre de la politique de recrutement ;
- dans les cas où un extrait de casier judiciaire est demandé, de rendre obligatoire la mention des conséquences d'un casier judiciaire non vierge dans toutes les offres d'emplois publiées par les administrations et agences régionales et bicommunautaires ;
- qu'un extrait de casier judiciaire ne puisse être demandé qu'à l'entame du processus de recrutement ;
- d'élaborer pour l'ensemble des agences régionales et bicommunautaires une politique du personnel cohérente et transparente en matière de suivi des condamnations encourues après l'entrée en fonction ;

## VOORSTEL VAN RESOLUTIE

### het Brussels Hoofdstedelijk Gewest coördineert de Brusselse adaptatieinstellingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om een uniform beleid van de Brusselse adaptatieinstellingen voorzienende in de terugkeer van dierenasielen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

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

Gelet op de grote verschillen in aanpak binnen de verschillende gewestelijke en bicommunautaire agentschappen inzake de vraag naar en de beoordeling van uittreksels uit het strafregister bij aanwervingen;

Gelet op het ontbreken van een beleid en procedures ter zake in veel gewestelijke en bicommunautaire agentschappen;

Gelet op het belang van een snelle en duurzame re-integratie in de maatschappij van personen met een strafregister;

Gelet op het belang om een maatschappij te beschermen, wat inhoudt dat bepaalde functies onverenigbaar zijn met een veroordeling, zowel voor als na de aanwerving;

Verzoeken de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het Verenigd College :

- de vraag om een uittreksel uit het strafregister voor te leggen in toepassing van artikel 595 de uitzondering en niet de regel te maken, ze zal enkel kunnen gebeuren mits een omstandige verantwoording van de werkgever die gegrond is door de aard van de uit te oefenen functie ;
- een coherent en transparant beleid uit te werken voor alle gewestelijke en bicommunautaire agentschappen inzake de vraag naar en de beoordeling van uittreksels uit het strafregister in het kader van het aanwervingsbeleid ;
- in de gevallen waarin een uittreksel uit het strafregister gevraagd wordt, de vermelding van de gevolgen van een niet-blanco strafregister verplicht te maken voor alle werkaanbiedingen die door de gewestelijke en bicommunautaire administraties en agentschappen worden gepubliceerd ;
- dat een uittreksel uit het strafregister enkel en alleen aan het begin van het aanwervingsproces kan worden gevraagd ;
- een coherent en transparant personeelsbeleid uit te werken voor alle gewestelijke en bicommunautaire agentschappen inzake de opvolging van veroordelingen die worden opgelopen na de indiensttreding ;

- d'organiser une concertation avec les fonctionnaires dirigeants et/ou les responsables des services du personnel des administrations régionales et bicommunautaires en vue de la mise en œuvre de cette politique.

- overleg met de leidende ambtenaren en/of verantwoordelijken van de personeelsdiensten van de gewestelijke en bicommunautaire administraties te organiseren met het oog op de uitvoering van dat beleid.

Fouad AHIDAR (N)  
Julien UYTENDAELE (F)  
Juan BENJUMEA MORENO (N)  
Emanuel DE BOCK (F)  
Farida TAHAR (F)  
Khadija ZAMOURI (N)