CONSEIL D'ETAT
LEGISLATION
27-07-2018
RAAD VAN STATE
WETGEVING

64117/1

KONINKRIJK BELGIE **ROYAUME DE BELGIQUE**

FEDERALE OVERHEIDSDIENST JUSTITIE **SERVICE PUBLIC FEDERAL JUSTICE**

Voorontwerp van wet betreffende de organisatie van de penitentiaire diensten en van het statuut van het penitentiair personeel

Avant-projet de loi concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire

FILIP, Koning der Belgen,

PHILIPPE, Roi des Belges,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

A tous, présents et à venir, Salut.

Op de voordracht van de Minister van Justitie,

Sur la proposition du Ministre de la Justice,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS :

De Minister van Justitie is ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers in te dienen:

Le Ministre de la Justice est chargé de présenter en notre nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit :

TITEL I.- Algemene bepalingen

TITRE Ier. – Dispositions générales

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Article 1er. La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1° Minister: de Minister van Justitie;
2° Penitentiaire administratie: het openbaar bestuur belast met de uitvoering van veroordelingen tot vrijheidsstraffen en van vrijheidsbenemende maatregelen

Art. 2. Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° Ministre : le Ministre de la Justice ;
2° Administration pénitentiaire : l'administration publique chargée de l'exécution de condamnations à des peines privatives de liberté et de mesures privatives de liberté dont

waarvan de bevoegde overheid de uitvoering heeft gevorderd;

3° FOD Justitie: de federale overheidsdienst Justitie;

4° Voorzitter van het Directiecomité: de Voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Justitie

5° Directeur-generaal: de Directeur-generaal van de Penitentiaire administratie;

6° Inrichtingshoofd: de als dusdanig door de minister aangestelde directeur die belast is met het bestuur van een of meerdere gevangenissen;

7° Gevangenis: een door de Koning aangewezen inrichting of transitiehuis bestemd voor de tenuitvoerlegging van veroordelingen tot een vrijheidsstraf en van vrijheidsbenemende maatregelen;

8° Personeelslid: elke werknemer tewerkgesteld door de federale overheidsdienst Justitie in de penitentiaire administratie;

9° Ambtenaar: elk personeelslid van de federale overheidsdienst Justitie in de penitentiaire administratie van wie de arbeidsrelatie met de overheid eenzijdig door deze overheid wordt bepaald;

10° Stagiair: de ambtenaar bij de federale overheidsdienst Justitie in de penitentiaire administratie die een stage vervult, niet vast benoemd is en de eed niet heeft afgelegd;

11° Contractueel: elk personeelslid bij de federale overheidsdienst Justitie in de penitentiaire administratie dat met een arbeidsovereenkomst in dienst wordt genomen;

12° Bestuursovereenkomst: de overeenkomst tussen de FOD Justitie en de Federale Staat, respectievelijk vertegenwoordigd door de Voorzitter van het Directiecomité en de Minister, zoals bepaald in artikel 11*bis*, § 1 en volgende van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten;

13° Bestuursplan: de beschrijving van de jaarlijkse strategie inzake het bestuursplan bedoeld in punt 8

l'autorité compétente a requis l'exécution ;

3° SPF Justice : le Service Public Fédéral Justice ;

4° Président du comité de direction : le président du comité de direction du Service Public Fédéral Justice ;

5° Directeur général : le Directeur général de l'administration pénitentiaire ;

6° Chef de l'établissement : le directeur désigné à ce titre par le ministre et chargé de la direction d'une ou plusieurs prisons ;

7° Prisons : l'établissement ou la maison de transition désigné par le Roi et destiné à l'exécution de condamnations à une peine privative de liberté et de mesures privatives de liberté ;

8° Membre du personnel ; tout travailleur employé par le service public fédéral Justice de l'administration pénitentiaire;

9° Agent : tout membre du personnel du service public fédéral Justice de l'administration pénitentiaire dont la relation de travail avec l'autorité est définie unilatéralement par celle-ci ;

10° 10° Stagiaire : l'agent du service public fédéral Justice de l'administration pénitentiaire qui accomplit un stage, n'est pas nommé à titre définitif et n'a pas prêté serment ;

11° Contractuel : tout membre du personnel engagé au sein du service public fédéral Justice de l'administration pénitentiaire par un contrat de travail ;

12° Contrat d'administration ; le contrat entre le SPF Justitie et l'Etat Fédéral, représentés respectivement par le Président du Comité de Direction et par le Ministre, tel que défini dans l'article 11*bis*, § 1er et suivants de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation ;

13° Plan d'administration : la description de la stratégie annuelle pour la concrétisation des objectifs repris dans

overeenkomstig artikel 11*bis*, § 9 en volgende van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001.

Art. 3. Onverminderd de algemene bepalingen van toepassing op de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, zijn de bijkomende bepalingen en modaliteiten in deze wet bepaald van toepassing op de personeelsleden van de penitentiaire administratie.

le contrat d'administration telle que définie dans l'article 11*bis*, § 9 et suivants de l'arrêté royal du 29 octobre 2001.

Art. 3. Nonobstant les dispositions générales applicables aux membres du personnel de la fonction publique, les dispositions et modalités supplémentaires décrites dans la présente loi sont applicable aux membres du personnel pénitentiaire.

TITEL II. – Fundamentele principes

TITRE II. – Principes fondamentaux

HOOFDSTUK I – *Opdrachten van de penitentiaire administratie*

CHAPITRE Ier. – *Missions de l'administration pénitentiaire*

Art. 4. § 1. De penitentiaire administratie heeft tot opdracht de uitvoering van de vrijheidsberovende straffen en maatregelen te waarborgen, met respect voor de van kracht zijnde wetten en reglementen.

In die context waarborgt en bevordert zij, ongeacht de omstandigheden, de effectieve uitoefening van de rechten van de gedetineerden en van haar personeelsleden.

§ 2. De diensten die door de medewerkers van de penitentiaire administratie in de gevangenissen geleverd worden, dienen beschouwd te worden als essentiële diensten in de zin van de bepalingen van de Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du Bureau International du Travail van november 2006 en meer bepaald de bepalingen n° 576 en n° 585

Art. 4. § 1er. L'administration pénitentiaire a pour mission d'assurer, dans le respect des lois et réglementations en vigueur, l'exécution des peines et mesures privatives de liberté.

Dans ce contexte, elle garantit et promeut, quelles que soient les circonstances, l'exercice effectif des droits des détenus et des droits des membres de son personnel.

§ 2. Les services prestés par les collaborateurs de l'administration pénitentiaire au sein des prisons doivent être considérés comme étant des services essentiels, au sens des dispositions contenues dans le Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du Bureau International du Travail de novembre 2006 et plus précisément les dispositions n° 576 et n° 585.

HOOFDSTUK II. – *De penitentiaire beleidsraad*

CHAPITRE II. – *Le Conseil pénitentiaire*

Art. 5 § 1. De Minister die de penitentiaire zaken onder zijn bevoegdheid heeft, installeert binnen de drie maanden na zijn benoeming, een penitentiaire beleidsraad.

De penitentiaire beleidsraad is ermee belast advies te verlenen aan de Minister wat betreft

Art. 5. § 1er. Le Ministre qui a les matières pénitentiaires dans ses attributions instaure dans les trois mois de sa nomination un Conseil pénitentiaire.

Le Conseil pénitentiaire est chargé de rendre avis au Ministre de la Justice concernant le

de bestuursovereenkomst en de bestuursplannen.

Zij formuleert tevens elke aanbeveling die zij nuttig acht wat betreft zowel lopende als toekomstige wetgevingen .

De penitentiaire beleidsraad stelt een huishoudelijk reglement op. Dit reglement bepaalt onder meer de agenda van de vergaderingen alsook de wijze van stemmen over de adviezen die zij uitbrengt

§ 2. De penitentiaire beleidsraad is als volgt samengesteld :

1° de directeur-generaal van de penitentiaire administratie of zijn afgevaardigde die de raad voorzit;
2° de regionaal directeurs van de penitentiaire administratie of hun afgevaardigde,;
3° een personeelslid van de FOD Justitie, aangeduid door de voorzitter van het directiecomité van de FOD Justitie;
4° een zetelend magistraat en een magistraat van het parket, van verschillende taalrollen, aangeduid door de Minister op basis van een lijst van telkens drie magistraten voorgesteld door de Hoge Raad voor de Justitie;
5° een rechter van de strafuitvoeringsrechtbank per taalrol, aangeduid door de Minister op basis van een lijst van telkens drie rechters voorgesteld door de Hoge Raad voor de Justitie;
6° een advocaat per taalrol, aangeduid door de Minister op basis van telkens een lijst van drie advocaten voorgesteld door de Ordre des barreaux francophones et germanophone en een lijst van drie advocaten voorgesteld door de Orde van de Vlaamse Balies;
7° een vertegenwoordiger per taalrol van de academische wereld, aangeduid door de Minister van Justitie op basis van telkens een lijst van drie kandidaten voorgesteld door de Raad van rectoren van de Franstalige universiteiten en een lijst van drie kandidaten voorgesteld door de Vlaamse Interuniversitaire Raad;
8° de Directeur-generaal van het nationaal instituut voor criminologie en criminalistiek of zijn afgevaardigde en

contrat d'administration et des plans d'administration.

Il formule toute recommandation qu'il juge utile quant aux législations en cours ou à promouvoir.

Le Conseil pénitentiaire fixe son règlement d'ordre intérieur. Ce règlement détermine/fixe entre autres l'agenda des réunions, ainsi que les modalités de vote sur les avis qu'il émet.

§ 2. Le conseil pénitentiaire est composé comme suit :

1° le directeur-général de l'administration pénitentiaire ou son suppléant qui préside le conseil ;
2° les directeurs régionaux de l'administration pénitentiaire ou leurs délégués ;
3° un membre du personnel du SPF Justice désigné par le président du comité de direction du SPF Justice;
4° un magistrat du siège et un magistrat du parquet, de rôles linguistiques différentes, désigné par le Ministre sur la base chaque fois d'une liste de trois magistrats proposés par le Conseil Supérieur de la Justice ;

5° un juge du tribunal de l'application des peines par rôle linguistique désigné par le Ministre sur la base chaque fois d'une liste de trois magistrats proposés par le Conseil Supérieur de la Justice ;

6° un avocat par rôle linguistique, désigné par le Ministre sur la base chaque fois d'une liste de trois avocats proposés par l'Ordre des barreaux francophones et germanophone et d'une liste de trois avocats proposés par l'Ordre van de Vlaamse Balies;
7° un représentant par rôle linguistique du monde académique désigné par le Ministre sur la base chaque fois d'une liste de trois candidats proposés par le Conseil des recteurs des Universités francophones et d'une liste de trois candidats proposés par le Vlaamse Interuniversitaire Raad ;

8° le Directeur-général de l'Institut national de criminologie et de criminalistique ou son délégué et

9° een vertegenwoordiger per gefedereerde entiteit.

Een vertegenwoordiger van de Minister woont de vergaderingen van de penitentiaire beleidsraad bij.

De Koning bepaalt de wijze waarop de oproep aan de kandidaten plaats vindt.

De Raad kan op elk moment elke andere persoon raadplegen die zij nuttig acht gehoord te worden in het kader van haar opdrachten.

Art. 6. In het kader van de uitvoering van hun opdrachten, hebben de leden van de Raad vrije toegang tot de gevangenissen en tot elk document met betrekking tot de penitentiaire administratie en hebben zij het recht zich vrij en zonder getuigen te onderhouden met de gedetineerden en de personeelsleden die zij wensen te ontmoeten.

Deze personeelsleden hebben het recht om dit onderhoud te weigeren.

Indien zij wel ingaan op de vraag voor een onderhoud dan kunnen de personeelsleden zich laten bijstaan.

Art. 7. De Directeur-generaal van de penitentiaire administratie duidt de personeelsleden aan die de penitentiaire raad zullen bijstaan bij de uitvoering van haar opdrachten.

Art. 8. De Koning bepaalt de regels met betrekking tot de vergoedingen en de onkosten die van toepassing zijn op de leden van de penitentiaire raad.

HOOFDSTUK III. – *Inspectie*

Art. 9. § 1. De Minister duidt binnen de administratie, op voordracht van de Voorzitter van het Directiecomité, een personeelslid van de Nederlandse taalrol en een personeelslid van de Franse taalrol aan die belast zijn met de inspectie van de uitvoering van de opdrachten van de penitentiaire administratie.

9° Un représentant par entité fédérée.

Un représentant du Ministre participe aux réunions du conseil pénitentiaire.

Le Roi détermine le mode d'appel aux candidatures.

Le Conseil peut, à tout moment, consulter toute autre personne qu'il estime utile d'entendre dans le cadre de ses missions.

Art. 6. Dans le cadre de l'exercice de leurs missions, les membres du Conseil ont librement accès aux prisons et à tout document relatif à l'administration pénitentiaire et ont le droit de s'entretenir librement et sans témoin avec les détenus et les membres du personnel qu'ils souhaitent rencontrer.

Ces membres du personnel ont le droit de refuser cette demande.

S'il veulent répondre à cette demande ces membres du personnel peuvent se faire assister.

Art. 7. Le Directeur-général de l'administration pénitentiaire désigne les membres du personnel qui assisteront le Conseil pénitentiaire dans l'exercice de ses missions.

Art. 8. Le Roi détermine les règles de rémunération et de défraiement applicables aux membres du Conseil pénitentiaire.

CHAPITRE III. – L'*inspection*

Art. 9. § 1er.Le Ministre désigne, au sein de l'administration, sur avis du Président du Comité de Direction, un membre du personnel du rôle linguistique néerlandophone et un membre du personnel du rôle linguistique francophone chargés d'assurer l'inspection de

Voor de duur van hun opdracht vallen deze personeelsleden onder het gezag van de voorzitter van het directiecomité.

§ 2. Deze inspectie heeft betrekking op:

1° het beheer van de klachten die aan de penitentiaire administratie gericht worden;

2° de naleving van de procedures in de gevangenissen

3° de significante indicatoren betreffende de effectiviteit van de rechten van de gedetineerden en de ontwikkelde acties met het oog op het bevorderen van de uitoefening van deze rechten;

4° de naleving van de deontologische bepalingen door elke persoon die een functie uitoefent in het gevangenismilieu;

5° de opvolging van de tuchtprocedures ; deze opvolging houdt een inzagerecht in de tuchtdossiers van de ambtenaren alsook in de jurisprudentiegegevensbank zoals bepaald in artikel 31 van deze wet.

§ 3. In het kader van de uitvoering van hun opdrachten, hebben de personeelsleden belast met de inspectie vrije toegang tot de gevangenissen en tot elk document met betrekking tot de penitentiaire administratie, met inbegrip van de beelden van de bestaande camera's, en hebben zij het recht zich vrij en zonder getuigen te onderhouden met de gedetineerden en de personeelsleden die zij wensen te ontmoeten. De personen die gebonden zijn aan het beroepsgeheim zijn ontlast van de verplichting tot geheimhouding in het kader van hun contacten met deze personeelsleden.

§ 4. Het personeelslid belast met de inspectie verzendt, binnen de 2 weken, de klachten die hij ontvangt met betrekking tot de gevangenissen die onder zijn bevoegdheid vallen aan de Directeur-generaal

De Directeur-generaal wordt geacht gevolg te geven aan deze klacht binnen de maand volgend op de ontvangst.

l'exercice des missions de l'administration pénitentiaire.

Pour la durée de leurs missions, ces membres du personnel sont placés sous l'autorité du président du comité de direction.

§ 2. Cette inspection porte sur :

la gestion des réclamations reçues par l'administration pénitentiaire ;

le respect des procédures dans les prisons;

les indicateurs significatifs de l'effectivité des droits des détenus et les actions mises en place pour promouvoir l'exercice de ces droits ;

le respect de la déontologie par toute personne qui exerce une fonction dans le milieu carcérale;

le suivi des procédures disciplinaires ; ce suivi implique un droit de regard sur les dossiers disciplinaires des agents mais également l'accès à la banque de données de jurisprudence comme prévue dans l'article 31 de la présente loi.

§ 3. Dans le cadre de l'exercice de leurs missions, les membres du personnel de l'inspection ont librement accès aux prisons et à tout document relatif à l'administration pénitentiaire, en ce compris les images caméras existantes, et ont le droit de s'entretenir librement et sans témoin avec les détenus et les membres du personnel qu'ils souhaitent rencontrer. Les personnes liées par le secret professionnel sont relevés de leur obligation de garder le secret dans le cadre de leurs contacts avec ces membres du personnel.

§ 4. Le membre du personnel chargé de l'inspection adresse, dans les 2 semaines, les réclamations relatives aux prisons qui relèvent de sa compétence au Directeur-général.

Le Directeur général est tenu de donner suite à ce rapport dans le mois que suit sa réception.

Het personeelslid belast met de inspectie verzekert de opvolging van de klachten.

Indien de personeelsleden belast met de inspectie, tijdens de uitvoering van hun opdrachten zoals bepaald in §2 van dit artikel, zaken opmerken welke vereisen dat er gereageerd wordt, dan dienen zij contact op te nemen met de bevoegde organen.

Deze dienen hieraan gevolg te geven uiterlijk binnen de maand volgend op de ontvangst of binnen de reglementair bepaalde termijn als deze anders is vastgelegd.

§ 5. De uitoefening van de inspectieopdrachten door de personeelsleden belast met de inspectie is voorwerp van een gezamenlijk jaarlijks verslag, gericht aan de Minister. Dit verslag wordt tevens bezorgd aan de penitentiaire beleidsraad.

Art. 10. § 1. De personeelsleden belast met de inspectie worden aangeduid door de Minister voor een periode van vier jaar, eenmaal verlengbaar.

De Koning bepaalt de modaliteiten van de oproep aan de kandidaten voor de functie van personeelslid belast met de inspectie en de wijze van aanstelling.

§ 2. De Directeur-generaal van de penitentiaire administratie duidt de personeelsleden aan die belast zijn met de administratieve ondersteuning van de personeelsleden belast met de inspectie.

HOOFDSTUK IV. – *De penitentiaire opleidingsdienst*

Art. 11. De opleiding van de personeelsleden van de penitentiaire diensten wordt verstrekt door de penitentiaire opleidingsdienst wat betreft :

1° de basisopleiding;
2° de voortgezette beroepsopleidingen;
3° de specifieke opleidingen in het kader van de loopbaanontwikkeling van de penitentiaire personeelsleden;

Le membre du personnel chargé de l'inspection assure le suivi des réclamations.

Si les membres du personnel chargés de l'inspection dans l'exercice de leurs fonctions prévues au §2 du présent article, identifient des problèmes nécessitant une réaction, ils doivent contacter les organes compétentes.

Ils sont tenus de donner suite dans le mois qui suit sa réception ou dans le délai réglementaire, si celui-ci est fixé autrement.

§ 5. L'exercice des missions d'inspection par les membres du personnel chargé de l'inspection fait l'objet d'un rapport annuel commun destiné au Ministre. Ce rapport est également adressé au Conseil pénitentiaire.

Art. 10. § 1er. Les membres du personnel chargés de l'inspection sont désignés par le Ministre de la Justice pour une période de quatre ans, renouvelable une fois.

Le Roi fixe les modalités d'appel aux candidatures pour remplir la fonction de membre du personnel chargé de l'inspection et la mode de désignation

§ 2. Le Directeur-général de l'administration pénitentiaire désigne les membres du personnel chargés d'assister les membres du personnel chargés de l'inspection.

CHAPITRE IV. – *Le service pénitentiaire de formation*

Art. 11. La formation des membres du personnel des services pénitentiaires est dispensée par le service pénitentiaire de formation en ce qui concerne :

1° la formation de base ;
2° la formation professionnelle continue ;
3° les formations spécifiques dans le cadre du développement de la carrière des membres du personnel pénitentiaires;

4° functionele opleidingen en

5° elke andere opleiding die door de penitentiaire administratie nuttig wordt geacht.

De door de penitentiaire opleidingsdienst verstrekte opleidingen hebben minstens betrekking op:

1° de wettelijke en reglementaire bepalingen die van toepassing zijn binnen de Belgische rechtsorde;
2° het aanwenden van penitentiaire technieken;
3° het toepassen van richtlijnen en uitvoeringsregels;
4° het zich eigen maken van adequate gedragswetenschappelijke en relationele eigenschappen.

De Koning bepaalt de organisatie en de wijze van functioneren van de penitentiaire opleidingsdienst alsook van de samenstelling en werking van de jury die bij deze dienst wordt aangesteld met het oog op het beoordelen van de competenties van de kandidaten die deelnemen aan de opleidingen vermeld in het eerste lid, 1° en 3°.

4° les formations fonctionnelles et

5° toute autre formation jugée utile par l'administration pénitentiaire.

Les formations dispensées par le service pénitentiaire de formation comprennent notamment:

1° les dispositions légales et réglementaires applicables dans l'ordre juridique belge;
2° l'application de techniques pénitentiaires;
3° l'application de directives et de règles d'exécution;
4° l'assimilation de qualités comportementales et relationnelles adéquates.

Le Roi détermine les normes d'organisation et de fonctionnement du service pénitentiaire de formation ainsi que la composition et le fonctionnement du jury, instauré près de ce service en vue de l'évaluation des compétences des candidats qui participent aux formations repris dans l'alinéa 1, 1° et 3°telles que définies dans la présente loi.

TITEL III. - Organisatie

HOOFDSTUK I. – *Organisatie van de penitentiaire administratie*

Art. 12. De directeur-generaal staat in voor de uitvoering van de opdrachten van de penitentiaire administratie zoals bepaald in artikel 4 van deze wet .

De directeur-generaal oefent zijn gezag uit over alle personeelsleden van de penitentiaire administratie.

Art. 13. § 1. De penitentiaire administratie is samengesteld uit drie entiteiten :

1° de centrale diensten, die de directeur-generaal bijstaan bij de uitvoering van al de opdrachten die de wet hem toeschrijven, de taken die gepaard gaan met de activiteiten

TITRE III. - Organisation

CHAPITRE IER. – *Organisation de l'administration pénitentiaire*

Art. 12. Le directeur général est responsable de l'exécution de la mission de l'administration pénitentiaire telle que définie à l'article 4 de la présente loi.

Le directeur général exerce son autorité à l'égard de tous les membres du personnel de l'administration pénitentiaire .

Art. 13. § 1er. L'administration pénitentiaire se compose de trois entités:

1° les services centraux, qui assistent le Directeur général dans l'exercice de toutes les missions que la loi lui attribue directement, les tâches qui concernent

van de administratie in zijn geheel, de ontwikkeling van conceptuele instrumenten en de noodzakelijke onderrichtingen voor de uitvoering van de opdrachten ;

2° de diensten van de regionale directie, die de regionaal directeur bijstaan bij de uitvoering van zijn opdrachten, met name de coördinatie van de initiatieven die genomen worden in de gevangenissen die zich in zijn geografisch bevoegdheidsgebied bevinden teneinde de eenheid in het gevoerde beleid te bewaken; hij waakt over de uniforme en correcte toepassing van de reglementeringen door de gevangenissen binnen zijn ressort en voert een toezicht uit op deze diensten;

3° de gevangenissen. Elke gevangenis valt onder het gezag van een inrichtingshoofd dat belast is met het dagelijks beheer van de gevangenis, met respect voor de opdrachten van de penitentiaire administratie zoals bepaald in artikel 2.

§ 2. De Koning bepaalt bij een in Ministerraad overlegd besluit de functies, de graden en de klassen van de personeelsleden van de penitentiaire administratie binnen de volgende domeinen:

a) directiefuncties;
b) administratieve opdrachten;
c) medische, paramedische en verpleegkundige verzorging;
d) psychosociale begeleiding en adviesverlening;
e) bewaking en beveiliging van de gebouwen en personen;
f) toezicht en begeleiding van gedetineerden en
g) logistiek en technisch beheer.

Het personeelsplan van de penitentiaire administratie bevat, naast de functies, graden en klassen opgenomen in het vorige lid, tevens de functies en het aantal personeelsleden dat door de penitentiaire administratie ter beschikking wordt gesteld van de Regie der Gevangenisarbeid zoals bedoeld in de programmawet van 30 december 2001 en meer in het bijzonder artikel 141 alsook in het artikel 31, eerste lid, van het koninklijk besluit van 28 september 2004 houdende organisatie van het administratief en financieel beheer van de Regie van de gevangenisarbeid als staatsdienst met afzonderlijk beheer.

l'activité de l'administration dans son ensemble, le développement des outils conceptuels et les directives nécessaires à la réalisation de la mission ;

2° les services de la direction régionale, qui assistent le directeur régional dans l'exécution de ces missions, plus spécifiquement la coordination des initiatives menées par les prisons implantées dans son ressort géographique afin de garantir une unité des politiques menées; il veille à l'application uniforme et correcte des réglementations dans les prisons de son ressort et exerce un contrôle sur ces services;

3° les prisons. Chaque prison est placée sous l'autorité d'un chef d'établissement chargé de la gestion quotidienne de la prison, dans le respect de la mission de l'administration pénitentiaire telle que définie à l'article 2.

§ 2. Le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des Ministres les fonctions, les grades et les classes des membres du personnel au sein des domaines suivants :

a) fonctions de direction ;
b) missions administratives ;
c) soins médicaux, para médicaux ou infirmiers ;
d) accompagnement psychosocial et fonction d'avis ;
e) surveillance et sécurité des bâtiments et des personnes ;
f) contrôle et accompagnement des détenus ;
g) gestion technique et logistique.

Le plan de personnel de l'administration pénitentiaire précise, en plus des fonctions, des grades et des classes repris à l'alinéa précédente, également les fonctions et le nombre de membres du personnel que l'administration pénitentiaire met à la disposition de la Régie du travail pénitentiaire comme prévu dans la loi programme du 30 décembre 2001, en particulier à l'article 141 ainsi que dans l'article 31, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 28 septembre 2004 organisant la gestion administrative et financière de la Régie du travail en tant que service de l'Etat à gestion séparée.

HOOFSTUK II. - *Personeel*

Afdeling I. – Gedragsregels

Art. 14. De personeelsleden van de penitentiaire administratie worden geacht ten allen tijde de volgende specifieke gedragsregels na te leven :

1° het naleven van de deontologische code zoals genomen door de Minister,
2° ten allen tijde handelen met eerbied voor de regels inzake integriteit ; het personeelslid mag, in zijn relatie, direct of indirect, met de gedetineerden, geen enkele gift, beloning of geschenk, in gelijk welke vorm, eisen, vragen of ontvangen;
3° het uniform en de kentekens dragen die eigen zijn aan zijn functie; De Koning bepaalt, voor elke categorie van het personeel dat geacht wordt het uniform te dragen, de samenstelling van het uniform en de kentekens eigen aan de functie;
4° de middelen ter identificatie dragen.

Elk personeelslid ontvangt een exemplaar van de deontologische code zoals bedoeld in het eerste lid, 1°, tegen ontvangstbewijs.

Afdeling II. – De continuïteit van de penitentiaire dienstverlening tijdens een staking

Art. 15. In geval van een sociaal conflict binnen de penitentiaire diensten, wordt onverwijld het sociaal overleg opgestart binnen de bevoegde overlegcomités zoals opgericht binnen de Federale Overheidsdienst Justitie.

De modaliteiten van dit overleg, met inbegrip van deze van toepassing in geval van een stakingsaanzegging, worden bepaald bij koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de ministerraad.

Deze modaliteiten bepalen minstens de volgende aspecten:

1° De wijze waarop melding wordt gemaakt van een conflict dat aan het sociaal overleg zal worden voorgelegd;

CHAPITRE II. - *Personnel*

Section Ire – Règles de conduite

Art. 14. Les membres de l'administration pénitentiaire sont tenus, de respecter à tout moment les règles de conduite spécifiques suivantes :

1° respecter le Code de déontologie pris par le Ministre ;
2° agir à tout moment dans le respect des règles d'intégrité ; le membre du personnel, dans sa relation, directe ou indirecte, avec des détenus, ne peut ni exiger ni demander ni accepter aucun don, aucune récompense, aucun cadeau, sous n'importe quelle forme que ce soit;
3° porter l'uniforme et les insignes propres à sa fonction; le Roi établit, pour chaque catégorie de personnel tenue au port de l'uniforme, les composantes de l'uniforme et les insignes propres à chaque fonction ;
4° porter les moyens d'identification.

Chaque membre du personnel reçoit un exemplaire du code déontologique prévu à l'alinéa 1er, 1°, contre accusé de réception.

Section II. – La continuité du service pénitentiaire durant une grève

Art. 15. En cas de conflit social au sein des services pénitentiaires, la concertation sociale est entamée sans délai au sein des Comités de concertation compétents, tels que créés au sein du Service public fédéral Justice.

Les modalités de cette concertation, en ce compris celles de l'application en cas de préavis de grève, sont fixées par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

Ces modalités fixent au minimum les aspects suivants :

1° La méthode utilisée pour annoncer un conflit qui est présenté à la concertation sociale ;

2° De termijn waarbinnen het conflict moet geagendeerd worden en de mogelijke verlenging van de besprekingen;
3° De wijze waarop de overeenkomst na het overleg vastgelegd wordt;
4° de wijze waarop de afhandeling van het akkoord wordt opgevolgd en de wijze waarop het conflict definitief wordt afgesloten;
5° Dat, behoudens in het geval een stakingsaanzegging wordt neergelegd op interprofessioneel niveau, in ieder geval een termijn van minstens tien dagen dient te worden gerespecteerd tussen de aanzegging en de aanvang van de staking.

2° Le délai durant lequel le conflit doit être mis à l'ordre du jour et la prolongation éventuelle des discussions ;
3° La méthode utilisée pour définir l'accord après la concertation ;
4° La méthode utilisée pour suivre l'exécution de l'accord et la méthode utilisée pour clôturer définitivement le conflit.

5° Que, sauf si le préavis de grève est déposé au niveau interprofessionnel, dans tous les cas, un délai d'au moins dix jours doit être respecté entre l'annonce et le début de la grève.

Art. 16. § 1. In geval van staking neemt het inrichtingshoofd onmiddellijk, volgens de modaliteiten bepaald door de Koning, voorafgaand aan de aanvang van de staking en in functie van de duur van de aangekondigde staking, de nodige maatregelen teneinde de dienst te waarborgen overeenkomstig het plan zoals bepaald in artikel 19.

Art. 16. § 1. En cas de grève, le chef d'établissement prend immédiatement, suivant les modalités déterminées par le Roi, préalablement au début de la grève et en fonction de la durée de la grève annoncée, les mesures nécessaires afin d'assurer le service conformément au plan prévu à l'article 19.

Hij stelt een lijst op van de personeelsleden die hun intentie bevestigen niet aan de staking deel te zullen nemen. Hiertoe, of tenzij er een behoorlijk bewezen geldige reden is, delen de personeelsleden uiterlijk tweeënzeventig uur vóór het begin van de stakingsdag hun definitieve intentie mee of ze al dan niet aan de stakingsdag deelnemen. Uiterlijk 72u voorafgaand aan de aanvang van de staking wordt deze intentie als definitief en bindend beschouwd. Onder stakingsdag wordt elke periode van vierentwintig uur, te rekenen vanaf het uur van het begin van de staking zoals vermeld wordt in de stakingsaanzegging, verstaan.

In geval van staking met een duur van verscheidene dagen waarop dezelfde aanzegging betrekking heeft, delen de personeelsleden, uiterlijk tweeënzeventig uur vóór de eerste stakingsdag waarop hun aanwezigheid voorzien is, hun definitieve intentie mee of ze al dan niet aan de staking deelnemen en dit voor elke stakingsdag waarop hun aanwezigheid voorzien is. Zij kunnen hun verklaring tot uiterlijk achtenveertig uur vóór elke stakingsdag wijzigen met uitzondering van de eerste dag, als ze tijdens die stakingsdag wensen te werken en tot uiterlijk tweeënzeventig uur vóór elke stakingsdag met

Il constitue une liste des membres du personnel qui ont confirmé leur intention de ne pas vouloir participer à la grève. Dans ce but, et sauf motif valable dûment établi, les membres du personnel informent, au plus tard septante-deux heures avant le début du jour de grève, leur intention définitive de participer ou non au jour de grève. Au plus tard 72 heures avant le début de la grève, cette intention est considérée comme définitive et contraignante. Par jour de grève il est entendu toute période de vingt-quatre heures à compter de l'heure du début de la grève telle que mentionnée dans le préavis de grève.

En cas de grève d'une durée de plusieurs jours couverts par le même préavis, les membres du personnel informent, au plus tard septante-deux heures avant le premier jour de grève durant lequel leur présence est prévue, de leur intention définitive de participer ou non à la grève et ce pour chacun des jours de grève durant lesquels leur présence est prévue. Ils peuvent modifier leur déclaration au plus tard quarante-huit heures avant chaque jour de grève à l'exception du premier jour s'ils souhaitent travailler lors de ce jour de grève et au plus tard septante-deux heures avant chaque jour de grève à l'exception du premier jour s'ils souhaitent faire grève lors de ce jour de grève.

uitzondering van de eerste dag, als ze tijdens die stakingsdag wensen te staken.

De concrete nadere regels om de intentieverklaringen bedoeld in deze paragraaf mee te delen, worden bepaald door de Minister van Justitie, na advies van het bevoegde overlegcomité. De intentieverklaringen worden vertrouwelijk behandeld, met als enig doel de dienst te organiseren op basis van de beschikbare personeelsleden op de stakingsdag.

De personeelsleden die hun intentie om al dan niet aan de stakingsdag deel te nemen niet binnen de voormelde termijnen kenbaar maken, worden geacht niet aan de staking te zullen deelnemen.

Les modalités concrètes de communication des déclarations d'intention visées au présent paragraphe sont déterminées par le Ministre de la Justice, après avis du Comité de concertation compétent. Les déclarations d'intention sont traitées de manière confidentielle, dans le seul but d'organiser le service en fonction des effectifs disponibles lors du jour de grève.

Les membres du personnel qui n'ont pas confirmé leur intention de participer ou non au jour dans les délais fixés, sont considérés comme ne pas vouloir participer à la grève.

§ 2. Ingeval de staking meer dan twee dagen beslaat en de lijst van deze personeelsleden de behoeften zoals voorzien in het plan bedoeld in artikel 19 niet dekt, informeert de gevangenisdirecteur onverwijld de verantwoordelijke leiders van de representatieve vakbonden om aan de situatie te verhelpen. Blijkt dat dit niet tot afdoende resultaten leidt, dan informeert de gevangenisdirecteur de provinciegouverneur. In dat geval overlegt de provinciegouverneur met de gevangenisdirecteur en de verantwoordelijke leiders van de representatieve vakbonden over de schikkingen die hij zal treffen met het oog op een voldoende personeelsbezetting om de diensten te waarborgen overeenkomstig het plan.

§ 2. Dans le cas d'une grève au-delà de deux jours et où la liste de ces membres du personnel ne couvre pas les besoins comme définis dans le plan prévu à l'article 19, le directeur de la prison en informe immédiatement les responsables des syndicats représentatifs afin de remédier à cette situation. En absence de résultat, le directeur de la prison en informe le gouverneur de province. Dans ce cas, le gouverneur de province se concerte avec le directeur de la prison et les responsables des syndicats représentatifs concernant les dispositifs qu'il mettra en œuvre afin d'arriver à un taux de présence de personnel lequel sera suffisant afin de garantir les services définis dans ce plan.

§ 3. Tenzij er een behoorlijk bewezen geldige reden is, stellen de personeelsleden:

- die hun intentie hebben medegedeeld om niet aan de stakingsdag deel te nemen;
- alsook deze bedoeld in §1, laatste lid, en
- die de gouverneur bevolen heeft zich naar hun plaats van tewerkstelling te begeven, zich bloot aan een administratieve maatregel, door de Koning bepaald bij een in Ministerraad overlegd besluit, indien zij niet komen werken.

Deze en andere personeelsleden die aan de staking deelnemen, ontvangen geen loon voor de duur van de werkonderbreking.

§ 3. Les membres du personnel qui, sauf motif valable dûment établi :

- ont communiqué leur intention de ne pas participer au jour de grève ;
- aussi bien que ceux prévu dans le paragraphe 1er, dernier alinéa et
- ont été ordonnés par le gouverneur de se présenter à leur lieu du travail, s'exposent à une mesure administrative fixée par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, s'ils ne se présentent pas.

Ces membres du personnel ainsi que les autres qui participent au jour de grève ne perçoivent pas de rémunération pour la durée de l'interruption du travail.

Art. 17. Teneinde de veiligheid en de gezondheid van de opgesloten personen te verzekeren, dient tijdens de gehele duur van de staking minstens op dagelijkse basis erin voorzien te worden dat elke gedetineerde:

1° de maaltijden ontvangt in voldoende kwantiteit en kwaliteit en dat in overeenstemming met zijn gezondheidstoestand ;
2° de mogelijkheid moet hebben zijn lichaams- en omgevingshygiëne te verzorgen ;
3° de medische zorgen ontvangt die zijn gezondheidstoestand vereist ;
4° de mogelijkheid heeft om minstens één uur in open lucht te vertoeven ;
5° de mogelijkheid heeft om in contact te blijven met zijn naastbestaanden via briefwisseling, bezoek of telefoon ;
6° zijn rechten op verdediging kan uitoefenen met inbegrip van de mogelijkheid het bezoek te ontvangen van zijn advocaat;
7° het bezoek van een consulaire of diplomatieke vertegenwoordiger kan ontvangen ;
8° in contact kan treden met een vertegenwoordiger van zijn godsdienst of levensbeschouwing.

In geval van een staking van meer dan twee dagen houdt 2° en 5° in dat over een periode van één week respectievelijk de gedetineerde minstens twee douches kan nemen, twee keer briefwisseling kan ontvangen en verzenden en één keer bezoek van zijn familie kan ontvangen.

Art. 18. Tijdens de gehele duur van de staking blijft de toegang tot de gevangenis gewaarborgd voor volgende personen:

1° De personeelsleden die, zoals voorzien in artikel 16, § 1, tweede lid, hun intentie bevestigd hebben niet aan de staking te zullen deelnemen alsook de personeelsleden van de organisaties die actief zijn in de gevangenissen en die behoren tot andere overheden en, in voorkomend geval, private ondernemingen,

2° de artsen, verpleegkundigen en paramedici,

3° de advocaten van de gedetineerden,

4° de vertegenwoordigers van de erediensten en de lekenconsulenten,

5° de provinciegouverneur, de burgemeester van de gemeente waar de gevangenis zich bevindt,

6° de magistraten,

Art. 17. Afin de garantir la sécurité et la santé des individus incarcérés, il doit être prévu pendant toute la durée de la grève, au minimum quotidiennement, que chaque détenu :

1° reçoive les repas correspondant en quantité et en qualité à une alimentation suffisante et conforme aux exigences de son état de santé ;
2° soit en mesure de soigner son hygiène corporelle et celle de sa cellule ;
3° reçoive les soins médicaux que son état de santé requiert ;
4° ait la possibilité d'avoir accès à l'air libre pendant une heure au minimum ;
5° ait la possibilité d'avoir des contacts avec ses proches, via la correspondance et via la visite ou l'accès au téléphone ;
6° exercer ses droits de défense y compris la possibilité de recevoir la visite de son avocat ;
7° recevoir la visite d'un agent consulaire ou diplomatique, ;
8° avoir un contact avec un représentant de son culte ou de sa philosophie.

En cas de grève au-delà de deux jours les points 2° et 5° impliquent respectivement que dans une période d'une semaine le détenu a la possibilité de se doucher au moins deux fois, de pouvoir recevoir et envoyer deux fois du courrier et de recevoir une fois la visite de sa famille.

Art. 18. Pendant toute la durée de la grève l'accès à la prison est garanti pour les personnes suivantes:

1° Les membres du personnel qui, conformément à l'article 16, § 1, deuxième alinéa, ont confirmé leur intention de ne pas participer à la grève, ainsi que les membres du personnel des organisations actives dans les prison et qui appartiennent à d'autres autorités et, le cas échéant, des entreprises privés,

2° les médecins, infirmiers et paramédicaux,

3° les avocats des détenus,

4° les représentants des cultes reconnus et conseillers moraux,

5° le gouverneur de la province, le bourgmestre de la commune où se trouve la prison,

6° les magistrats,

7° de leveranciers van goederen en diensten noodzakelijk om de uitvoering van de diensten, bepaald in artikel 17 te kunnen waarborgen,

8° de personen die in dienst zijn bij de Interventie- en hulpdiensten,

9° De leden van de commissies van toezicht en de centrale toezichtsraad,

10° de federale ombudsdienst,

11° de leden van de Kamer van volksvertegenwoordigers, de Senaat, het Vlaams Parlement, het Parlement van de Franse Gemeenschap, het Parlement van het Waalse Gewest, het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap en het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest,

12° de personeelsleden belast met de inspectie en

13° de consulaire en diplomatieke ambtenaren.

7° les fournisseurs de biens et de services nécessaires pour garantir l'exécution des services fixés dans l'article 17,

7° les personnes en service dans les services d'intervention et de secours,

9° les membres des commissions de surveillance et du Conseil central de surveillance,

10° le Médiateur fédéral,

11° les membres de la Chambre des représentants, du Sénat, du Parlement flamand, du Parlement de la Communauté française, du Parlement de la Région wallonne, du Parlement de la Communauté germanophone et du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale,

12° les membres du personnel chargés de l'inspection et

13° les agents consulaires et du corps diplomatique.

Art. 19. § 1. De Minister bepaalt het model van een plan dat de prestaties en maatregelen vastlegt die door de personeelsleden van de gevangenissen dienen geleverd en genomen te worden teneinde de essentiële diensten te waarborgen zoals bepaald in artikel 17 van deze wet.

Art. 19. § 1er. Le Ministre de la Justice détermine le modèle du plan qui fixe les prestations à effectuer et les mesures à prendre par les membres du personnel des prisons visant à assurer les services essentiels, tels que prévus dans l'article 17 de la présente loi.

§ 2. De uitwerking van dit plan dient voor elke gevangenis overlegd te worden in het overlegcomité zoals bepaald in het ministerieel besluit van 29 juli 1987 houdende oprichting van de basisoverlegcomités voor Federale Overheidsdienst Justitie en aanduiding van hun voorzitters.

§ 2. La réalisation de ce plan, doit, pour chaque prison, faire l'objet de discussions au sein des Comités de concertation, tels que prévus dans l'arrêté ministériel du 29 juillet 1987 portant création des Comités de concertation de base pour le Service public fédéral Justice et désignation de leurs présidents.

§ 3. Indien het bevoegde overlegcomité niet binnen de 3 maanden na de inwerkingtreding van deze afdeling een dergelijk ingevuld plan neerlegt, hetzij omdat het geen beslissing genomen heeft, hetzij omdat er geen overeenstemming binnen het comité werd bereikt, bepaalt de Minister de prestaties en maatregelen zoals bedoeld in §1 na onderhandeling in het bevoegde overlegcomité.

§ 3. Si le Comité de concertation compétent ne présente pas un tel plan opérationnel dans les trois mois après l'entrée en vigueur de cette section, soit parce qu'il n'a pas pris de décision, soit parce qu'aucun accord n'a été conclu au sein du Comité, le Ministre détermine les prestations et les mesures, telles que visées au §1 après négociation au sein du comité de concertation compétent.

Art. 20. Uiterlijk één jaar na de inwerkingtreding van de bepalingen van deze afdeling en vervolgens telkens indien de Minister dit nodig acht, wordt in de schoot van het bevoegde coverlegcomité geëvalueerd of de diensten zoals bepaald in artikel 17 in alle omstandigheden werden gewaarborgd.

Art. 20. Au plus tard un an après l'entrée en vigueur des dispositions de cette section en par après chaque fois que le Ministre l'estime nécessaire, il est évalué au sein du comité de concertation compétent si les services tels que fixés dans l'article 17 ont été garantis dans toutes conditions.

Deze evaluatie gebeurt op basis van de vergelijking tussen de effectieve bezettingsgraad van de personeelsleden in de gevangenissen tijdens de staking in verhouding tot deze opgenomen in de plannen zoals bedoeld in artikel 19.

Indien uit deze evaluatie blijkt dat tijdens stakingen van twee dagen de diensten bedoeld in artikel 17 niet volledig konden gewaarborgd worden ingevolge een gebrek aan personeel, dan bepaalt de Koning dat de bepalingen voorzien in artikel 16, § 3 laatste lid, ook op deze stakingen van toepassing zijn.

Cette évaluation est basé sur une comparaison entre l'occupation effective des membres du personnel dans les prisons en relation avec celle prévue dans les plans comme fixés dans l'article 19.

S'il s'avère de cette évaluation que pendant une grève de deux jours, les services fixés dans l'article 17 ne pouvaient pas être complètement garantis à cause d'un manque de personnel, le Roi détermine que les dispositions fixées dans l'article 16, § 3 dernier alinéa, sont également applicables sur ces grèves.

TITEL IV. – Basisprincipes betreffende het statuut van het penitentiair personeel

TITRE IV. – Principes de base concernant le statut des membres du personnel pénitentiaire

HOOFDSTUK I. – *Basisprincipes betreffende de toekenning van een betrekking*

CHAPITRE I. – *Principes de base relatives à l'attribution d'un emploi*

Art. 21. Om de selectievoorwaarden met betrekking tot het gedrag en de integriteit van de kandidaat na te gaan, kan de penitentiaire administratie zich baseren op:

1° een uittreksel uit het strafregister dat niet van vroeger dateert dan drie maanden voorafgaand aan de kandidatuurstelling;
2° alle mogelijke inlichtingen vanwege de inlichtingen- en veiligheidsdiensten en van het Orgaan voor de Coördinatie van de Dreigingen;
3° gerechtelijke of politie gegevens, meegedeeld door de politie, mits het akkoord van de bevoegde gerechtelijke instanties ;
4° [andere gegevens en inlichtingen waarover zij beschikt].

Art. 21. Afin de vérifier les critères de sélection concernant le comportement et l'intégrité du candidat, l'administration pénitentiaire peut se baser sur:

1° une copie du casier judiciaire complet datant de moins de trois mois à la date d'introduction de la candidature ;
2° toutes les informations disponibles transmises par les services de renseignement et de sécurité et par l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace ;
3° des données judiciaires, communiquées par les services de police, moyennant autorisation des autorités judiciaires compétentes ;
4° [autres données et informations validées dont elle dispose].

Art. 22. Tot de vergelijkende selectieproeven wordt niet toegelaten, de kandidaat die gedurende de voorbije vijf jaar:

1° voor de bedoelde functie als stagiair werd ontslagen dan wel is verplaatst wegens beroepsongeschiktheid met toepassing van de door de Koning bepaalde regels;

Art. 22. N'est pas admis à la sélection comparative, le candidat qui pendant les cinq dernières années:

1° pour la fonction prévue, a été démis comme stagiaire pour inaptitude professionnelle ou précédemment été réaffecté pour inaptitude professionnelle;

2° voorwerp was van een ontslag van ambtswege om tuchtredenen of in geval van veroordeling tot een effectieve gevangenisstraf;

3° als contractueel voorwerp was van een ontslag voor zware fout zoals bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

4° op het ogenblik van het ontslag, een negatieve eindvermelding op de evaluatie heeft ontvangen voor de bedoelde functie.

De laureaat die het voor de bedoelde functie vereiste veiligheidsattest zoals bepaald in het koninklijk besluit van 24 maart 2000 tot uitvoering van de wet van 11 december 1998 betreffende de classificatie en de veiligheidsmachtigingen, veiligheidsattesten en veiligheidsadviezen, niet bekomt, wordt niet toegelaten tot de stage of wordt niet in dienst genomen.

2° a fait l'objet d'une démission d'office pour des raisons disciplinaires ou en cas d'une condamnation à une peine d'emprisonnement effective;

3° a été licencié comme contractuel pour motif grave visé à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

4° a au moment de la démission, une évaluation avec une mention finale négative pour la fonction prévue.

Le lauréat qui n'obtient pas l'habilitation de sécurité nécessaire pour la fonction voulue comme prévue dans l'arrêté royal du 24 mars 2000 portant exécution de la loi du 11 décembre 1998 relative à la classification et aux habilitations, attestations et avis de sécurité, ne peut pas commencer le stage ou n'est pas engagé.

Art. 23. Tijdens de stage voor wat de ambtenaren betreft of tijdens het eerste jaar van de indiensttreding voor wat de contractuelen betreft, kan de verplichting opgelegd worden tot het slagen in een basisopleiding georganiseerd door de penitentiaire opleidingsdienst zoals bedoeld in artikel 11, eerste lid, 1°, van deze wet.

Bij niet slagen in deze opleiding kan, in voorkomend geval, de stage van ambtswege worden beëindigd of de arbeidsovereenkomst ontbonden.

Art. 23. Pendant le stage des agents ou pendant la première année de l'engagement des contractuels, l'obligation de réussir une formation de base, organisée par le service de formation pénitentiaire telle que prévue dans l'article 11, alinéa 1er, 1°, de la présente loi, peut être imposée.

En cas d'échec, il peut être, le cas échéant, mis fin d'office au stage ou il est mis un terme au contrat de travail.

Art. 24. De selectie voor een bevordering naar een hoger niveau of naar een hogere graad van hetzelfde niveau kan een opleidingsmodule inhouden zoals bedoeld in artikel 11, eerste lid, 3° van deze wet.

Art. 24. La sélection pour une promotion vers un niveau supérieur ou vers un grade supérieur dans le même niveau peut contenir une module de formation telle que prévue dans l'article 11, alinéa 1er, 3°de la présente loi.

Art. 25. De Koning bepaalt de functies en de graden waarvoor de aanstelling in de tijd beperkt kan worden. In voorkomend geval wordt de verlenging ervan afhankelijk gemaakt van de resultaten van de evaluatie.

Hij kan bovendien het aantal mogelijke verlengingen van deze aanstellingen beperken.

Art. 25. Le Roi détermine les fonctions et les grades pour lesquels la désignation peut être limitée dans le temps. Le cas échéant, la prolongation de cette affectation dépend des résultats d'une évaluation.

Il peut en plus limiter le nombre des prolongations de ces désignations.

HOOFDSTUK II. – *Basisprincipes betreffende de verloven en afwezigheden*

Art. 26. De Koning kan de toekenning aan de personeelsleden van de gevangenissen van bepaalde verloven en afwezigheden die geen onvoorwaardelijk karakter hebben, zoals bepaald in het statuut van toepassing op de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, afhankelijk maken van het belang van de dienst.

CHAPITRE II. – *Principes de base relatives aux congés et absences*

Art. 26. Le Roi peut, vis-à-vis les membres du personnel des prisons, lier l'approbation de certaines modalités d'absences ou de congés qui n'ont pas un caractère non-conditionnelle tel que prévu dans le statut applicable aux membres du personnel de la fonction publique, aux besoins du service.

HOOFDSTUK III. – *Basisprincipes betreffende de toelagen*

Art. 27. De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de toelagen specifiek van toepassing op de personeelsleden van de penitentiaire diensten.

Met uitzondering van de ambtshalve toegekende toelagen zijn de toelagen afhankelijk van de prestaties van het personeelslid.

Onder prestaties wordt verstaan, de effectief gepresteerde werkuren of daarmee gelijkgestelde prestaties.

CHAPITRE III. – *Principes de base relatives aux allocations*

Art. 27. Le Roi fixe par un arrêté délibéré en Conseil des ministres les allocations spécifiquement applicables aux membres du personnel des services pénitentiaires.

A l'exception des allocations octroyées d'office, les allocations sont liées aux prestations des membres du personnel.

Sous prestations doit être entendu, les heures de travail effectivement prestées ou les prestations assimilés.

HOOFDSTUK IV – *Basisprincipes betreffende de evaluatie van de personeelsleden*

Art. 28. Onverminderd de algemene bepalingen van toepassing op de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, kan de Minister specifieke uitvoeringsmodaliteiten in dat kader bepalen.

CHAPITRE IV. – *Principes de base relatives à l'évaluation des membres du personnel*

Art. 28. Nonobstant les dispositions générales applicables aux membres du personnel de la fonction publique, le Ministre peut fixer des modalités d'exécution spécifiques dans ce cadre.

HOOFDSTUK V. – *Basisprincipes betreffende het recht op wedde en de gewaarborgde bezoldiging.*

Art. 29. De wedde van het personeelslid dat zich in voorlopige hechtenis bevindt, wordt verminderd met één vijfde zoals in artikel 23, vierde lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der

CHAPITRE V. – *Principes de base concernant le droit au traitement et la rétribution garantie.*

Art. 29. Le traitement du membre du personnel détenu préventivement, est réduit avec un cinquième comme visée à l'article 23, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs,

Werknemers, is vastgesteld, vanaf de beslissing van de raadkamer, te bewarenden titel.
Zij mag evenmin worden verminderd tot een bedrag dat lager is dan de werkloosheidsuitkering waarop het personeelslid recht zou hebben indien hij onder de sociale zekerheid voor werknemers viel.

à partir de la décision de la chambre du conseil, à titre conservatoire.
Elle ne peut non plus avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles l'agent aurait droit s'il bénéficiait du régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 30. Wanneer evenwel de daden die aan de oorsprong liggen van de voorlopige hechtenis, of het gedrag van betrokkene gedurende zijn gevangenschap of internering, onverenigbaar zijn met zijn staat van personeelslid, kan de wedde, bij beslissing van de minister, worden verminderd of ingetrokken voor het geheel of een deel van de periode van gevangenschap of internering.

Art. 30. Toutefois lorsque les faits qui sont à l'origine de la détention préventive ou si la conduite de l'intéressé pendant la détention ou l'internement sont incompatibles avec son état de membre du personnel, le traitement peut être réduit ou supprimé, sur décision du ministre, pour tout ou partie de la période de détention ou d'internement.

HOOFDSTUK VI . – *Basisprincipes betreffende het tuchtregime*

CHAPITRE VI. –*Principes de base concernant le régime disciplinaire*

Art. 31. Onverminderd de algemene bepalingen inzake de tuchtregeling van toepassing op de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, zijn de bijkomende bepalingen en modaliteiten hieronder bepaald van toepassing op de personeelsleden van de penitentiaire administratie.

Art. 31. Nonobstant les dispositions générales applicables aux membres du personnel de la fonction publique relative au régime disciplinaire, les dispositions et modalités supplémentaires décrites ci-dessous sont applicable aux membres du personnel de l'administration pénitentiaire.

Elke handeling of gedraging, zelfs buiten de uitoefening van het ambt, die een tekortkoming aan de beroepsplichten uitmaakt of die van aard is de waardigheid van het ambt in het gedrang te brengen, is een tuchtinbreuk en kan aanleiding geven tot het opleggen van een tuchtstraf.

Tout acte ou comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui constitue un manquement aux obligations professionnelles ou qui est de nature à mettre en péril la dignité de la fonction, est une transgression disciplinaire et peut donner lieu à une sanction disciplinaire.

Binnen de penitentiaire administratie wordt een jurisprudentiegegevensbank inzake tucht alsook inzake orde- en veiligheidsmaatregelen zoals bepaald in de artikelen 32 en 33 van deze wet, opgericht waar alle genomen tuchtsancties, orde- en veiligheidsmaatregelen anoniem gecentraliseerd worden. De Koning bepaalt de modaliteiten inzake het beheer en de raadpleging van deze gegevensbank.

Au sein de l'administration pénitentiaire une banque de données de jurisprudence en matière disciplinaire ainsi que des mesures d'ordre et de sécurité, telles que prévues dans les articles 32 et 33 de la présente loi, dans laquelle toutes les sanctions disciplinaires et les mesures d'ordre et de sécurité prises sont centralisées dans le respect de l'anonymat. Le Roi fixe les modalités relatives à la gestion et la consultation de cette banque de données.

HOOFDSTUK VII. – *Orde- en veiligheidsmaatregelen*

CHAPITRE VII. – *Mesures d'ordre et de sécurité*

Art. 32. De Directeur-generaal kan de toegang tot één of meer gevangenissen ontzeggen aan elk personeelslid waarvan hij meent dat diens aanwezigheid in de gevangenis de orde en de veiligheid, zoals bepaald in artikel 2, 7°, 8°, 9° en 10° van de basiswet van 12 januari 2005 betreffende het gevangeniswezen en de rechtspositie van de gedetineerden, in het gedrang brengt.

Het betrokken personeelslid wordt gehoord door de hiërarchische meerdere binnen de 7 werkdagen volgend op de beslissing tot ontzegging van de toegang tot de gevangenis. Het personeelslid kan zich tijdens dit verhoor laten bijstaan.

De duur van de ontzegging van de toegang tot de gevangenis mag in geen geval een periode van zes maanden overschrijden.

Art. 32. Sans préjudice d'une action disciplinaire, le Directeur-général peut interdire l'accès à une ou plusieurs prisons à tout membre du personnel dont il estime que sa présence met en danger l'ordre ou la sécurité tels que définis à l'article 2, 7°, 8°, 9° et 10° de la Loi de Principes du 12 janvier 2005 concernant l'administration pénitentiaire ainsi que le statut juridique des détenus .

Le membre du personnel concerné sera entendu par le chef hiérarchique dans les 7 jours ouvrables qui suivent la prise de connaissance par le membre du personnel de l'interdiction d'accès. Le membre du personnel peut, à cette occasion, se faire assister.

La durée de l'interdiction de l'accès à la prison ne peut dans aucun cas dépasser une période de six mois.

Art. 33. Onverminderd de bepalingen van toepassing op de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, kan de Directeur-generaal ambtshalve de tijdelijke affectatie, van een personeelslid bevelen in volgende gevallen:

1° In het kader van een lopend tuchtonderzoek;
2° Bij kennelijke onverenigbaarheid van de personeelslid en de dienst waarin hij tewerkgesteld is.

Het betrokken personeelslid wordt gehoord door de hiërarchische meerdere uiterlijk 7 werkdagen voorafgaand aan de beslissing tot ambtshalve overplaatsing. Het personeelslid kan zich tijdens dit verhoor laten bijstaan.

Art. 33. Sans préjudice des dispositions relatives aux membres du personnel de la fonction publique fédéral, le directeur général peut ordonner à titre temporaire l'affectation d'office d'un membre du personnel dans les cas suivants :

1° Dans le cadre d'une procédure disciplinaire en cours :
2° En cas d'incompatibilité avérée entre le membre du personnel et le service dans lequel il est affecté.

Le membre du personnel concerné sera entendu par le chef hiérarchique dans les 7 jours ouvrables qui précèdent la décision du déplacement d'office. Le membre du personnel peut, à cette occasion, se faire assister.

HOOFDSTUK IIX. – *Ambtshalve ontslag en beëindiging van de arbeidsovereenkomst*

CHAPITRE IIX. – *Démission d'office et rupture du contrat de travail*

Art. 34. § 1. Verliest ambtshalve en zonder vooropzeg de hoedanigheid van ambtenaar, de ambtenaar die voorwerp is van een kracht van gewijsde veroordeling tot een effectieve gevangenisstraf.

Deze bepaling is van toepassing op de stagiairs.

Art. 34. § 1er. Perd d'office et sans préavis la qualité d'agent, l'agent qui fait objet d'une condamnation définitive à une peine d'emprisonnement effective.

Cette disposition est applicable au stagiaires.

§ 2. Tot ontslag wegens zware fout geeft aanleiding, de contractueel die veroordeeld werd tot een in kracht van gewijsde getreden veroordeling tot een effectieve gevangenisstraf.

§ 2. Entraîne le licenciement pour faute grave, le contractuel qui fait l'objet d'une condamnation définitive d'une peine d'emprisonnement effective.

TITEL V. — *Inwerkingtreding*

TITRE V. — *Entrée en vigueur*

Art. 35. Met uitzondering van dit artikel, dat in werking treedt de dag waarop deze wet in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt en de artikelen 12, 15 tot en met 20 en 34 die in werking treden op 1 januari 2019, bepaalt de Koning de datum waarop elk artikel van deze wet in werking treedt. .

Art. 35. A l'exception du présent article, qui entre en vigueur le jour de la publication de la présente loi au Moniteur Belge et les articles 12, 15 à 20 et 34 qui rentrent en vigueur le 1er janvier 2019, le Roi détermine la date à laquelle chaque article de la présente loi entre en vigueur.

Gegeven te

Doinné à

Van Koningswege :
De Minister van Justitie,

Par le Roi :
Le Ministre de la Justice,

Koen GEENS

KONINKRIJK BELGIE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST JUSTITIE

Voorontwerp van wet betreffende de organisatie van de penitentiaire diensten en van het statuut van het penitentiair personeel

Memorie van toelichting

Dames en Heren,

De penitentiaire administratie is een schakel in de strafrechtsketen. In dat opzicht speelt zij een niet verwaarloosbare rol bij de veiligheid die de Staat de burgers moet waarborgen. Voor wat de penitentiaire administratie betreft, verstaan we veiligheid enerzijds in de statische betekenis van het woord, zijnde het in bewaring houden van die personen waarvan de justitie meent dat ze in een beveiligde omgeving moeten verblijven, en anderzijds in de dynamische betekenis van het woord en die rekening houdt met het gegeven dat deze personen op een gegeven moment terugkeren naar de vrije samenleving.
De opsluiting raakt, door zijn aard, aan het fundamenteel recht op individuele vrijheid. Het past niet, in een democratische rechtsstaat, dat de wetgever zich niet uitspreekt waarop de penitentiaire diensten moeten georganiseerd worden en functioneren. Het maatschappelijk belang waarvoor een gevangenis staat, noopt tot een reflectie op het hoogste niveau wat betreft het beschrijven van haar opdrachten, haar prioritaire doelstellingen, haar waarden en de verwachtingen die men ten aanzien van haar kan hebben en tot een verplichting om deze reflectie in een wettekst te gieten

Zowel de interne als de externe rechtspositie van gedetineerden, werden wettelijk verankerd in 2005 en 2006, respectievelijk door de Basiswet (Wet van 12 januari 2005 betreffende het gevangeniswezen en de rechtspositie van de gedetineerden) en de wet op de externe rechtspositie (Wet van 17 mei 2006 betreffende de externe rechtspositie van de veroordeelden tot een vrijheidsstraf en de aan het slachtoffer toegekende rechten in het raam van de strafuitvoeringsmodaliteiten). Daartegenover

ROYAUME DE BELGIQUE

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL JUSTICE

Avant-projet de loi concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire

Exposé des motifs

Mesdames et Messieurs,

L'administration pénitentiaire est un maillon de la chaîne pénale. En tant que tel, elle joue un rôle non négligeable dans la sécurité que l'Etat doit garantir aux citoyens. S'agissant de l'administration pénitentiaire, la sécurité s'entend à la fois au sens statique du terme, à savoir le maintien en lieu de sûreté des personnes dont la justice a estimé qu'elles devaient être maintenues en lieu de sûreté, mais aussi sécurité dynamique, qui tient compte du fait que ces personnes retourneront à un moment donné dans la société libre.

L'emprisonnement porte, par nature, atteinte à un droit fondamental, à savoir le droit à la liberté individuelle. Il n'est pas concevable, dans une société démocratique, que le législateur ne se prononce pas sur la manière dont l'institution doit être organisée et fonctionner. L'enjeu sociétal que représente la prison appelle une réflexion au plus haut niveau de manière à préciser sa mission, ses objectifs prioritaires, ses valeurs, en tenant compte de ce qui est attendu d'elle et l'obligation de couler cette réflexion dans un texte de loi.

Le statut juridique des détenus, à la fois interne et externe, a été doté en 2005 et 2006 de bases légales, au travers respectivement de la Loi de Principes (Loi du 12 janvier 2005 concernant l'administration pénitentiaire ainsi que le statut juridique des détenus du 12 janvier 2005) et de la loi sur le statut juridique externe (Loi du 17 mai 2006 relative au statut juridique externe des personnes condamnées à une peine privative de liberté et aux droits reconnus à la victime dans le cadre des modalités d'exécution de la peine). En

wordt het statuut van het penitentiaire personeel en de regels die haar functioneren bepaalt, afgeleid uit een disparaat amalgaam van regels die bij wijlen erg "gedateerd" zijn (het betreft meeer bepaald het konklijk besluit van 21 mei 1965 houdende algemeen reglement van de strafinrichtingen, het koninklijk besluit van 14 mei 1971 houdende bijzondere instructie van toepassing op de personeelsleden van de buitendiensten van het bestuur strafinrichtingen en het minsterieel besluit van 12 juli 1971 houdende algemene instructie voor de strafinrichtingen). De missie, de opdrachten, rechten en plichten van het penitentiair personeel dienen evenzeer een wettelijke verankering te krijgen die op een coherente wijze spoort met de bepalingen die het statuut van de gedetineerden regelen.

Het is immers ontegensprekelijk zo dat binnen de totaalinstelling die de gevangenis is, waar de gedetineerde voor alle levensgebieden afhankelijk is van de overheidsdienst en haar medewerkers, de machtsverhoudingen tussen beide partijen inherent in onevenwicht zijn.
Goffman (1968) beschreef deze instellingen waar alle deelaspecten van het leven op eenzelfde plaats gebeuren, onder eenzelfde leiding, met dezelfde mensen die men niet vrij kiest. Er is geen scheiding tussen werken, wonen en vrije tijd. De gedetineerde wordt afgesneden van zijn sociale omgeving en verliest zijn sociale rollen.
De basiswet heeft daar via de principes van de beperking van de detentieschade en normalisering aan tegemoet willen komen en een relatief strikt kader gegeven waarbinnen de beperkingen (door de overheid en haar medewerkers) van de politieke, burgerlijke, sociale, economische of culturele rechten van gedetineerden dienen te passen.
Maar artikel 6 van de wet van 2005 stelt ook dat de gedetineerde aan beperkingen onderworpen is "*die onlosmakelijk met de vrijheidsbeneming verbonden zijn*". Dergelijke ruime omschrijving is onvermijdelijk maar het is dan absoluut aangewezen dat bij het operationaliseren van deze bepaling de nodige waarborgen moeten ingebouwd worden opdat effectief geen bijkomende onnodige detentieschade wordt aangericht en dat "the pains of costudy", zoals

revanche, le statut des personnels pénitentiaires et leurs règles de fonctionnement doivent être déduits d'un ensemble disparate de dispositions diverses parfois très « datées » (il s'agit nottament de l'arrêté royal du 21 mai 1965 portant Règlement général des établissements pénitentiaires, l'arrêté royal du 14 mai 1971 portant instructions spéciales applicables aux agents des services extérieurs de l'Administration des établissements pénitentiaires et l'arrêté ministériel du 12 juillet 1971 portant Instructions générales pour les établissements pénitentiaires). Les missions, tâches, droits et devoirs des personnels pénitentiaires doivent eux aussi bénéficier d'un ancrage légal qui s'articule de manière cohérente avec les dispositions réglant le statut des détenus.

Il est en effet incontestable que, dans l'institution totale qu'est la prison, où les détenus sont dépendants de l'autorité et des collaborateurs, pour tous les domaines de leur vie, les rapports de force entre les deux parties sont déséquilibrés.
Goffman (1968) a décrit ces institutions où tous les aspects de la vie se déroulent dans un même lieu, sous une même autorité, avec les mêmes personnes que l'on a pas choisies. Il n'y a pas de séparation entre le travail, le logement et le temps libre. Le détenu est coupé de son environnement social et perd ses rôles sociaux.
La Loi de principes a voulu y satisfaire, via les principes de limitation des effets préjudiciables liés à la détention et de normalisation et a fixé un cadre relativement strict dans lequel les limitations des droits politiques, civils, sociaux, économiques ou culturels des détenus (par l'autorité et par ses collaborateurs) doivent s'insérer.
Mais l'article 6 de la loi de 2005 stipule également que le détenu est soumis à des limitations qui *« sont indissociables de la privation de liberté »*.
Cette définition large est inévitable mais il est dès lors indiqué , au stade de l'opérationnalisation, de mettre en place les garanties nécessaires de manière à ce que, effectivement, aucun dommage supplémentaire ne soit imposé et que « the pain of custody », telle qu'elle est abondamment décrite dans la littérature, ne soit pas rendue plus dure. Sykes (1958) a décrit ces « five pains of imprisonnment qui au jour d'aujourd'hui sont encore d'actualité et dont les conséquences

ruim in de wetenschappelijke literatuur beschreven, niet verder worden versterkt. Sykes (1958) beschreef deze "five pains of imprisonment" die er de dag van vandaag nog steeds toe doen omdat de gevolgen ervan belangrijk kunnen zijn. De (negatieve) psychosociale effecten van de vrijheidsberoving zijn eveneens voldoende uitgebreid beschreven met bijzondere aandacht voor een, in verhouding tot de vrije samenleving, significanter hoger zelfdodingscijfer als dramatisch hoogtepunt naast een belangrijke prevalentie van depressies en andere vormen van psychisch lijden als gevolg van detentieomstandigheden. Dat de kwaliteit van de interacties tussen de penitentiaire personeelsleden (en indirect dus tussen de penitentiaire organisatie) en de gedetineerden (en hun familiale/sociale omgeving) decisief is wat de kwaliteit van het leven in de gevangenis en de uitvoering van de gevangenisstraf betreft, is dan weer omstandig aangetoond door Liebling (2004). Cruciaal in haar onderzoek is het begrip "vertrouwen" dat, door de specificiteit van de vrijheidsberoving uiteraard "asymmetrisch" is, net omwille van de hierboven beschreven afhankelijkheid. En deze ongelijke relatie tussen gedetineerden en de penitentiaire organisatie en haar medewerkers kan enkel ongewenste neveneffecten vermijden indien er een evenwicht is dat start met de wettelijke omkadering van de rechtspositie van alle actoren die bij de penitentiaire vrijheidsberoving betrokken zijn.

Kernprincipes in deze wetgeving zijn de begrippen continuïteit, kwaliteit, betrokkenheid en verantwoording en dit doorheen de diverse thema's die het wetsontwerp beoogt te regelen.

- Continuïteit van dienstverlening maar evenzeer van competentieontwikkeling en de permanente afstemming van de deskundigheid van de medewerkers op de behoeften van de organisatie;
- Kwaliteit door opleiding als dwingend instrument voor aanwerving en loopbaanontwikkeling opdat via deze weg (nieuwe) visies op de penitentiaire strafuitvoering in de organisatie worden binnengebracht en geconsolideerd;
- Betrokkenheid vanuit de samenleving in het algemeen en de ketenpartners in het bijzonder door hen te betrekken bij de beleidsontwikkeling maar evenzeer

peuvent être considérables. Les effets psychosociaux (négatifs) de la privation de liberté ont également fait l'objet de descriptions bien développées avec une attention particulière portée au nombre significativement plus élevé de suicides, par rapport à la société libre, point culminant dramatique, à côté d'une prévalence importante de dépressions et autres formes de souffrance psychique qui sont la conséquences des conditions de détention.
Liebling (2004) a démontré de manière détaillée que la qualité des interactions entre les membres du personnel (et de manière indirecte l'organisation pénitentiaire) et les détenus (et leur entourage familial/ social) est cruciale en ce qui concerne la qualité de vie dans la prison et l'exécution de la peine d'emprisonnement. Un mot clé de sa recherche est la notion de « confiance » qui, en raison de la spécificité de la privation de liberté est évidemment « asymétrique », eu égard aux circonstances décrites plus haut. Et les effets secondaires indésirables de ce déséquilibre dans la relation entre les détenus et l'organisation pénitentiaire et ses collaborateurs ne peuvent être évités que moyennant un équilibre qui prend sa source dans l'encadrement légal de la position en droit de tous les acteurs concernés par la privation de liberté.

Les principes fondamentaux de la présente législation sont la continuité, la qualité, l'engagement et la responsabilisation, fil rouge des diverses thématiques que le projet de loi vise à régler :

- continuité du service mais également développement des compétences et ajustement permanent de l'expertise des collaborateurs aux besoins de l'organisation ;
- la qualité par le biais de la formation comme exigence pour le recrutement et le développement de la carrière, de manière à implanter dans l'organisation les visions (innovantes) en matière d'exécution des peines et à les consolider ;
- l'engagement, par rapport à la société en général et les partenaires de la chaîne en particulier en les impliquant dans le développement de la politique mais également, à nouveau, dans le cadre de la formation permanente du personnel ainsi que du code de déontologie qui lui sera

(opnieuw) via de permanente opleiding van het personeel alsook de deontologische code die op haar van toepassing zal zijn en die beide het maatschappelijk belang van het gevangeniswezen in het functioneren en het handelen moeten integreren en
- Verantwoording door de versterking van de interne controle op het functioneren van de organisatie en haar medewerkers.

Dit wetsontwerp beoogt deze behoefte aan een wettelijk kader te regelen teneinde dit wettelijke deficit op te vangen. De wet beoogt in het bijzonder om mechanismen in te stellen die van aard zijn bij te dragen tot de legitimiteit van de penitentiaire instellingen en erover te waken dat haar personeelsleden haar missie uitdragen.

Het wetsontwerp is opgebouwd uit vijf titels:
- Titel I die algemene bepalingen bevat;
- Titel II betreft de fundamentele principes waarop het functioneren van het gevangeniswezen is gebaseerd;
- Titel III betreft eerder organisatiegerichte aspecten;
- Titel IV betreft essentiële bepalingen van toepassing op het penitentiair personeel en
- Titel V betreft de inwerkingtreding van de wet.

Inhoudelijk zijn het dus vooral de titels II tot en met IV die aandacht verdienen behoudens wat artikel 3 van Titel I betreft die uitdrukkelijk bepaalt dat de bepalingen in dit voorontwerp, en meer bepaald dat deze met betrekking tot het personeelsplan (artikel 13, § 2 van Titel III) en alle overige die gerelateerd zijn aan het statuut van de personeelsleden (de bepalingen uit Titel IV dus) enkel subsidiair afwijken van de bepalingen van toepassing op het personeel van de federale openbare diensten.

Tijdens de onderhandelingen van deze wet met de representatieve vakorganisaties kwam dan ook het project van codificering van het statuut van het Rijkspersoneel en de contractualisering van het Rijkspersoneel dat ter onderhandeling in Comité B voorligt ter sprake. Vanuit de bezorgdheid om onrust te vermijden werd aan de vakorganisaties bevestigd dat het voorontwerp

applicable qui doivent l'un comme l'autre intégrer l'intérêt social de l'administration pénitentiaire dans le mode de fonctionnement et la manière de gérer.
- responsabilité, via un contrôle interne de l'organisation et de ses collaborateurs.

Le présent projet de loi vise à instaurer ce cadre législatif afin de répondre à ce déficit de légalité. La loi vise plus principalement à mettre en place les mécanismes de nature à asseoir la légitimité de l'institution pénitentiaire et à favoriser, ce faisant, l'adhésion de tous les personnels à sa mission.

Le projet de loi est composé de cinq titres :
- Titre I lequel contient des dispositions générales ;
- Titre II concerne les principes fondamentaux sur lesquels l'administration pénitentiaire est basée ;
- Titre III concerne plutôt des aspects organisationnels ;
- Titre IV concerne des dispositions essentielles applicables au personnel pénitentiaire et
- Titre V concerne l'entrée en vigueur de la loi.

Sur le plan du contenu, surtout les Titres II à IV méritent attention sauf pour ce qui concerne l'article 3 du Titre I lequel détermine explicitement que les dispositions de cet avant-projet, et plus particulièrement celles liées au plan du personnel (article 13, 6 2 du Titre III) et toutes les autres relatées au statut des membres du personnel (les dipositions du Titre IV) ne dévient que subsidiairement aux dispositions applicables au personnel des services publics fédéraux.

Lors les négociations de cette loi avec les syndicats représentatifs, le projet de codification du statut du personnel de l'Etat et de contractualisation du personnel de l'Etat qui est en cours de négociation au sein du Comité B a également fait l'objet de discussions. Afin d'éviter les troubles, il a été confirmé aux syndicats que l'avant projet ne modifie nullement la relation statutaire entre le membre du personnel et son employeur, l'État fédéral, y compris les droits acquis.

niets verandert aan de statutaire band tussen het personeelslid en zijn werkgever, de federale staat, met inbegrip van de verworven rechten.

Titel II beschrijft in Hoofdstuk I de basis voor een administratie die getuigt van performantie, transparantie en een gerichtheid op de samenleving. Zij definieert de missie van de administratie die gebaseerd is op een strikt respect voor de rechtsregels en de dynamische toepassing ervan.

Het gegeven dat de uitvoering van de penitentiaire opdrachten een directe en onvermijdelijke impact heeft en beperkingen met zich meebrengt op de wijze waarop de gedetineerde burger zijn rechten kan effectueren, verantwoordt het definiëren van deze functies als essentiële diensten Het onderbreken van de diensten die aan de gedetineerde burger dienen te worden gewaarborgd dreigen immers het leven, de veiligheid en de gezondheid van deze burgers in gevaar te brengen.
De impact van de penitentiaire praxis kan dus ondubbelzinnig ook impact hebben op de fysische en psychische integriteit van de personen bedoeld in de wet van 2005 en in het bijzonder de gedetineerden omdat deze volledig afhankelijk zijn van het penitentiair personeel om die faciliteiten te verkrijgen die hun gezondheid en veiligheid moeten waarborgen.

Het wetsontwerp installeert in Hoofdstuk II een orgaan dat er op gericht is het maatschappelijk draagvlak voor het penitentiaire beleid te bevorderen, met name de penitentiaire beleidsraad die belast wordt actief mee te werken aan de conceptie van het gevangenisbeleid. De penitentiaire beleidsraad is samengesteld uit diverse actoren uit de strafrechtsketen en uit de academische wereld. Zij moet toelaten om de maatschappelijke pertinentie en de wetenschappelijke onderbouw van het gevoerde beleid te evalueren.

Het stelt in Hoofdstuk III tevens een mechanisme van interne inspectie in, onder het directe gezag van de Minister van Justitie, dat voornamelijk toeziet op de performantie van de penitentiaire instellingen en hun personeel. Zij zal voornamelijk een cultuur van verantwoording en zelfevaluatie

Le Chapitre I du Titre II décrit les bases d'une administration performante, transparente, ouverte sur la société. Elle énonce en effet la mission de l'administration, fondée sur un respect strict de la règle de droit et son application dynamique.

La donnée que l'exécution des missions pénitentiaires a un impact direct et inévitable, et entraîne des limitations, sur la manière dont le citoyen détenu peut exercer ses droits, justifie la définition de ces fonctions comme des services essentiels. L'interruption des services qui doivent être garantis vis-à-vis du citoyen détenu risquent après tout de mettre la vie, la sécurité et la santé de ces citoyens en péril.
L'impact de la pratique pénitentiaire peut donc aussi avoir un impact sans équivoque sur l'intégrité physique et psychique des personnes visées dans la loi de 2005 et en particulier les détenus car ils sont totalement dépendants du personnel pénitentiaire afin d'obtenir ces facilités qui doivent garantir leur santé et leur sécurité.

Le projet de loi instaure dans le Chapitre II un organe chargé d'ouvrir l'action de l'administration pénitentiaire à la société civile et à ses attentes, à savoir un Conseil pénitentiaire chargé de participer de manière directe à la conception de la politique de l'administration pénitentiaire. Le Conseil pénitentiaire réunit divers acteurs de la chaîne pénale et des membres du monde académique. Il doit permettre d'évaluer la pertinence sociale et scientifique de la politique menée.

Dans le Chapitre III, il met également en place un mécanisme d'inspection interne, placé sous l'autorité directe du Ministre, dont l'action vise à optimaliser les performances des établissements pénitentiaires et leurs personnel. Il convient en effet de favoriser l'émergence d'une culture de responsabilité et d'auto-évaluation au sein de l'administration. L'attitude actuelle est trop souvent réactive, voire défensive, par rapport à des remarques et critiques formulées par les instances externes de contrôle.

moeten bevorderen binnen de penitentiaire administratie.
Zij functioneert momenteel al te veel vanuit een reactieve en defensieve invalshoek ten aanzien van opmerkingen en kritieken geformuleerd door de externe toezichtsorganen.

Om tenslotte het grote belang aan te tonen te kunnen beschikken over personeelsleden die perfect voorbereid zijn op hun opdrachten, wordt in Hoofdstuk IV bepaald dat de penitentiaire administratie een penitentiaire opleidingsdienst zal oprichten die het opleidingsbeleid zal ontwikkelen en zal waken over de uniformisering van de opleidingsprogramma's voor haar personeelsleden.
Deze dienst zal dus kunnen voorzien in een basisopleiding voor alle personeelsleden van de penitentiaire administratie, maar tevens in voorgezette beroepsopleidingen alsook in opleidingen die eigen zijn aan elke functie (bijvoorbeeld: opleidingen gerelateerd aan het gebruik van technologische apparatuur bij de toegangscontrole, griffietaken, enz.). Zij zal tevens instaan voor opleidingen die focussen op communicatieve en relationele vaardigheden, aangepast aan het werken in een gevangenis.
Deze penitentiaire opleidingsdienst is een onmisbaar instrument om alle personeelsleden drager te doen worden van de opdrachten waar de penitentiaire administratie voor staat en dit door een doorgedreven kennis van alle facetten die eigen zijn aan het werken binnen een penitentiaire omgeving en dit doorheen de ganse loopbaan.

Hoofdstuk I van Titel III van de wet beschrijft de organisatie van de penitentiaire administratie op drie niveau's. De penitentiaire administratie wordt een homogene entiteit die alle personeelsleden samen brengt die belast zijn met het beheer van de gevangenissen. Deze structuur is gebaseerd op drie pijlers:

- de centrale diensten die de concepten uitwerken aan de hand waarvan de opdracht van de administratie zal gerealiseerd worden, de onderrichtingen uitschrijven en alle transversale functies incorporeren (beheer van de budgetten, van het personeel, ...),
- de regionale directie, die de interface is tussen de centrale diensten en de

Enfin, prenant en considération l'importance majeure de disposer de personnels parfaitement préparés à remplir ses missions, le Chapitre IV indique que l'administration pénitentiaire se dote d'un service pénitentiaire de formation qui sera chargé de développer une politique dans la matière de la formation et veillera à l'uniformisation des programmes de formation pour les membres du personnel.
Ce service pourra assure la formation de base de tous les personnels pénitentiaires, leur formation continuée ainsi que des formations adaptées à la spécificité de chaque fonction (par exemple : formation à la technologie liée au contrôle de l'accès à la prison, formation aux tâches du greffe, etc.) ; elle offrira également formations axées sur le développement d'habilités comportementales adaptées au travail en prison.
Ce service pénitentiaire de formation est un outil indispensable pour renforcer l'adhésion de tous les personnels à la mission de l'administration, par une connaissance approfondie, entretenue tout au long de la carrière, des facettes des métiers pénitentiaires et de l'évolution de l'institution.

Le Chapitre I du Titre III de la loi décrit l'organisation de l'administration sur trois niveaux. L'institution pénitentiaire devient une entité homogène, qui regroupe tous les agents chargés de l'administration des prisons. La structure repose sur trois piliers :

- l'administration centrale, qui fournit l'appui conceptuel nécessaire à la réalisation de la mission, rédige les instructions, gère toutes les fonctions transversales de l'institution (gestion des budgets, des personnels, ...),
- la direction régionale qui réalise l'interface entre l'administration centrale et les prisons, la coordination des actions prises dans les prisons et le contrôle de leurs efficacité. La direction régionale s'inscrit dans une description géographique laquelle correspond actuellement aux frontières des trois régions. En ce qui concerne la situation à Bruxelles, l'administration se trouve dans une période de transition. Jusqu'à fin 2016,

buitendiensten, en die de coördinatie verzorgt van de acties die zich in de gevangenissen afspelen en mee toeziet op hun efficiënte werking. De regionale directie beantwoordt aan een geografische omschrijving die momenteel overeenstemt met de grenzen van de drie gewesten. Wat de Brusselse situatie betreft, bevindt de administratie zich in een overgansperiode. Tot eind 2016 functioneerden de gevangenissen te Sint-Gillis en Vorst als aparte inrichtingen en werd elk van de inrichtingen toegewezen aan een regionale directie, respectievelijk voor de regio Noord (Vlaanderen) en voor de regio Zuid (Wallonië). Eind 2016 werden beide sites onder één directie gebracht waarmee meteen geanticipeerd wordt op de oprichting van het unieke gevangeniscomplex te Haren. A priori, en voor zover niet geraakt wordt aan de huidige geografische omschrijving van de regionale directies, hoeft dit geen oprichting van een derde regionale directie met zich mee te brengen omdat er zich binnen deze geografische omschrijving maar één gevangenis zal bevinden. Het ligt voor de hand dat het inrichtingshoofd van deze gevangenis op gelijke voet moet kunnen overleggen met de regionale directeurs Noord en Zuid voor wat de onderwerpen betreft die zij delen,
- de gevangenissen die instaan voor het dagelijks beheer van de detentie in de meest ruime betekenis van het woord en in het bijzonder het vormgeven aan de uitvoering naar letter en geest van de toepasselijke wetten alsook het middelenbeheer.

Er wordt tevens een invulling gegeven aan de samenstelling van het personeelsplan van de penitentiaire organisatie. Dit is in het bijzonder van belang voor wat de buitendiensten betreft waar de aanpassing van de herziening van de personeelsprofielen in het licht van de evoluerende opdrachten van de gevangenissen, het meest zichtbaar zal worden. Het is immers de bedoeling om de multifunctionele invulling van de opdrachten van het bewakings- en technisch personeel verder te differentiëren om ze vervolgens elk vanuit hun eigenheid verder te kunnen ontwikkelen. Het door elkaar lopen van

les prisons de Saint-Gilles et de Forest fonctionnaient comme des prisons séparées et chacune de ces prisons était attachée à une direction régionale, respectivement à la direction régionale Nord (Flandre) et à la direction régionale Sud (Wallonie). Fin 2016 les deux sites étaient placées sous une seule direction. Ainsi on anticipe la création de l'unique complexe pénitentiaire à Haren. A priori, et pour autant qu'on ne touche pas à la description géographiques des directions régionales existantes, cela ne doit pas impliquer la création d'une troisième direction régionale puisque seulement une prison se situera dans cette description géographique. Il va de soi que le chef d'établissement de cette prison devra pouvoir participer à la concertation avec les directeurs régionaux Nord et Sud sur pied d'égalité pour les matières qu'ils partagent,
- les prisons qui assurent la gestion quotidienne de la détention dans le sens le plus large que possibe et plus particlulièrement la réalisation des lois concernés à la lettre et dans leures philosophies ainsi que la gestion des moyens.

Un rôle est également attribué à l'élaboration du plan de personnel de l'organisation pénitentiaire. C'est particulièrement important pour les services extérieurs où l'adaptation de la révision des profils du personnel à la lumière des missions évolutives des prisons, sera la plus visible. Le but est en effet de continuer à différencier le contenu mutifonctionnel des missions du personnel de surveillance et technique afin d'ensuite pouvoir continuer à les développer chacune selon sa spécificité. La confusion des missions de surveillance, d'accompagnement et techniques ou logistiques est dépassée. Il doit être investi dans la poursuite de la professionalisation de ces missions et cela se traduit inévitablement par une différenciation des fonctions. Cette différentiation devra en définitive également se

bewakings-, begeleidings- en technische of logistieke opdrachten, is voorbijgestreefd. Er moet geïnvesteerd worden in de verdere professionalisering van deze opdrachten en dit vertaalt zich onvermijdelijk in functiedifferentiatie. Deze differentiatie zal uiteindelijk ook zichtbaar moeten worden in de verloning die er op moet gericht zijn medewerkers te stimuleren hun loopbaan gericht uit te bouwen.

Het koninklijk besluit van 28 september 2004 houdende organisatie van het administratief en financieel beheer van de Regie van de gevangenisarbeid als staatsdienst met afzonderlijk beheer, bepaalt in artikel 31 dat het bij de Regie aangewezen personeel ten laste is van de algemene uitgavebegroting. In de praktijk houdt dit in dat deze personeelsleden op de loonlijst van de penitentiaire organisatie voorkomen. Het duidelijkst wordt dit verwoord in artikel 12 van het voornoemde besluit wat de rekenplichtigen betreft. Vermits hetzelfde besluit in artikel 8, 4°, tevens bepaalt dat ook de Regie als organisatie personeelsleden kan aanwerven en het gehele beheer van de Regie gebeurt tegen de achtergrond van een commerciële beheerscontext, dient de nodige transparantie gecreëerd te worden wat de exacte verdeling van de personeelslasten tussen de penitentiaire organisatie en de Regie betreft.

In Hoofdstuk II van deze Titel worden tevens de principes beschreven die aan de grondslag moeten liggen van het handelen van het penitentiair personeel. Het deontologisch kader van het penitentiair personeel is daarbij een sleutelement.

De algemene bepalingen uit het statuut van het overheidspersoneel laten toe dat de Minister van een bevoegd departement bijkomende specifieke deontologische regels bepaalt. Dergelijke bepalingen bestaan momenteel reeds in verouderde besluiten (in dit geval meer bepaald in de artikelen 2 en 3 van het koninklijk besluit van 14 mei 1971 houdende bijzondere instructie van toepassing op de personeelsleden van de buitendiensten van het bestuur strafinrichtingen). Deze besluiten zijn gaandeweg door de invoering van de wetten van 2005 (interne rechtspositie gedetineerden) en 2006 (externe rechtspositie veroordeelden) uitgehold en zullen uiteindelijk

manifester dans la rémunération qui doit inciter les collaborateurs à développer leur carrière.

L'arrêté royal du 28 septembre 2004 organisant la gestion administrative et financière de la Régie du travail pénitentiaire en tant que service de l'Etat à gestion séparée, détermine dans l'article 31 que le personnel affecté à la Régie est à charge du Budget général des dépenses. Dans la pratique cela signifie que ces membres du personnel apparaissent sur la masse salariale de l'organisation pénitentiaire. Cela est formulé de la façon la plus ostensible à l'article 12 de l'arrêté précité en ce qui concerne les comptables. Vu que le même arrêté stipule également à l'article 8, 4°, que la Régie en tant qu'organisation peut engager des membres du personnel et que l'entière gestion de la Régie se fait à la lumière d'un contexte de gestion commerciale, la nécessaire transparence doit être créée en ce qui concerne la répartition exacte des charges du personnel entre l'organisation pénitentiaire et la Régie.

Dans le Chapitre II de ce Titre, les principes qui doivent guider l'action des agents sont également fixées. Le cadre déontologique du personnel pénitentiaire est un élément clé dans cette optique.

Les dispositions générales concernant le statut du personnel des services publics permet actuellement déjà à un Ministre de fixer des règles déontologiques supplémentaires et spécifiques. Des dispositions pareilles figurent actuellement dans des règlementations datées (dans ce cas plus particlulièrement dans les articles 2 et 3 de l'arrêté royal du 14 mai 1971 portant instructions spéciales applicables aux agents des services extérieurs de l'Administration des Etablissements pénitentiaires). Ces règlementations sont graduellement, suite à l'introduction des lois de 2005 (statut interne des détenus) et de 2006 (statut externe des condamnés), érodées et seront finallement abrogées. L'exécution des peines pénitentaires qui est de plus en plus déterminée par des règles juridiques ce qui a comme conséquence une plus grande responsabilisation de la part de l'organisation et

opgeheven worden. In een penitentiaire strafuitvoering die ook steeds meer door juridische regels wordt bepaald en die tevens een grotere aanspreekbaarheid van de organisatie en haar medewerkers wat de rechtsconformiteit van haar handelen betreft tot gevolg heeft, krijgen deontologische regels net meer impact en is het dus belangrijk deze te actualiseren.

Eén ander principe betreft de noodzaak om in alle omstandigheden de uitvoering van de opdrachten van de penitentiaire administratie te waarborgen. Het federaal regeerakkoord van 2014 heeft de invoering van een gegarandeerde dienstverlening tijdens stakingsperiodes dan ook expliciet als doelstelling opgenomen.
Wij kunnen in dat kader ook verwijzen naar eerdere wetsvoorstellen die neergelegd werden op 16 september 2014 (ingediend door mevrouw Vanessa Matz met referentie 0277/001), op 21 januari 2015 (ingediend door mevrouw Carina Van Cauter c.s. met referentie 0825/001 alsook haar amendement hierop van 20 juli 2017 met referentie 0825/002) en op 2 juni 2016 (ingediend door mevrouw Sophie De Wit c.s. met referentie 1871/001).
Tot op heden werden de politiediensten ingeschakeld om de taken van het gevangenispersoneel bij stakingen over te nemen maar dit is duidelijk niet meer van deze tijd. Het bewaken en begeleiden van gedetineerden binnen een gevangenisomgeving behoort immers niet tot hun takenpakket en bijgevolg worden de rechten van gedetineerden tijdens periodes van sociale conflicten ernstig aangetast. Indirect wordt hiermee ook de bredere maatschappelijke veiligheid geen dienst bewezen vermits deze politieagenten op dat moment niet kunnen ingezet worden op hun politionele opdrachten.
De Raad van Europa, bij monde van het Europees Comité voor de Preventie van Foltering en Onmenselijke of Vernederende Behandeling of Bestraffing (CPT) maant de Belgische Staat al jaren aan om een wetgevend initiatief te nemen om aan deze toestand een einde te stellen. Uiteindelijk heeft het CPT in juli 2017 een publieke verklaring gericht ten aanzien van België als laatste middel om dergelijk initiatief af te dwingen. Deze wet biedt hierop dus een antwoord en stelt mechanismen in die de continue uitvoering van de opdrachten van de penitentiaire inrichtingen

ces collaborateurs sur le plan de la conformité au droit, des règles déontologiques ont un impact plus important et il est donc important de les actualiser.

Un autre principe concerne d'assurer en toute circonstance l'exercice des missions de l'administration pénitentiaire. L'accord de gouvernement fédéral de 2014 a retenu explicitement l'objectif d'instaurer dans les prisons un service garanti pendant les périodes de grèves.
Nous pouvons dans ce cadre également référer aux propositions de loi, déposées le 16 septembre 2014 (déposée par madame Vanessa Matz avec référence 0277/001), le 21 janvier 2015 (dépoosée par madame Carina Van Cauter c.s. avec référence 0825/001 et son amendement du 20 juillet 2017 avec référence 0825/002) et le 2 juin 2016 (déposée par madame Sophie De Wit c.s. avec référence 1871/001).
Jusqu'à présent les services de police étaient appelés afin d'assumer les tâches du personnel pénitentiaire pendant les grèves mais ceci n'a plus de raison d'être. La surveillance et l'accompagnement des détenus au sein d'un environnement carcéral n'appartient pas à leur paquet de tâches et par conséquence les droits des détenus sont gravement affectés pendant des périodes de conflits sociaux. Indirectement cette situation ne rend pas service à la sécurité sociétale parce que les agents de police ne sont à ce moment-là pas disponibles pour assumer leurs missions de police.
Le Conseil de l'Europe, par l'intermédiaire du Comité pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT) appelle l'Etat Belge depuis des années à prendre une initiative légale afin de mettre un terme à cette situation. Finalement le CPT a adressé une déclaration publique vis-à-vis de la Belgique en juillet 2017 afin de forcer une telle initiative.
Cette loi répond à cette demande et met en place les mécanismes qui assurent l'exercice des missions de l'institution pénitentiaire de manière continue. Ce point est crucial quand on sait les répercussions que l'absence de continuité du service entraîne sur les détenus, dont les droits les plus fondamentaux ne sont pas respectés, mais aussi sur l'action d'autres acteurs. On pense aux

moeten waarborgen. Dit punt is cruciaal indien men de gevolgen op het leven van de gedetineerden in de gevangenissen in ogenschouw neemt indien deze continuïteit niet voorzien is. Niet enkel worden in voorkomend geval fundamentele rechten niet langer gewaarborgd maar wordt tevens het functioneren van andere actoren geimpacteerd. Wij denken dan bijvoorbeeld aan de medewerkers van de gefedereerde entiteiten die belet worden hun opdrachten uit te voeren, maar tevens de instanties die bijdragen tot de organisatie van de arbeid van de gedetineerden.
De te garanderen rechten die in dit wetsontwerp worden gedefinieerd zijn rechtstreeks afgeleid uit de diverse rapporten en de publieke verklaring van het CPT en beantwoorden dus aan de minimale humanitaire detentieomstandigheden die het CPT als norm vooropstelt.

Er wordt met het oog op de organisatie van de diensten tijdens stakingen vertrokken van een berekening van de personeelsbehoeften in het licht van de in de wet beschreven te garanderen diensten. Vertrekkend van een uniek model, vastgelegd door de Minister, wordt gevangenis per gevangenis, concrete invulling aan het plan gegeven en worden de personeelsbehoeften dus vastgelegd.
Er wordt een procedure uitgewerkt om een intentieverklaring te regelen alsook worden de gevolgen vastgelegd in geval de intentie te zullen werken niet wordt nageleefd of geen intentieverklaring wordt neergelegd.

In geval een staking langer dan twee dagen duurt en het aantal personeelsleden dat verklaart te willen werken niet beantwoordt aan de behoeften, treft de gouverneur de noodzakelijke schikkingen. Zo kan hij onder andere de personeelsleden aanwijzen om de diensten te verzekeren.

Er wordt tevens voorzien in een evaluatie van deze bepalingen om in voorkomend geval op een soepele wijze deze mogelijkheid ook van toepassing te kunnen maken bij stakingen van twee dagen.

Titel IV regelt alle aspecten van de loopbaan van het penitentiair personeel die momenteel eveneens verspreid zijn over reglementeringen

intervenants des entités fédérées par exemple, qui sont empêchés de remplir leur rôle, ou encore les employeurs qui fournissent du travail aux détenus.
Les services à grantir, tels que définis dans le présent projet de loi, sont directement déduit des divers rapports et de la déclaration publique du CPT en répondent donc aux conditions de détention minimales et humaines que le CPT envisage.

En vue de l'organisation des services pendant les grèves, un calcul des besoins en personnel est effectué à la lumière des services à garantir décrits dans la loi. À partir d'un modèle unique, établi par le ministre, prison par prison, le plan se concrétise et les besoins en personnel sont ainsi fixés.

Une procédure est mise en place pour réglementer une déclaration d'intention et les conséquences sont établies dans le cas où l'intention de travailler, n'est pas respectée ou qu'aucune déclaration d'intention n'est déposée.

Dans le cas où une grève dure plus que deux jours et que le nombre de membres du personnel qui déclarent vouloir travailler ne répond pas aux besoins, le gouverneur prend les dispositifs nécessaires. Le gouverneur peut notamment désigner des membres du personnel afin de garantir les services.

Il est prévu une évaluation de ces dispositions afin de pouvoir appliquer cette option de manière souple en cas de grève de deux journées, si nécessaire.

Le Titre IV règle tous les aspects de la carrière des fonctionnaires pénitentiaires qui sont rassemblés actuellement dans des réglementations qui ont perdu au fil des années leur cohérence et leur adéquation par rapport aux impératifs de l'action de l'administration pénitentiaire.

waarvan sommige door de jaren heen hun pertinentie en coherentie ten aanzien van de opdrachten van de penitentiaire organisatie verloren hebben.

In grote lijnen is het statuut van het penitentiair personeel dat van de andere personeelsleden van de federale overheid. Deze wet regelt enkel deze aspecten die afwijken van de algemene bepalingen wanneer de specificiteit van de penitentiaire opdrachten het rechtvaardigt maar meer nog, wanneer ze bijdragen tot een versterking van de rechtspositie van het penitentiair personeel vanuit de invalshoeken die hierboven geschetst werden.

Voor wat betreft de volgende domeinen van de loopbaan van het penitentiair personeel werden bepalingen opgenomen die op zich reeds afwijken van de algemene reglementering van toepassing op het personeel van de federale overheidsdiensten of die de mogelijkheid moeten creëren om dat te doen:

- De toekenning van een betrekking;
- De verloven en afwezigheden;
- De toelagen;
- De evaluatie;
- Het recht op wedde en de gewaarborgde bezoldiging;
- Het tuchtstelsel;
- Orde en veiligheidsmaatregelen en
- De ambtshalve beëindiging van de tewerkstelling.

Wat de toekenning van een betrekking betreft (klassiek de selectie en rekrutering genoemd), moeten de voorgestelde bepalingen uitdrukking geven aan het gegeven dat tal van penitentiaire medewerkers ten aanzien van derden (in hoofdorde gedetineerden maar tevens bezoekers) een machts- of gezagspositie bekleden. In het bijzonder hebben zij een invasieve impact op het leven van de gedetineerde burger die voor tal van, zo niet al zijn behoeften, van het gevangenispersoneel afhankelijk is. De toekomstige selectieprocedure zal dus nog meer aandacht moeten hebben voor de moraliteit van de kandidaat penitentiair medewerker en de mate waarin die zich een professioneel normatief kader eigen kan maken. Dat zal zich vervolgens ook dienen te vertalen in de opleidingsprogramma's en de vereiste dat met

De manière générale, le statut des personnels pénitentiaires est celui des autres membres du personnel de l'administration fédérale. La présente loi ne règle que les aspects de ce statut qui dérogent à cette réglementation générale quand il apparaît que la spécificité du travail pénitentiaire le justifie et également lorsqu'ils contribuent au renforcement de la position juridique du personnel pénitentiaire conforme aux axes qui sont développés ci-dessus.

Pour ce qui concerne les domaines suivants de la carrière du personnel pénitentiaire, des dispositions ont été formulées qui dérogent en soi à la règlementation générale applicable aux membres du personnel des services public fédéraux ou elles créent la possibilité de le faire :

- l'attribution d'un emploi ;
- les congés et absences ;
- les allocations ;
- l'évaluation ;
- le droit au traitement et la rétribution garantie ;
- le régime disciplinaire ;
- les mesures d'ordre et de sécurité et
- la démission d'office et le rupture du contrat de travail.

Pour ce qui concerne l'attribution d'un emploi (définie habituellement par la sélection et le recrutement), les dispositions proposées doivent exprimer le fait qu'un nombre important de collaborateurs pénitentiaires se trouve vis-à-vis des tiers (principalement des détenus mais également des visiteurs) dans un rapport de force ou d'autorité. Elles ont plus spécifiquement un impact invasif sur la vie du citoyen détenu qui, pour la plupart, sinon l'ensemble de ces besoins, dépend du personnel pénitentiaire. La future procédure de sélection devra donc davantage viser la moralité du candidat collaborateur pénitentiaire et la mesure dans laquelle il peut intégrer un cadre normatif professionnel.
Ceci se traduira ensuite également dans les programmes de formation et la nécessité de suivre avec succès une formation de base. La liaison des résultats de la formation de base à la nomination à titre définitif ou pas deviendra ainsi une alternative pour la cessation du stage de telle façon qu'elle n'hypotèque pas une future carrière dans un autre secteur, une autre organisation ou

goed gevolg een basisopleiding wordt afgewerkt. De koppeling van de resultaten van de basisopleiding aan de al dan niet benoeming in vast verband wordt daarmee dan ook een alternatief voor de beëindiging van de stage op een wijze die de toekomstige loopbaan van de kandidaat in een andere sector, organisatie of bedrijf niet hoeft te bezwaren, daar waar momenteel eerder incidenten of negatieve ervaringen met de stagiair aanleiding geven tot de stopzetting van de stage. Om dezelfde reden, het niet slagen in de basisopleiding, moet een arbeidsovereenkomst kunnen opgezegd worden.
De valorisatie van opleiding is ook i.h.k.v. de loopbaanontwikkeling een belangrijk gegeven. Bevordering wordt gezien als de invulling van een vacature en het aspect opleiding wordt bijgevolg ook meegenomen in de bepalingen met betrekking tot de toekenning van een betrekking via deze weg. Of een personeelslid al dan niet evolueert in zijn loopbaan, zij het in verticale zin (de "klassieke" bevordering), zij het via reaffectatie naar een andere functie, wordt afhankelijk gesteld van het voorafgaandelijk verwerven van en aantonen over de competenties te beschikken voor de functie die geambieerd wordt. Tegenover de plicht opleidingen te volgen zal de overheid geconfronteerd worden met haar plicht om deze opleidingen dan ook daadwerkelijk te organiseren. En dit ook in (toekomstige) budgettair moeilijke periodes waardoor men de prioriteiten zal moeten herschikken om net niet te snel in te leveren op opleiding omdat dit afwezigheden op de werkvloer wegens niet met de functie in overeenstemming zijnde competenties, bevordert. Waarmee de vraag wat het beste is: een ingevuld kader met te veel ongeschoold personeel dat vervolgens in absenteïsme terecht komt omdat het de job niet aankan of misschien een kleiner kader dat beter presteert (en meer aanwezig is), beantwoord is.
Een bijkomende shift in de componenten van het personeelsplan wat de aan te werven profielen betreft, dient ondersteund te worden door een bezoldigingsbeleid dat de evolutie naar meer complexe competenties stimuleert. Het is volgens die logica dat de differentiatie van het actueel unieke kader van bewakingspersoneel in twee pijlers, een eerste waarin de functies eerder gericht zijn op bewaking en controle en een tweede die eerder focust op de begeleiding van

une autre entreprise, sachant que momentanémentplutôt des incidents ou des expériences négatives donnent lieu à la résiliation du stage. Pour le même motif, la non réussite d'une formation de base doit pouvoir donner lieu à la rupture du contrat de travail.
La valorisation de la formation est également un aspect important dans le contexte du développement de la carrière. Les promotions sont considérées comme modalité de recrutement et par conséquence l'aspect de la formation est également repris dans les dispositions relatives à l'attribution d'un emploi par cette voie. Qu'un membre du personnel évolue oui ou non dans sa carrière, soit dans le sens vertical (la promotion « classique ») soit par la réaffectation dans une autre fonction, est rendu dépendant de l'acquisition et la manifestation préalable des compétences requises pour la fonction voulue.
En contrepartie de l'obligation de suivre des formations, l'autorité se verra obligée d'organiser effectivement ces formations. Et ceci également pendant des périodes de restrictions budgétaires qui nécessiteront une redéfinition des priorités. Ceci afin de ne pas économiser trop vite sur la formation puisqu'une inadéquation entre les exigences d'une fonction et les compétences présentes, facilitent l'absentéisme sur le lieu du travail. Ceci répond à la question de ce qui est le plus préférable : un encadrement rempli composé de trop de personnel non-formé qui tombe par la suite dans l'absentéisme ou un encadrement plus restreint mais plus performant (et plus présent).
Une adpatation des composants du plan de personnel pour ce qui concerne les profisl à engager, doit être appuyée par une politique pécuniaire laquelle stimule l'évolution vers des compétences plus complexes. C'est dans cette logique que la différenciation dans ce qui est pour l'heure l'unique cadre de surveillance des deux pilliers séparés, le premier qui vise principalement les fonctions de surveillance et de contrôle et le deuxième axé sur l'accompagnement des détenus principalement dans les unités de vie, doit être comprise.

Les phénomènes qui doivent contribuer à la lutte contre l'absentéisme sont principalement la possibilité de modeler l'octroi de certaines

de gedetineerden op voornamelijk de leefeenheden, dient te worden begrepen.

Fenomenen die moeten bijdragen tot het bestrijden van het absenteïsme zijn in het bijzonder de mogelijkheid om de toekenning van bepaalde verloven en andere afwezigheden mee te laten bepalen door het belang van de dienst en het (verder) prestatieafhankelijk maken van sommige toelagen.
Als wapen tegen het absenteïsme heeft de techniek van de prestatieafhankelijke verloning in het verleden zijn waarde bewezen. Het actuele verloningsbeleid is onvoldoende performant om personeelsleden op de werkvloer te houden omdat het spanningsveld qua verloning tussen wel of niet presteren quasi onbestaande is.

Deze oefening moet tevens toelaten een antwoord te bieden op de reeds geciteerde kritieken van onder andere het Rekenhof betreffende het beleid inzake premies, toelagen en andere vergoedingen dat tevens door de jaren heen aan coherentie heeft ingeboet en dat gebaseerd is op bepalingen die aanleiding geven tot interpretatieverschillen tussen diverse actoren wat impliceert dat de wetmatigheid en de rechtszekerheid wat de toekenning ervan betreft steeds een steeds meer precair karakter krijgt. De overheid overweegt evenwel de mogelijkheid van een grotere tussenkomst in de bestaande hospitalisatieverzekering.

Wat de evaluatie betreft ligt aan het creëren van de mogelijkheid tot het bepalen van specifieke uitvoeringsmodaliteiten het gegeven aan de basis dat in de continudiensten de band tussen de evaluator en de te evalueren medewerker zich niet vertaalt in een belangrijke gelijktijdige aanwezigheid van beide figuren. Anders gezegd: een personeelslid uit de bewakingssector riskeert geëvalueerd te worden door een functionele of hiërarchische chef waarmee hij slechts beperkt samenwerkt waardoor deze onvermijdelijk afhankelijk is van input van andere leidinggevenden. Aan dit fenomeen kan onvoldoende tegemoet gekomen worden door maatregelen van interne organisatie van de dienstroosterplanning alleen waardoor in soepeler mechanismen van informatiedeling over medewerkers moet kunnen voorzien worden. Het is uiteraard prematuur om op dit moment vooruit

absences et congés aux besoins du service et renforcer davantage la liaison entre l'octroi de certaines allocations et les prestations. La rémunération liée aux prestations a prouvé sa valeur comme outil pour lutter contre l'absentéisme,. La politique pécuniaire actuelle n'est pas suffisament performante pour retenir le personnel sur le lieu de travail puisque le champ de tension, pour ce qui concerne la remunération, entre prester ou pas est quasi inexistant.

Cette exercice doit également permettre de répondre aux critiques citées plus haut, entre autres de la part de la Cour des Comptes, concernant la politique en matière de primes, allocations et indemnités laquelle, au cours des années, a perdue de la cohérence et donne lieu à des différentes interpretations entre différents acteurs ce qui implique que la légalité et la légitimité de leurs octroi deviennent de plus en plus précaire. Le gouvernement considère en même temps la possibilité d'une plus grande intervention dans l'assurance d'hospitalisation existante.

Pour ce qui concerne l'évaluation, la création de la possibilité de fixer des modalités spécifiques d'exécution est inspirée par le fait que dans des services de continuïté le lien entre l'évaluateur et le collaborateur à évaluer ne se manifeste pas par une présence simultanée accrue des deux acteurs. Autrement dit : un membre du personnel du secteur de la surveillance risque d'être évalué par un chef fonctionel ou hiérarchique avec lequel il a des contacts quotidiens très limités ce qui rend le chef fortement dépendant d'autres chefs. Une modification de la planification du personnel sur le tableau de service ne peut pas suffisament répondre à cette problématique d'où l'importance de pouvoir retomber sur d'autres mécanismes qui permettront de diffuser de façon adéquate l'information concernant le fonctionnement des collaborateurs. Il est évidemment prématuré d'anticiper les éventuelles modalités (ce qui vaut d'ailleurs pour diverses dispositions du Titre IV).

Les dispositions qui permettent de limiter le salaire en cas d'incarcération d'un membre du personnel pénitentiaire rejoint l'ambition d'accorder une plus grande importance à un

te lopen op hoe dergelijke modaliteiten er dan kunnen uitzien (wat in extenso geldt voor diverse bepalingen in Titel IV).

De bepalingen die de wedde beperken in geval van de hechtenis van een penitentiair personeelslid raakt aan de ambitie om het belang van het rechtsconform handelen van het personeel, zowel op als buiten het werk, te benadrukken.

De tuchtregeling gaat daarop verder en bevat daartoe volgende bepalingen:

- Een eerste die een definitie geeft van wat een tuchtinbreuk is (en die impliciet ook de link legt met het hoofdstuk inzake de gedragsregels en de deontologische code);
- Het invoeren van een jurisprudentiële databank die beleidsondersteunende informatie kan produceren met betrekking tot de tuchtsancties maar tevens de orde- en veiligheidsmaatregelen die opgelegd worden.

De orde- en veiligheidsmaatregelen moeten de administratie toelaten bewarende maatregelen te nemen ten aanzien van medewerkers die door hun handelen de integriteit van derden in gevaar brengen. Het ontzeggen van de toegang tot de inrichting is een maatregel die momenteel gevat zit in artikel 1 van het koninklijk besluit van 14 mei 1971 houdende algemene instructie voor de strafinrichtingen. De ambtshalve overplaatsing (om dezelfde redenen als hiervoor maar minder ernstig van aard) is een maatregel die momenteel niet tot het palet van de reactiemogelijkheden van de administratie behoort waardoor men het risico loopt ofwel "over te reageren" door de toegang te ontzeggen ofwel niet/onvoldoende te reageren omdat men deze maatregel te zwaar vindt.

Tenslotte wordt tevens een bepaling opgenomen die de ambtshalve beëindiging van de tewerkstelling (als stagiair, ambtenaar of contractueel personeelslid) voorziet in geval een personeelslid veroordeeld wordt tot een

comportement conforme au droit de la part des membres du personnel aussi bien sur le lieu du travail qu'en dehors de cel-ci.

Le régime disciplinaire poursuit en ce sens et fixe dans cette optique les dispositions suivantes :

- une première disposition qui définit ce qui doit être considéré comme une infraction disciplinaire (et qui accentue le lien avec les dispositions concernant les règles de conduite et le code déontologique) ;
- la création d'une banque de données jurisprudentielle quie puisse produire des informations concernant les sanctions disciplinaires mais également les mesures d'ordre et de sécurité afin de permettre le développement des décisions managériales.

Les mesures d'ordre et de sécurité doivent permettre à l'administration de prendre des mesures conservatoires vis-à-vis des collaborateurs lequels, par leur comportement, mettent l'intégrité d'autrui en péril. L'interdiction de l'accès à une prison est une mesure qui est actuellement fixée dans l'article premier de l'arrêté royal du 14 mai 1971 portant l'instruction générale des prisons. Le déplacement d'office (sur base des mêmes motifs mais moins graves) est une mesure qui n'est actuellement pas disponible dans la palette de moyens de réaction à disposition de l'administration, ce qui entraîne le risque qu'une réaction disproportionnée soit prise en interdisant l'accès à la prison ou d'une réaction laxiste parce qu'on estime que cette mesure est trop important.

Une disposition est finalement prévue afin de permettre de mettre fin d'office à une nomination comme agent statutaire ou stagiaire ou de licencier pour faute grave tout membre du personnel qui se voit condamné à une peine d'emprisonnement effective, cette situation étant incompatible avec une fonction d'agent pénitentiaire. Cette disposition contraignante confirme une nouvelle fois l'ambition d'inciter davantage le personnel à se comporter comme ambassadeur de l'Etat de droit, aussi bien sur le lieu du travail qu'en dehors.

effectieve gevangenisstraf. Deze stringente bepaling ligt in de lijn van het streven naar een penitentiair personeelskader dat nog uitdrukkelijker zich als ambassadeur van de rechtsstaat gedraagt, zowel tijdens als buiten de werkomgeving.

Artikelsgewijze bespreking

Artikel 1

Dit artikel bepaalt de grondwettelijke grondslag.

Art. 2

Dit artikel bevat definities voor de meest gebruikte begrippen. In enkele gevallen werden de definities opgenomen in de Basiswet hernomen.

Art. 3

Het statuut van de personeelsleden is initieel gebaseerd op de bepalingen van toepassing op al het federaal overheidspersoneel, behoudens voor wat betreft de specifieke kenmerken eigen aan hun functie en zoals bepaald in dit wetsontwerp. Het opzet is dus niet hen aan het statuut van het rijkspersoneel te onttrekken maar enkel voor die, al dan niet bijkomende, aspecten die omwille van de eigenheid van de penitentiaire context best specifiek geregeld worden. Er dient trouwens onderstreept te worden dat momenteel reeds een 26-tal koninklijke en ministeriële besluiten afwijkingen op het algemeen statuut voor het gevangenispersoneel voorziet.

De bepalingen die volgen zijn, tenzij anders bepaald, van toepassing op alle personeelsleden van de penitentiaire administratie, en dus zowel op deze die behoren tot de centrale diensten als de buitendiensten (de gevangenissen). Wat hen verbindt, is het specifieke gegeven dat zij allen werkzaam zijn met oog op de uitvoering van de vrijheidsberovende straffen en maatregelen en, de ene weliswaar intensiever dan de andere, direct of indirect contact hebben of kunnen hebben met gedetineerden en hun omgeving (familie, advocaat, ...).

Art. 4

Commentaire des articles

Article 1er.

Cet article précise le fondement constitutionnel.

Art. 2

Cet article reprend des définitions concernant les notions les plus fréquemment utilisée. Dans quelques situations les définitions repris dans la Loi de Principes sont utilisés.

Art. 3

Le statut des membres du personnel est initialement basé sur les dispositions applicables à l'ensemble du personnel féderal, à l'exception des particularités que la spécificité de leur fonction justifie et qui sont reprises dans le présent projet de loi.
Le but n'est donc pas de les soustraire au statut des personnels fédéraux, mais seulement pour les aspects qui devraient être plus spécifiquement réglementés en raison de la spécificité du contexte carcéral. Il faut da'illeur souligner que déjà pour l'instant 26 arrêtés royaux ou ministériels dérogent au statut général pour ce qui concerne le personnel des prisons.

Les dispositions qui suivent, sont, sauf défini autrement, applicable à tous les membres du personnel de l'administration pénitentiaire et donc aussi bien sur ceux qui appartiennent aux services centraux que ceux qui appartiennent aux services extérieurs (les prisons). Ce qui les lie est la donnée spécifique qu'ils travaillent dans le context de l'exécution des peines et mesures privatives de la liberté et que, l'un de façon plus intensive que l'autre, peuvent rentrer en contact direct ou indirect avec les détenus et leur entourrage (famille, avocat, ...).

Art. 4

De formulering van paragraaf 1, lid 1, onderstreept het basisprincipe bij de uitoefening van de opdrachten door de penitentiaire administratie, m.n. de naleving van de wetten. Onder de noemer van de wet, begrijpen wij uiteraard de volledige wetgeving inzake het statuut van de gedetineerden, zoals de basiswet, de wet betreffende de externe rechtspositie, maar eveneens elke wetgeving en reglementering van toepassing binnen het Koninkrijk. Wij denken uiteraard aan de Grondwet die rechten bepaalt die op gedetineerden van toepassing zijn net als op alle andere burgers alsook deze met betrekking tot de verdeling van de machten binnen de Staat. Zijn eveneens van toepassing, de meest diverse reglementeringen, of ze nu onder het Belgisch recht vallen (we denken aan de regels betreffende het functioneren van de overheidsdiensten, het functioneren van de strafrechtketen, de veiligheid van de burgers enz.) dan wel of ze onder de internationale regels vallen die België onderschrijft, met inbegrip van de rechtspraak van internationale rechtsorganen zoals het Europees Hof voor de Rechten van de Mens.
Het is dan ook gewild dat de wet geen overzicht van de verschillende van toepassing zijnde wetten bevat. Een dergelijke opsomming zou suggereren dat alleen de geciteerde teksten van toepassing zouden zijn, wat beperkend en onjuist zou zijn. Het juridische corpus in zijn geheel is van toepassing op het gevangeniswezen en op de mensen die zij in dienst heeft of herbergt, tenzij de wet expliciet anders aangeeft.
Het is bovendien niet nodig om een lijst op te stellen van de straffen en de maatregelen die de administratie moet uitvoeren, daar het de wet is die haar die bevoegdheid verleent. Ook hier zou een lijst het risico lopen onvolledig te zijn of, op zijn minst, snel voorbijgestreefd door de voortdurende ontwikkelingen in het Belgisch strafrecht.

La formulation du paragraphe 1, l'alinéa 1er instaure le principe clé de l'exercice par l'administration pénitentiaire de ses missions, sa clé de voûte, à savoir le respect de la légalité. Sous le vocable de loi, on entend évidemment toute la législation relative au statut des détenus, comme la Loi de principes, la loi relative au statut juridique externe, mais également toutes les lois et réglementations qui trouvent à s'appliquer dans le Royaume. On pense évidemment à la Constitution, en ce qu'elle instaure des droits applicables aux détenus comme à tous les autres citoyens et en ce qu'elle détermine la répartition des pouvoirs au sein de l'Etat. S'appliquent également les règles les plus diverses, qu'elles soient internes à l'ordre juridique belge (on pense aux règles relatives au fonctionnement des services de l'Etat, au fonctionnement de la chaîne pénale, à la sécurité des citoyens, etc.) ou qu'elles se trouvent dans les règles internationales auxquelles la Belgique souscrit, en ce compris la jurisprudence des instances judiciaires internationales comme la Cour européenne des Droits de l'Homme. C'est délibérément que la loi ne propose pas d'énumération des diverses lois applicables. En effet, une telle énumération laisserait penser que seuls les textes cités trouvent à s'appliquer, ce qui serait restrictif et inexact. Le corpus juridique dans sa totalité s'applique à l'administration pénitentiaire et aux personnes qu'elle emploie ou héberge, sauf quand la loi en décide explicitement autrement.
Il n'est pas davantage nécessaire d'énumérer le type de peines et mesures que l'administration est chargée d'exécuter, dès lors que c'est la loi qui lui confère sa compétence. Ici aussi, une énumération risquerait d'être incomplète ou, à tout le moins, rapidement dépassée par les évolutions en cours au sein du droit pénal belge.

Het 2e lid van het artikel is bedoeld om er op te wijzen dat het respect voor rechten zich niet beperkt tot het niet beletten van de uitoefening ervan, maar ook om de uitoefening ervan mogelijk te maken en zelfs op een actieve wijze te bevorderen. De wet bevestigt hiermee het beginsel van de doeltreffendheid van rechten; met andere woorden, het gevangeniswezen

L'alinéa 2 de l'article vise à rappeler que le respect des droits ne consiste pas simplement à ne pas en entraver l'exercice, mais également à en rendre l'exercice possible et, au-delà, à en faire la promotion de manière active. La loi confirme ainsi le principe de l'effectivité des droits; en d'autres termes, l'administration pénitentiaire s'engage de cette manière à tenir

engageert zich op deze manier om de regels die ze toepast in feiten om te zetten.
Dezelfde alinea wijst de begunstigden van deze verbintenis aan, namelijk de gedetineerden en het gevangenispersoneel.

Paragraaf 2 beschrijft de opdrachten opgenomen in § 1 als zijnde essentiële diensten, ten aanzien van een grotendeels gedetineerd publiek dat eenzijdig afhankelijk is van het gevangenispersoneel om zijn rechten te kunnen genieten, zoals ook zo beschouwd in teksten van het Internationaal Arbeidsbureau.

Art. 5

§ 1 bepaalt dat de werking van het gevangeniswezen haar legitimiteit moet vinden in de deelname van de samenleving aan de definiëring van haar doelstellingen en prioriteiten. Gelet het feit dat de vrijheidsberoving de democratische vrijheden viseert, is het noodzakelijk om het debat hierover open te trekken naar andere externe actoren die behoren tot de academische en gerechtelijke wereld.
Deze raad kan niet beperkt blijven tot een platform voor reflectie en gedachtenuitwisseling : zij dient actief bij te dragen aan de beleidscyclus door via haar adviesfunctie een actieve rol te spelen in de tot standkoming en de opvolging van respectievelijk de bestuursovereenkomst en de bestuursplannen van de FOD Justitie (in het bijzonder maar niet uitsluitend wat het penitentiaire luik betreft), door het opvolgen van de werkzaamheden van de ambtenaren belast met de inspectie, door bij te dragen tot de uitwerking van de regelgeving inzake de gevangenissen en de vrijheidsberoving.
Met betrekking tot de samenstelling, werd de keuze gemaakt om te proberen een maximum aan actoren met verschillende achtergronden samen te brengen, zonder ze echter te uitgebreid te maken waardoor ze al snel disfunctioneel zou zijn.

De penitentiaire beleidsraad wordt niet geacht om permanent te zetelen. Het ligt echter voor de hand dat zij haar vergaderritme aanpast opdat zij haar opdrachten kan waar maken : het beheersplan dient op een gegeven moment aan de Minister voorgelegd te worden om te vermijden dat ze haar pertinentie verliest. Het

les promesses formulées dans les règles qu'elle applique.
Le même alinéa désigne les bénéficiaires de cet engagement, à savoir les personnes détenues, le personnel de l'administration pénitentiaire.

Le paragraphe 2 définit les missions décrites dans le § 1 comme des services essentiels vis-à-vis d'un public pour la plus grande partie composée de personnes incarcerées, telles qu'elles sont également considérées dans des documents de la part du Bureau International du Travail.

Art. 5

§ 1 détermine que l'administration pénitentiaire doit fonder sa légitimité de son action dans la participation de la société civile à la définition de ses objectifs et priorités. Au vu de l'enjeu démocratique de la privation de liberté, il est indispensable d'ouvrir ce champ de réflexion à des acteurs extérieurs, appartenant au monde scientifique ou au monde judiciaire.
Ce conseil ne peut toutefois pas se limiter à être un lieu de réflection et d'échanges : il doit contribuer par le biais de ces avis activement au cycle de politique, en jouant un rôle actif dans l'établissement et le suivi, respetivement du contrat d'administration et les plans d'administration du SPF Justice (plus particlulièrement mais pas exclusivement pour ce qui concerne le volet pénitentiaire), en assurant le suivi des travaux des fonctionnaires chargée de l'inspection, en participant à l'élaboration de la législation et de la réglementation concernant les prisons et la privation de liberté.
En ce qui concerne sa composition, le choix a été fait de tenter de réunir un maximum d'acteurs d'horizons différents, sans en faire pour autant une instance pléthorique qui s'avérerait, pour cette raison, rapidement dysfonctionnelle.

Le Conseil pénitentiaire n'est pas appelé à siéger de manière permanente. Il convient toutefois de rythmer ses réunions de manière à assurer la réalisation effective de ses missions : le plan de gestion notamment doit être proposé au Ministre en temps et heure, sous peine de perdre toute

tijdschema dat van toepassing is op de opmaak van het beheersplan, op de opvolging van de uitvoering ervan en op de aanpassingen ervan die nodig zijn ingevolge de evolutie van de situatie, dient afgestemd te zijn op de budgettaire beleidscyclus van de Staat.

§ 2 bepaalt de samenstelling van de raad. In het licht van de opdrachten die haar werden toevertrouwd en de verwachtingen die dit genereert, is het bijzonder belangrijk dat de leden van de penitentiaire beleidsraad bijzonder gemotiveerde en toegewijde personen zijn. Zij moeten ook representatief zijn voor de instanties die hen afvaardigen. Om deze reden is ervoor gekozen dat elke instantie die in de Raad vertegenwoordigd is, verantwoordelijk zou zijn voor de aanduiding van het lid dat in haar naam in de Raad zal spreken.

Art. 6

Het is belangrijk dat de leden van de Raad zich ter plaatse, in de gevangenissen, kunnen vergewissen van de penitentiaire realiteit, dat zij alle nuttige documenten kunnen raadplegen en zich vrij kunnen onderhouden met de gedetineerden en de personeelsleden wanneer dit van belang is in het kader van de uitvoering van hun opdrachten. Deze personeelsleden kunnen echter weigeren om in te gaan op deze vraag.

Indien zij wel ingaan op de vraag voor een onderhoud dan kunnen deze personeelsleden zich laten bijstaan.

Art. 7

Naast de leden van de Raad die voor de uitvoering van haar opdrachten instaan, is de ondersteuning door een secretariaat noodzakelijk opdat de Raad goed zou functioneren. Dit secretariaat wordt verzekerd door personeelsleden aangeduid door de directeur-generaal van de penitentiaire administratie.

Art. 8

De motivatie die van de leden verwacht wordt, houdt niet in dat zij hun taken binnen de Raad ten vrijwillige titel opnemen en nog minder op eigen

pertinence. Le calendrier applicable au plan de gestion, au suivi de sa réalisation et aux ajustements rendus nécessaires par l'évolution de la situation, doit être fixé en tenant compte des échéances en vigueur en ce qui concerne le budget de l'Etat.

§ 2 fixe la composition du conseil. Au regard de la mission qui lui est conférée et des attentes qu'elle génère, il est particulièrement important que les membres du Conseil pénitentiaire soient des personnes particulièrement motivées et engagées. Elles doivent également être réellement représentatives des organes qui les désignent. C'est pour cette raison que le choix a été fait de rendre chaque instance qui compte un membre dans le Conseil responsable de la désignation du membre qui parlera en son nom au sein du Conseil.

Art. 6

Il importe que les membres du Conseil puissent se rendre compte sur place, dans les prisons, de la réalité pénitentiaire, qu'ils puissent consulter tous les documents utiles et s'entretenir librement avec les détenus et les membres du personnel quand cela présente un intérêt pour l'accomplissement de leurs missions.

Ces membres du personnel peuvent refuser cette demande.

S'il veulent répondre à cette demande ces membres du personnel peuvent se faire assister.

Art. 7

Le contenu des travaux du Conseil émanera de ses membres, mais l'assistance d'un secrétariat s'avère indispensable pour assurer un fonctionnement fluide de l'institution. Ce secrétariat est assuré par des membres du personnel désignés par le directeur-général de l'administration pénitentiaire.

Art. 8

La motivation attendue des membres n'implique pas que leur activité au sein du Conseil se fasse à titre bénévole, voire à leurs frais. Le Roi

kosten. De Koning zal de vergoedingen bepalen voor alle werkzaamheden (deelname aan vergaderingen (zitpenningen) maar evenzeer studies die door de Raad worden uitgevoerd, enz.) van de leden en de modaliteiten voor de betaling ervan, alsook de verplaatsings- en verblijfvergoedingen van de leden. De gangbare regels zullen hier gehanteerd worden.

déterminera donc les indemnités de tous les travaux (participation aux réunions (jetons de présence), mais également études réalisées pour le Conseil, etc.) réalisés par les membres et les modalités de paiement de celle-ci, ainsi que les indemnités de frais de parcours et de frais de séjour des membres. Les règles courantes seront appliquées.

Art. 9

§ 1 bepaalt de aanstelling van de personen belast met de interne inspectie. Talrijke mechanismen oefenen een externe controle uit op de gevangenissen en de bejegening van de gedetineerden. Een intern toezicht op de penitentiaire administratie bestaat anderzijds nog niet. Een dergelijke inspectie, die in diverse vormen in tal van andere landen wel bestaat, is nuttig voor elke administratie, maar voor een overheidsdienst met dermate specifieke opdrachten, lijkt ze absoluut noodzakelijk. Het houdt in dat dergelijk toezicht in de grootste onafhankelijkheid moet kunnen plaatsvinden. Het mechanisme dat ingesteld wordt, bestaat er in dat de Minister twee personeelsleden, een van de Nederlandse taalrol en een van de Franse taalrol aanduidt.

Art. 9

§ 1 fixe la désignation des personnes chargées de l'inspection interne. De nombreux mécanismes organisent un contrôle externe sur les prisons et le traitement des détenus. En revanche, le contrôle interne à l'administration n'est pas organisé ni formalisé. Un tel contrôle, qui existe dans de nombreux pays, sous diverses formes, est utile dans toute administration mais, s'agissant d'une administration présentant des spécificités et des risques tels que ceux que rencontrent l'administration pénitentiaire, il s'avère indispensable. Il importe que ce contrôle présente les garanties d'indépendance requises. Le mécanisme mis en place est la désignation par le Ministre de deux membres du personnel, un de rôle linguistique néerlandophone, l'autre du rôle linguistique français.

§ 2 bepaalt dat de inspectieopdrachten volgende aspecten betreffen:

- de behandeling van de klachten ten aanzien van de penitentiaire administratie. Het actieterrein van de inspecteurs dient niet verward te worden met deze van externe instanties die een toezicht op de penitentiaire administratie inhouden, of het nu gaat over de toezichtsorganen, de federale ombudsdienst of de gerechtelijke instanties. De personeelsleden belast met de inspectieopdrachten worden geacht zowel klachten van gedetineerden en hun naastbestaanden te behandelen, als deze geformuleerd door andere intervenanten in de gevangenissen of personeelsleden. De opvolging van de klachten dient de barometer te zijn voor de kwaliteit van de werking van de penitentiaire adminisratie.
- Zoals het in andere landen gebeurt (in het Verenigd Koninkrijk bijvoorbeeld) moeten de ambtenaren belast met de inspectie instrumenten ontwikkelen om na te gaan of de

§ 2 détermine que l'inspection porte sur les aspects suivants:

- le traitement des réclamations à l'encontre de l'administration pénitentiaire. Le champ d'action des fonctionnaires d'inspection ne se confond pas avec celui des autres instances, externes, qui exercent un contrôle sur l'administration pénitentiaire, qu'il s'agisse des organes de surveillance, des Médiateurs fédéraux ou des instances judiciaires. Les membre du personnel chargés de l'inspection seront en effet amenés à traiter aussi bien des réclamations venant des détenus que celles que formuleraient les proches de ceux-ci, les divers acteurs intervenant en prison ou des membres du personnel. Le suivi des réclamations doit être le baromètre de la qualité du travail de l'administration pénitentiaire.
- A l'instar de ce qui se passe dans d'autres pays (au Royaume Uni par exemple), les fonctionnaires chargés de l'inspection devront mettre en place les outils permettant de vérifier

administratie de reglementeringen en procedures correct toepast.

- Zij dienen de effectiviteit van de rechtsposities van gedetineerden en personeel na te gaan.
- Zij waken over de correcte naleving van de deontologische code die eigen is aan de penitentiaire functie en de naleving ervan door het personeel.
- De personeelsleden belast met de inspectie oefenen tevens een controle uit op de wijze waarop de tuchtdossiers van de personeelsleden van de penitentiaire administratie worden beheerd. Zij kunnen hiertoe kennis nemen van de dossiers van de personeelsleden alsook de databank raadplegen waarin alle tuchtbeslissingen, uitgesproken ten aanzien van de personeelsleden van de penitentiaire administratie, worden gecentraliseerd.

§ 3 bepaalt dat de personeelsleden belast met de inspectie, om hun opdrachten te kunnen uitvoeren, een volledig vrije toegang dienen te hebben tot de gevangenissen, tot de documenten van de penitentiaire administratie en tot de personen die er zich bevinden en waarmee ze zich in alle vertrouwelijkheid moeten kunnen onderhouden. De personen die door deze inspecteurs gehoord worden, worden vrijgesteld van hun beroepsgeheim. Deze personeelsleden kunnen echter weigeren om in te gaan op deze vraag. Als zij gehoord worden kunnen zij zich laten bijstaan. Wat de individuele dossiers van de personen betreft, hetzij gedetineerden hetzij personeelsleden, dient de raadpleging ervan door deze inspecteurs mogelijk te zijn, teneinde de uitvoering van hun opdrachten mogelijk te maken. Dit zal in het bijzonder nodig zijn in de context van de behandeling van klachten.

§ 4 bepaalt dat de personeelsleden belast met de inspectie klachten die zij ontvangen meedelen aan de directeur-generaal van de penitentiaire administratie en dat hij daar binnen een vastgelegde termijn dient op te reageren, alsook dat de inspecteurs de afhandeling van deze klachten opvolgen.
Indien de personeelsleden belast met de inspectie, tijdens de uitvoering van hun opdrachten, zaken opmerken welke vereisen dat

l'application correcte par l'administration des réglementations et des procédures.

- Ils doivent mesurer le degré d'effectivité des droits des détenus et des personnels.
- Ils veillent au respect correcte du code de déontologie spécifique à la fonction pénitentiaire et à son respect par les membres du personnel.
- Les membres du personnel exercent également un contrôle sur la manière dont sont traités les dossiers disciplinaires des membres du personnel de l'administration pénitentiaire. Ils peuvent à cette fin prendre connaissance des dossiers des agents mais également consulter la banque de données dans laquelle sont centralisées toutes les décisions disciplinaires prises par l'autorité à l'encontre des membres de l'administration pénitentiaire.

§ 3 détrmine que les membres du personnel chargés de l'inspection doivent, pour exercer leur mission, avoir un accès totalement libre aux prisons, aux documents de l'administration pénitentiaire et aux personnes qui s'y trouvent, avec lesquelles, ils doivent pouvoir s'entretenir en toute confidentialité. Les personnes qui sont entendues par ces inspecteurs sont relevées de leur secret professionnel. Ces membres du personnel peuvent refuser cette demande. Quand ils sont entendus ils peuvent demander de se faire assister. En ce qui concerne les dossiers individuels des personnes, qu'il s'agisse des détenus ou des membres du personnel pénitentiaire, il convient d'en permettre la consultation par ces inspecteurs, sous peine de vider leur fonction de son sens. Ce sera le cas notamment dans le cadre de l'exercice de la mission d'examen des réclamations.

§ 4 déterminde que les membres du personnel chargés de l'inspection transmettent les plaintes qu'ils recoivent au directeur-général de l'administration pénitentiaire et que celui-ci doit y réagir dans le délais fixé ainsig que les inspecteurs font le suivi de la gestion de ces plaintes.
Si les membres du personnel chargés de l'inspection dans l'exercice de leurs fonctions, identifient des problèmes nécessitant une

er gereageerd wordt, dan dienen zij contact op te nemen met de bevoegde organen.

Deze dienen hieraan gevolg te geven uiterlijk binnen de maand volgend op de ontvangst of binnen de reglementair bepaalde termijn als deze anders is vastgelegd.

§ 5 bepaalt dat de personeelsleden belast met de inspectie jaarlijks een verslag van hun activiteiten bezorgen aan de Minister. Zij delen dit verslag tevens mee aan de leden van de Penitentiaire Beleidsraad teneinde deze toe te laten het te analyseren en haar bevindingen en aanbevelingen te formuleren.

Art. 10

§ 1 legt vast op welk wijze de personeelsleden belast met de inspectie worden aangesteld.
De aanstelling van deze personen door de Minister zelf beoogt de onafhankelijkheid van deze ambtenaren te waarborgen en dit op basis van de criteria voorafgaand vastgelegd in een koninklijk besluit.

§ 2 bepaalt tevens dat de directeur-generaal van de penitentiaire administratie medewerkers ter beschikking stelt voor de administratieve ondersteuning van de inspecteurs.

Art. 11

De penitentiaire opleidingsdienst die met deze bepaling wordt ingericht, beoogt de opleidingen te organiseren die nodig zijn om tot een performante penitentiaire organisatie te komen.
Het betreft uiteraard de basisopleiding voor de nieuwe personeelsleden, maar evenzeer de voortgezette beroepsopleidingen die alle penitentiaire personeelsleden moeten toelaten zich nieuwe penitentiaire technieken eigen te maken en de evolutie van de organisatie, zowel op wettelijk als maatschappelijk vlak, bij te benen.
Het gegeven alle personeelsleden van de penitentiaire administratie samen te brengen binnen gelijkaardige opleidingen is een belangrijke factor om elk van hen nauwer te betrekken bij de opdrachten van de administratie

réaction, ils doivent contacter les organes compétentes.

Ils sont tenus de donner suite dans le mois qui suit sa réception ou dans le délai réglementaire, si celui-ci est fixé autrement.

§ 5 détermine que les membres du personnel sont tenus de remettre chaque année un rapport de leurs activités qu'ils adressent au Ministre. Ils communiquent également ce rapport au Conseil pénitentiaire pour permettre à celui-ci d'en faire l'analyse et de formuler les observations et recommandations qu'il estime utiles.

Art. 10

§ 1 fixe comment la d »ésignation des membres du personnel chargés de l'inspection est réalisée.
La désignation de ces personnes par le Ministre lui-même vise à assurer l'indépendance de ces fonctionnaires, sur base de critères préalablement fixés par arrêté royal.

§ 2 défini également que le directeur-général de l'administration pénitentiaire met des collaborateurs à la disposition des inspecteurs afin d'organiser un support administratif.

Art. 11

Le service pénitentiaire de formation instaurée par cet article vise à dispenser les formations nécessaires pour un fonctionnement optimal de l'institution. Formation de base, bien entendu, mais également formations continuées, qui doivent permettre à toutes les catégories de personnel de l'institution pénitentiaire d'apprendre de nouvelles techniques, de suivre l'évolution de l'institution, sur le plan juridique mais également sociétal.
Le fait de réunir tous les agents de l'administration pénitentiaire au sein des mêmes formations est un facteur d'unité important qui permet d'accroître l'adhésion de tous à la mission de l'institution et renforce la confiance en soi dans le cadre professionnel par le biais d'acquisitions de compétences nouvelles.

en versterkt het professionele zelfvertrouwen door het verwerven van nieuwe vaardigheden.

Waar het niet nodig is om de opleidingsprogramma's in een koninklijk besluit vast te leggen teneinde de nodige soepelheid te bewaren, is het daarentegen wel nodig dat de Koning bepaalt over welke werkingsmiddelen deze dienst moet beschikken, zowel wat betreft de omkadering in personele middelen (of het nu om eigen medewerkers gaat dan wel om externe personen) alsook wat de werkingskosten betreft.
Het is van belang om de oprichting van de penitentiaire opleidingsdienst bij wet te regelen; het is daarentegen niet nodig om de gehele werking en de regels inzake haar functioneren in de wet te beschrijven. Al deze concrete en operationele elementen zullen hun plaats vinden in een koninklijk besluit. Dat geldt in het bijzonder ook voor de jury die in haar schoot zal opgericht worden en haar fundamentele rol in het vastleggen van de eindresultaten van de cursisten in de diverse opleidingen.

S'il n'y a pas lieu de fixer les programmes dans un arrêté royal afin de garder toute la flexibilité requise, il est en revanche nécessaire que le Roi détermine quels seront les moyens de cette service, à la fois en ce qui concerne l'encadrement humain nécessaire (qu'il s'agisse d'intervenants externes ou internes à l'administration) et en ce qui concerne les frais de fonctionnement.
S'il est important de consacrer dans la loi la création du service pénitentiaire de formation, il n'est pas nécessaire d'en décrire toute l'organisation et les règles de fonctionnement. Tous ces éléments concrets et opérationnels trouveront leur place dans un arrêté royal.
Ca vaut plus précisemment pour le jury qui sera instauré au sein de service et zon rôle fondamental dans l'attribution des résultats finaux des cursistes de diverses formations.

Art. 12

De penitentiaire administratie wordt geleid door een directeur-generaal die zijn opdrachten uitoefent ten aanzien van alle personeelsleden van de penitentiaire administratie. Dat houdt in dat zowel de personeelsleden van de centrale diensten als van de regionale en de buitendiensten onder zijn gezag vallen en als één entiteit georganiseerd en beheerd worden.

Art. 12

L'administration pénitentiaire est dirigée par un directeur général qui exerce son autorité sur tous les membres de l'administration. Cela implique qu'aussi bien les membres des services centraux que ceux des services régionaux et extérieurs tombent sous son autorité et qu'elle est organisée et gérée comme une seule entité.

Art. 13

§ 1 bepaalt dat de penitentiaire administratie opgebouwd is uit drie pijlers :

- een pijler die de diensten van de centrale administratie groepeert (de centrale diensten) en die belast is met de conceptuele ondersteuning bij de uitvoering van de missie en die alle transversale opdrachten uitvoert voor de administratie in haar geheel. We verstaan hieronder enerzijds de algemene horizontale steundiensten zoals de personeelsdienst, de boekhouding, de communicatiedienst, etc en anderzijds de meer specifieke ondersteunende diensten zoals de dienst detentiebeheer. Dit moet de Directeur-generaal toelaten om op een

Art. 13

§ 1 détermine que l'administration pénitentiaire repose sur trois piliers :

- un pilier constitué d'une administration centrale (services centraux) chargée de fournir l'appui conceptuel nécessaire à la réalisation de la mission et qui remplit toutes les tâches transversales qui concernent l'administration dans son ensemble. Nous comprenons par ceci d'un côté les services généraux d'appui, comme le service du personnel, la comptabilité, le service de communication, etc et de l'autre côté les services d'appui plus spécifique comme le service gestion de la détention. Ceci doit permettre le Directeur général de réaliser sa politique d'une façon plus intégrée,

geïntegreerde manier zijn beleid te kunnen uitvoeren,

- de regionale directies die belast zijn met de interface tusssen de twee vorige pijlers, met het verzekeren van de coördinatie van de opdrachten en projecten tussen de gevangenissen en met de controle op de buitendiensten en
- een operationele pijler die bestaat uit de buitendiensten, te weten de gevangenissen.

§ 2 bepaalt dat het personeelsplan van de penitentiaire administratie samengesteld is uit diverse profielen binnen diverse professionele domeinen.
De personeelsprofielen betreffen alle expertisedomeinen waarover de organisatie moet beschikken om haar opdrachten te kunnen uitvoeren. In het bijzonder moet het de aanpassing van het personeelsbestand mogelijk maken voor die medewerkers die enerzijds hoofdzakelijk instaan voor de bewaking en de beveiliging van de gebouwen en personen en anderzijds zij die hoofdzakelijk instaan voor de begeleiding en het toezicht op de gedetineerden op de verblijfsafdelingen of in het kader van activiteiten.
Ook bepaalt het personeelsplan welke medewerkers, zowel wat hun aantal als wat hun professionele profielen betreft, ter beschikking gesteld worden van de Regie der Gevangenisarbeid.
Er wordt voorzien in vervanging van deze personeelsleden in hun dienst van oorsprong.

Art. 14

Het wetsontwerp legt de gedragsregels vast die alle personeelsleden van de penitentiaire administratie ten allen tijde geacht worden na te leven. Deze regels zijn deze die algemeen van toepassing zijn in de relatie tussen het personeel en de burger, maar de eigenheid van de functie alsook de kwetsbaarheid van de burgers die van haar afhankelijk zijn alsook de dwingende impact van veiligheidsparameters rechtvaardigen dat bijkomend specifieke gedragsregels die moeten nageleefd worden, worden vastgelegd. Het respect voor de rechten van de gedetineerden is uiteraard een fundamentele opdracht van de penitentiaire personeelsleden. Het is belangrijk dat elkeen op elk moment er zich bewust is van

- des directions régionales chargés de réaliser l'interface entre les deux autres piliers, d'assurer la coordination des tâches et projets entre les prisons, d'exercer le contrôle sur les services extérieurs et
- un pilier opérationnel constitué des services extérieurs, à savoir les diverses prisons.

§ 2 détermine que le plan de personnel de l'administration pénitentiaire est composé de différents profils au sein de différents domaines professionnels.
Les profils de personnel touchent tous les domaines d'expertise dont l'organisation doit disposer afin de pouvoir exécuter ses missions. En particulier il doit permettre l'adaptation de l'effectif du personnel pour ces collaborateurs qui d'une part veillent principalement à la surveillance et la sécurisation des bâtiments et des personnes et d'autre part pour ceux qui veillent principalement à l'accompagnement et au suivi des détenus sur les sections de séjour ou dans le cadre d'activités.

Le plan de personnel détermine également quels collaborateurs, tant en ce qui concerne leur nombre qu'en ce qui concerne leurs profils professionnels, sont mis à disposition de la Régie du Travail pénitentiaire.
Il est prévu de remplacer ces membres du personnel dans leur service d'origine.

Art. 14

Le projet de loi fixe les règles de conduite que tous les membres de l'administration pénitentiaire doivent respecter à tout moment. Ces règles sont celles qui s'appliquent de manière générale à tout fonctionnaire vis-à-vis des citoyens administrés mais la spécificité de la fonction pénitentiaire et la vulnérabilité des citoyens qui dépendent de l'administration pénitentiaire ainsi que les impératifs liés à la sécurité justifient de fixer de règles de conduite spécifique et supplémentaire à respecter. Le respect des droits des détenus est bien entendu un devoir fondamental des personnels pénitentiaires. Il est important que chacun ait

zijn machtsverhouding ten aanzien van gedetineerden en de plicht om deze niet te misbruiken.
Alle personeelsleden van de penitentiaire administratie dienen bovendien in staat te zijn om een onberispelijke houding aan te nemen ten aanzien van de gedetineerden en hun naastbestaanden, welke ook de feiten zijn die zij gepleegd hebben of waarvan zij verdacht worden.
In de gevangenissen zijn de omstandigheden die een risico inhouden op de schending van de integriteit permanent aanwezig. Een bijzondere waakzaamheid hiervoor is dus aangewezen. Alle personeelsleden zijn door de aard van hun opdrachten op de hoogte van soms gevoelige informatie zowel wat de gedetineerden als hun naastbestaanden betreft. Discretie is hier dan ook een absolute plicht waar eenieder zich bewust moet van zijn.

conscience à tout moment du pouvoir qu'il exerce et de l'obligation de ne pas en abuser.
Tous les membres de l'administration doivent par ailleurs être capables d'adopter un comportement irréprochable à l'égard de chaque détenu et de ses proches, quelle que soit la nature des faits commis ou présumés commis.
En prison, les occasions de se trouver dans une situation où l'intégrité peut être mise en danger sont légion. Une vigilance particulière est donc de mise. Tous les agents sont, de par l'exercice même de leur fonction, au courant d'informations parfois sensibles et à tout le moins personnelles relatives aux personnes détenues ou à leur proches. La plus grande discrétion est un devoir absolu, dont chacun doit être conscient.

Het ontwerp belast de minister ermee deze code uit te werken.

Le projet charge le ministre d'établir ce code.

Deze code dient aan elk personeelslid bezorgd te worden bij zijn indiensttreding.

Ce code doit être remis à chaque agent au moment de son entrée en service.

Art. 15

Art. 15

Dit artikel bepaalt dat de Koning de modaliteiten van het sociaal overleg en in het bijzonder een kalender met betrekking tot het verloop van een sociaal conflict, bepaalt. Het opzet hiervan is maximaal in te zetten op dat overleg en op basis daarvan tot oplossingen voor het sociaal conflict te komen.

Cet article stipule que le Roi fixe les modalités de la concertation sociale et en particulier le calendrier concernant le déroulement d'un conflit social. L'intention est ici de miser au maximum sur cette concertation et sur cette base d'arriver à des solutions pour le conflit social.

Art. 16

Art. 16

§ 1 bepaalt dat de wet geen afbreuk wenst te doen aan het recht op staken van het gevangenispersoneel maar verwacht anderzijds wel dat de periode tijdens dewelke een staking wordt voorzien, zodanig georganiseerd wordt dat de administratie haar sleutelopdrachten kan blijven uitvoeren. Het inrichtingshoofd doet dit op basis van een plan waarvan het model door de Minister bepaald wordt.

§ 1 détermine que la loi fait le choix de ne pas vouloir porter atteinte au droit de grève des personnels pénitentiaires mais attend en contrepartie que les périodes de grève soient organisées en manière telle que les missions clés de l'administration puissent effectivement continuer à être réalisées. Le chef d'établissement fait ceci sur base d'un plan duquel le modèle est fixé par le Ministre.

De voorbereiding van de organisatie van de diensten tijdens een staking gebeurt in twee fasen waarbij in eerste instantie de personeelsleden die

La préparation de l'organisation des services pour la période de la grève se fait en deux phases. Dans une première phase les membres du personnel

gepland zijn om te werken zich dienen te manifesteren als werkwilligen of als deelnemers aan de staking. Van zij die nalaten dit te doen wordt verondersteld dat ze effectief ook aanwezig zullen zijn.

Voor de verdere voorbereiding van de organisatie van de staking wordt een onderscheid gemaakt tussen stakingen van twee en deze langer dan twee dagen.

§ 2 bepaalt dat in het tweede geval het inrichtingshoofd zal nagaan of hij voldoende personeel op de werkvloer zal hebben om de te garanderen diensten te waarborgen. In het negatieve geval zal de gouverneur schikkingen treffen met het oog op een voldoende personeelsbezetting om de diensten te waarborgen overeenkomstig het plan. De gouverneur kan onder andere personen aanwijzen om zich naar het werk te begeven.

§ 3 bepaalt dat de Koning bijkomende administratieve maatregels kan vastleggen voor die personeelsleden die in het kader van de hoger geschetste scenario's geacht werden aanwezig te zijn op de werkvloer, en die niettemin afwezig zijn gebleven.
Deze bepaling bevestigt tevens het algemene principe dat geen loon wordt uitbetaald aan een personeelslid dat deelneemt aan de staking.

Art. 17

Dit artikel beschrijft de te garanderen diensten zoals ze door het CPT zijn aanbevolen. Zij worden beschreven op dagbasis, weliswaar met die nuance dat de organisatie van sommige diensten dient bekeken te worden over de periode van één week.

Art. 18

Dit artikel bepaalt dat de personen en diensten voor wie de toegang tot de gevangenis dient gewaarborgd te worden tijdens een periode van staking teneinde de te garanderen diensten te kunnen organiseren of om er hun opdrachten uit te voeren.

Art. 19

sont sensés confirmer leur intention de participer ou non à la grève. Ceux qui négligent de confirmer leur intention sont sensés à être effectivement présent.

Pour la poursuite et la préparation de l'organisation de la grève, une distinction est faite entre les grèves de deux jours et les gréves que dépassent deux jours.

§ 2 détermine que dans le deuxième cas, le chef d'établissement considère qu'il aura suffisamment de personnel sur le lieu de travail afin d'organiser les services garantis. En cas d'absence de volontaires suffisants, le gouverneur mettra en œuvre les dispositifs afin d'arriver à un taux de présence de personnel lequel sera suffisant afin de garantir les services définis dans ce plan. Le gouverneur peut notamment désigner des personnes pour aller travailler.

§ 3 fixe que le Roi peut fixer des mesures administratives supplémentaires pour les membres du personnel qui, dans le cadre des scénarios précités étaient sensés à être présent sur le lieu du travail mais qui sont néanmoins restés absents.
Cette disposition confirme également le principe général qu'aucun traitement est payé au membre du personnel qui participe à la grève.

Art. 17

Cet article détermine les services à garantir sur la base des recommandations du CPT. Ils sont définis sur une base journalière avec cette nuance que l'organisation de certains services sont à considérer sur une période d'une semaine.

Art. 18

Cet article détermine les personnes et les services qui, pendant une période grève, doivent avoir accès à la prison afin que les services à garantir puissent être organisés ou afin de les permettre à assumer leurs missions.

Art. 19

§ 1 bepaalt dat de Minister ermee wordt belast het model van een plan vast te leggen dat de personeelsbehoeften tijdens een staking bepaalt, teneinde te waken over de uniformiteit waarmee deze plannen zullen opgesteld worden en om na te kunnen gaan of de vooropgestelde doelstellingen bereikt worden, voor elk onderdeel van de dienstverlening, of het nu gaat om de voeding, de hygiëne, de bezoeken, de toegang tot de wandeling, contacten met diverse intervenanten enz.
Het plan zal een bijzonder luik bevatten dat alle gedetineerden moet toelaten hun essentiële rechten te waarborgen in geval van staking, zijnde het recht op volwaardige maaltijden, op de noodzakelijke medische verzorging, op verblijf in open lucht, op een voldoende hygiënische verzorging, op de uitoefening van de rechten van de verdediging, op contacten met hun naastbestaanden en op de verderzetting van opleidingen die tot een of andere kwalificatie leiden.

§ 2 bepaalt dat dit plan wordt voorgelegd aan het sociaal overleg om de concrete invulling ervan aan te passen aan de specificiteiten van elk gevangenis.

§ 3 bepaalt dat dit overleg in de tijd beperkt wordt, het is te zeggen binnen de drie maanden, waarna het desgevallend wordt geëscaleerd naar een hoger overlegniveau.

Art. 20

Dit artikel bepaalt dat de uitvoering van de bepalingen uit deze afdeling uiterlijk één jaar na de inwerkingtreding van de wet worden geëvalueerd teneinde na te gaan of de te garanderen diensten ook tijdens stakingen van één dag werden gerealiseerd zonder beroep te moeten doen op de mogelijkheid tot opvordering die voor langduriger stakingen aan de provinciegouverneur werd toevertrouwd.

In het negatieve geval zal deze mogelijkheid ook voor kortdurende stakingen effectief gemaakt worden bij koninklijk besluit.

Art. 21

§ 1 détermine que le Ministre est chargé de définir le modèle d'un plan qui fixe les besoins en personnel afin d'assurer l'uniformité de la manière dont il sera rédigé et de permettre de contrôler qu'il atteigne les objectifs visés, pour chaque partie du service, qu'il s'agisse de la nourriture, de l'hygiène, des visites, de l'accès au préau, des contacts avec les divers intervenants, etc.

Le plan contiendra un volet spécifique permettant de garantir à tous les détenus le respect de leurs droits essentiels en cas de grève, à savoir le droit à une nourriture correcte, aux soins médicaux requis, à l'accès à l'air libre, à une hygiène suffisante, à l'exercice de leurs droits de défense, aux relations avec leurs proches, à la poursuite des formations qualifiantes.

§ 2 détermine que ce plan est soumis à la concertation syndicale afin d'adapter sa concrétisation aux caractéristiques spécifiques de chaque prison.

§ 3 prévoit que cette concertation sera circonscrite dans le temps, à savoir trois mois, délais après lequel elle est, le cas échéant, escalé vers le niveau de concertation supérieur.

Art. 20

Cet article fixe qu'une évaluation des dispositions de cette section de la loi au plus tard après une année d'entrée en vigueur de la loi afin de constater si, pendant les grèves d'un jour, les services garantis avaient été réalisés sans faire appel à la possibilité offert au gouverneur de province de réquisitioner du personnel pendant les grèves de plus longue durée.

Dans le cas négatif, cette possibilité sera crée par arrêté royal.

Art. 21

In dit artikel wordt bepaald op welke wijze de toelatingsvoorwaarden voor een betrekking bij de penitentiaire diensten die betrekking hebben op het gedrag en de integriteit van het toekomstig personeelslid kunnen geverifieerd worden.
Deze bepaling herbevestigd het belang dat gehecht wordt aan de integriteit en de moraliteit van het gevangenispersoneel.

Cet article détermine la manière selon laquelle les conditions de recrutement, liées au comportement et à l'intégrité d'un candidat pour une fonction dans les services pénitentaires, peuvent être vérifiées.
Cette disposition confirme à nouveau l'importance donnée à l'intégrité et à la moralité du personnel pénitentiaire.

Art. 22

Dit artikel bepaalt uitsluitingsronden op basis waarvan een persoon zich niet kandidaat kan stellen voor een functie in de penitentiaire administratie.

Art. 22

Cet article fixe les critères d'exclusion sur la base desquels une personne ne peut pas se porter candidat pour une fonction au sein de l'administration pénitentiaire.

Art. 23

Dit artikel onderstreept het belang van opleiding van bij aanvang van de loopbaan door te voorzien in een verplichte basisopleiding voor de functies waarvoor dit nuttig geacht wordt en tevens te voorzien dat de tewerkstelling een einde kan nemen indien de kandidaat niet slaagt in de opleiding.
Herkansingen en beroepsmogelijkheden zullen voorzien worden.
Voor de stagiair betekent dit dat ambtshalve een einde kan gesteld worden aan de aanstelling.
Voor de contractueel kan dit betekenen dat een einde gesteld wordt aan de arbeidsovereenkomst conform de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Dit betreft dus geen proefperiode zoals voorheen in deze wet bepaald vermits de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verloopt volgens de bepalingen inzake de opzeggingstermijnen bepaald in de wet van 1978.

Art. 23

Cet article souligne l'importance de la formation dès le démarrage de la carrière en prévoyant une formation de base obligatoire pour les fonctions pour lesquelles cela se justifie ainsi que la possibilité de mettre un terme à l'engagement en cas d'échec .
Des reprises et des possibilités de recours seront prévues.
Pour le stagiaire cela peut impliquer une démission d'office.
Pour le contractuel cela peut impliquer que le contrat de travail est rompu conformément les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il ne s'agit donc pas d'un délais d'épreuve comme préalablement prévue par cette loi puisque la rupture du contrat de travail se fait sur base des règles liés au préavis comme déterminés dans la loi du 1978.

Art. 24

Om nogmaals het belang van opleiding in het kader van de loopbaanontwikkeling te onderstrepen, wordt in een gelijkaardige logica voorzien wanneer betrekkingen worden ingevuld via bevordering. Ook in dat geval zal men een selectieprocedure moeten doorlopen en kan deze bevordering afhankelijk gemaakt worden van het slagen in één van de andere opleidingsvormen die onder het takenpaket van de penitentiaire opleidingsdienst vallen en die geïntegreerd zal worden in de selectieprocedure.

Art. 24

Afin d'accentuer une nouvelle fois l'importance de la formation dans le cadre du développement de la carrière, une logique identique est instaurée dans le cadre de l'attribution des emplois par la voie de la promotion. Dans ce cas il faudra également parcourir une procédure de sélection et la promotion peut être conditionnée à la réussite d'une des autres formations prévues dans les missions du service pénitentiaire de formation et qui sera intégrée dans la procédure de sélection.

Art. 25

Er is voorzien dat sommige functies kunnen ingevuld worden beperkt in de tijd. Zij beantwoorden niet aan de definitie van de mandaatfunctie zoals voorzien in het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van managementfuncties in de federale overheidsdiensten maar zijn, net als deze mandaten verlengbaar na evaluatie en het aantal termijnen van aanstelling kan tevens beperkt worden.
Momenteel betreft dit de functies van adviseur generaal penitentiaire instelling III – directeur en van regionaal directeur gevangeniswezen.

Art. 25

Il est prévu que certaines fonctions peuvent être attribuées pour une durée limitée dans le temps. Elels ne répondent pas à la définition d'une fonction de mandat telle que prévue dans l'arrêté royal du 29 octobre 2011 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation, mais sont aussi bien que ces mandats prolongeables sur la base d'une évaluation et la reconduction peut également être limitée dans le temps.
Pour l'instant cela concerne les fonctions de conseiller général établissement pénitentiaire III – directeur et de directeur régional établissement pénitentiaire.

Art. 26

Deze bepaling voorziet dat de toekenning van afwezigheden en verloven die geen onvoorwaardelijk karakter hebben, zoals omstandigheidsverloven bijvoorbeeld, afhankelijk kan gemaakt worden van de belangen van de dienst.
Het gebruiken van alle types verloven en afwezigheden die voorzien zijn, heeft een impact op de organisatie van de diensten in de gevangenis die 24u op 24u, 365 dagen op 365 dagen moeten kunnen gegarandeerd worden. En ook al is het belangrijk om de life-work balance van de personeelsleden voor ogen te houden, dergelijke balans geldt evenzeer voor de organisatie en haar opdrachten die er toch in bestaat gedetineerde personen permanent te huisvesten, te begeleiden en te verzorgen indien nodig. Er dient uiteraard maximaal ingezet te worden op technieken zoals werken in team en flexibele werkplanning maar dit geeft geen absolute waarborg dat de organisatie in staat zal zijn zich permanent van de uitvoering van haar opdrachten te verzekeren.

Art. 26

L'article prévoit que l'octroi des absences et congés qui n'ont pas de caractère inconditionnel, comme par exemple les congés de circonstances, peut être lié à l'intérêt du service.

L'utilisation de tous les types de congés et d'absence qui sont à la disposition du personnel a un impact sur l'organisation des services des prisons, lesquels doivent être garantis 24hrs sur 24, 365 jrs sur 365 . Et s'il est important de garder en tête le work-life balance du personnel, cela vaut également pour l'organisation et ses missions qui impliquent quand-même l'hébergement, l'accompagnement et, si nécessaire, les soins permanents des personnes détenues. Il faut évidemment investir au maximum dans des techniques comme le travail en équipe et une planification flexible de tableau de service, mais cela ne garantit pas suffisamment l'exercice permanent des missions.

Art. 27

Deze bepaling voorziet dat de Koning de toelagen die specifiek zijn aan werken in de penitentiaire administratie vastlegt alsook dat variabele loonmassa, dus alles wat niet in het barema

Art. 27

Cette disposition prévoit que le Roi fixe les allocations spécifiques au travail dans l'administration pénitentiaire ainsi que la masse salariale variable, en d'autres mots ce qui n'est

vervat is, in principe afhankelijk gemaakt wordt van de prestaties op de werkvloer. De toepassing van forfaitaire toelagen en vergoedingen wordt beperkt ter ontrading van absenteïsme enerzijds maar tevens om ruimte te creëren om de aanwezige personeelsleden beter te verlonen.
Dit principe is geldig voor toekomstige regelgeving.

pas repris dans le barème, est en principe rendu dépendant des prestations sur le lieu de travail. L'application d'allocations et d'indemnités forfaitaires est limitée en vue de déconseiller l'absentéisme mais aussi afin de créer de la marge pour mieux rémunérer le personnel présent.
Ce principe est applicable pour la réglementation futur.

Art. 28

Deze bepaling voorziet erin dat specifieke uitvoeringsmodaliteiten kunnen gecreëerd worden in het kader van de evaluatie van het personeel. Deze modaliteiten mogen niet van die aard zijn dat ze de toegang tot andere functies beperken en evenmin dat ze de eigen functieomgeving afschermt voor kandidaten uit andere administraties.
De hier bedoelde modaliteiten hebben enkel tot doel om in de wisselende omgeving van voornamelijk de continudiensten optimaal aan informatiedeling over het functioneren van de medewerkers te kunnen doen.
Deze modaliteiten zullen aan het bevoegde onderhandelingscomité worden voorgelegd.

Art. 28

Cette article prévoit que des modalités spécifiques d'exécution peuvent être fixées dans le cadre de l'évaluation du personnel. Ces modalités ne peuvent pas être de nature à limiter l'accès à d'autres fonctions et non plus exclure l'accès au propre environnement vis-à-vis des candidats d'autres administrations.
Les modalités envisagées içi ont comme seul but d'optimaliser la récolte d'informations concernant le fonctionnement d'un collaborateur dans l'environnement versatile des services continus.
Ces modalités seront soumis au comité de négociation compétente.

Art. 29

Dit artikel bepaalt binnen welke grenzen beperkingen kunnen opgelegd worden aan de wedde van personeelsleden die zich in voorlopige hechtenis bevinden.
De mogelijkheid om de wedde te verminderen zoals voorzien bij schorsing in het belang van de dienst wordt de regel.

Art. 29

Cet article prévoit ce que perçoit à titre conservatoire le membre du personnel détenu préventivement.
La possibilité de diminuer le traitement comme prévu pour la suspension dans l'intérêt du service devient la règle.

Art. 30

De impact van de voorlopige hechtenis op de wedde wordt echter mee bepaald door de houding en het gedrag van het personeelslid. Beide bepalingen verwijzen opnieuw naar het belang dat gehecht wordt aan de integriteit van het gevangenispersoneel.

Art. 30

L'impact de la détention préventive sur le salaire est également déterminé par l'attitude et le comportement du membre du personnel.
Les deux dispositions réfèrent à nouveau à l'importance donnée à l'intégrité du personnel des prisons.

Art. 31

Dit artikel voegt een aantal aspecten toe aan het algemeen tuchtregime die in de context van de gevangenissen in die zin essentiëel zijn dat ze

Art. 31

Cet article ajoute quelques aspects au régime disciplinaire lesquels sont dans le contexte des prisons essentiels en ce qu'ils contribuent à une

bijdragen tot het rechtsconform handelen van het personeel en het beheersen van de machtsrelatie tussen gedetineerden en hun bezoekers enerzijds en het gevangenispersoneel anderzijds.

Zo wordt uitdrukkelijk een invulling gegeven aan het begrip tuchtinbreuk om het wettelijk kader te benadrukken waarbinnen gevangenispersoneel geacht wordt te handelen.

Tenslotte voert deze bepaling ook een jurisprudentiële databank in waarin, op anonieme wijze, alle beslissingen inzake tucht, maar tevens inzake orde- en veiligheidsmaatregelen zoals bepaald in de artikelen 31 en 32 worden geregistreerd. Deze databank dient bij wijze van spreken als barometer voor het management om te meten wat het integriteitsniveau van haar personeelsbestand en dus van haar organisatie is en om, in voorkomend geval, de passende maatregelen te treffen.

Art. 32

Dit artikel herneemt een bepaling die momenteel voorzien is in artikel 1 van het koninklijk besluit van 14 mei 1971 houdende bijzondere instructie van toepassing op de personeelsleden van de buitendiensten van het bestuur strafinrichtingen, en voegt daar de waarborg aan toe dat het personeelslid moet gehoord worden.
Dit laatste weliswaar binnen de 7 dagen na het opleggen van deze maatregel wat onvermijdelijk is gelet het hoogdringend aspect ervan. De maatregel wordt immers voorzien voor die gevallen waarbij het gedrag van het personeelslid een imminente bedreiging voor de fysische en/of psychische integriteiten van derden inhoudt.
Het personeelslid kan zich tijdens dit verhoor laten bijstaan.
De duur van de ontzegging van de toegang tot de gevangenis mag in geen geval een periode van zes maanden overschrijden zoals nu ook reeds voorzien is in het arbeidsreglement.

Art. 33

De ambtshalve overplaatsing kan door de directeur-generaal uitgesproken worden ten voorlopige titel in de omstandigheden die opgesomd werden en die waken over de orde en de veiligheid in de penitentiaire administratie. Zij

action conforme au droit de la part du personnel et à la gestion du rapport de pouvoir entre les détenus et leurs visiteurs d'un part et le personnel des prisons d'autre part.

Ainsi un contenu a été donné à la notion d'infraction disciplinaire afin d'accentuer le cadre légal dans lequel le personnel pénitentiaire est sensé agir.

Finalement une banque de données jurisprudentielles est crée dans laquelle, dans le respect de l'anonymat, toutes les décisisons disciplinaires, mais également les mesures d'ordre et de sécurité citées dans les article 31 et 32 sont enregistrées. Cette banque de données doit permettre au management d'avoir une vue sur le niveau d'intégrité de son organisation et de son personnel et de prendre, le cas échéant, les mesures qui s'imposent.

Art. 32

Cet article reprend la disposition actuellement prévue dans l'article 1er de l'arrêté royal du 14 mai 1971 portant instruction générale applicable aux membres du personnel des services extérieurs de l'administration pénitentiaire, et y ajoute le garanti que le membre du personnel soit entendu.
Ceci évidemment pendant une période de maximum 7 jours après la décision, ce qui est inévitable vu le caractère d'urgence de celle-ci.
Cette mesure est prévue dans les cas ou le comportement du membre du personnel est une menace immainente pour l'intégrité physique et/ou psychique d'autrui.
Le membre du personnel peut, à cette occasion, se faire assister.
La durée de l'interdiction de l'accès à la prison ne peut pas dépasser une période de six mois comme déjà prévu maintenant dans le règlement de travail.

Art. 33

Le déplacement d'office peut être prononcé par le directeur général à titre temporaire dans les cas énumérés et qui visent au maintien de l'ordre et de la sécurité au sein de l'administration pénitentiaire. Elle est une alternative possible à

vormt een alternatieve oplossing voor de ordemaatregel inzake het ontzeggen van de toegang zoals bepaald in artikel 31. De waarborgen voor de rechten van de verdediging en het voorafgaand gehoord worden, worden herinnerd, de procedure en de betroepsmogelijkheden worden verduidelijkt.
Het personeelslid kan zich tijdens dit verhoor laten bijstaan.

l'autre mesure d'ordre d'interdiction d'accès prévue à l'article 31. Les garanties de droit de la défense et d'audition préalable sont rappelés, la procédure et les voies de recours explicitées.
Le membre du personnel peut, à cette occasion, se faire assister.

Art. 34

Deze bepaling voorziet dat een penitentiair personeelslid dat voorwerp is van een kracht van gewijsde getreden vonnis of arrest waarbij hij veroordeeld werd tot een effectieve gevangenisstraf ambtshalve ontslagen wordt overeenkomstig de bepalingen in relatie tot zijn statuut.

Art. 34

Cette disposition prévoit que le membre du personnel qui fait opjet d'une condamnation définitive à une peinde d'emprisonnement définitive est démissionné d'office suivant les modalités liées à son statut.

Art. 35

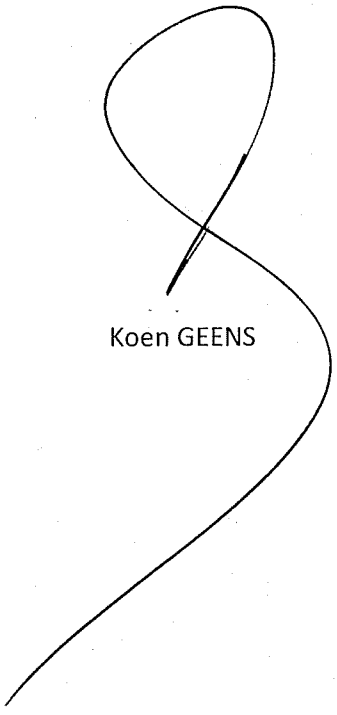
Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding van sommige artikelen en belast de Koning deze van de overige artikelen te bepalen.

Art. 35

Cet article fixe l'entrée en vigueur de certains articles et charge le Roi de déterminer celle des autres dispositions.

De Minister van Justitie,

Le Ministre de la Justice,



Koen GEENS