

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1999-2000

23 DÉCEMBRE 1999

Proposition de loi modifiant l'arrêté royal du 17 septembre 1969 concernant les concours et examens organisés en vue du recrutement et de la carrière des agents de l'État

(Déposée par Mme Sabine de Bethune et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

De nombreuses initiatives fédérales ont vu le jour en matière d'égalité des chances dans le secteur public. En 1990, la ministre Smet, qui avait l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans ses attributions, a défini le cadre légal d'une politique d'actions positives dans le secteur public fédéral, par l'arrêté royal du 27 février 1990, qui comprend les fondements de cette politique et précise les structures et les méthodes. Une action positive constitue un instrument qui permet, grâce à un ensemble cohérent de mesures, de favoriser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et de mettre un terme aux inégalités de fait.

Cet arrêté royal a été complété ultérieurement par l'arrêté royal du 24 août 1994, qui prévoit une dispense en faveur du fonctionnaire chargé des actions positives proportionnellement à l'effectif du personnel de l'institution. La circulaire du 10 juillet 1990 indique comment doit être élaboré un plan d'égalité des chances. La circulaire du 20 avril 1999 contient le «code de bonne pratique» pour la mise en œuvre d'actions positives dans les administrations publiques fédérales.

L'objectif final est d'en arriver à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans le secteur public.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1999-2000

23 DECEMBER 1999

Wetsvoorstel tot wijziging van het koninklijk besluit van 17 september 1969 betreffende de vergelijkende examens en examens georganiseerd voor de werving en de loopbaan van het Rijkspersoneel

(Ingediend door mevrouw Sabine de Bethune c.s.)

TOELICHTING

Op het vlak van gelijke kansen in de publieke sector werden talrijke federale initiatieven genomen. In 1990 introduceerde minister Smet, bevoegd voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen, een wettelijk kader voor een positieve-actiebeleid in de federale publieke sector met het koninklijk besluit van 27 februari 1990 dat de fundamentelementen van dit beleid omvat en de structuren en methodes verduidelijkt. Positieve actie is een instrument om met behulp van een samenhangend pakket maatregelen gelijke kansen voor mannen en vrouwen te bevorderen en feitelijke ongelijkheden weg te werken.

Dit koninklijk besluit werd later aangevuld door het koninklijk besluit van 24 augustus 1994 dat voorziet in een vrijstelling voor de positieve-actieambtenaar naar rato van de personeelssterkte van de instelling. De omzendbrief van 10 juli 1990 geeft aan hoe een gelijkekansenplan moet worden uitgewerkt. De omzendbrief van 20 april 1999 omvat de «Code van goede praktijk» voor het voeren van positieve acties in de federale overheidsadministraties.

Het uiteindelijke doel is een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen binnen de overheidssector.

Dans le cadre de cette politique d'actions positives, le Conseil des ministres du 25 juillet 1997 a approuvé une proposition visant à fixer des objectifs chiffrés relatifs à la présence d'hommes et de femmes au sein des ministères fédéraux. Au début de 1998, à l'initiative de la ministre Smet, on a effectivement mis sur les rails le projet d'étude « Indicateurs et objectifs chiffrés — Instruments pour une représentation proportionnelle des hommes et des femmes dans les ministères fédéraux » (1). Le but de cette étude était d'élaborer pour la première fois une méthodologie et d'arrêter des objectifs quantitatifs concernant la présence des hommes et des femmes dans les ministères fédéraux.

Une analyse de la situation en juin 1997 (2) donne le tableau suivant. Les hommes constituent la majorité des fonctionnaires fédéraux: il y a, en moyenne 45% de femmes dans un ministère fédéral. Aux niveaux supérieurs (1 et 2+), on ne retrouve que de petites minorités de femmes, respectivement 26% et 35%. En outre, les femmes occupent surtout les rangs inférieurs de ces niveaux. Dans un certain nombre de fonctions spécifiques, les femmes sont même à peine représentées, par exemple pour ce qui est des diplomates et des contrôleurs des finances.

En outre, les femmes sont relativement moins souvent statutaires et plus souvent contractuelles, ce qui empêche leur promotion. En se basant sur une série d'hypothèses relatives aux vacances d'emploi escomptées et aux possibilités qu'ont actuellement les femmes, les chercheuses de l'« Institut voor de Overheid » ont fait une projection de la situation telle qu'elle devrait se présenter dans cinq ans. La conclusion est que la progression est très lente. En l'an 2002, il n'y aura toujours pas 30% des fonctionnaires de niveau 1 qui seront des femmes. À ce niveau le plus élevé, le nombre de femmes augmentera à peine de 5%.

Le rapport conclut par une série de recommandations visant à féminiser les administrations. Ces recommandations portent sur le recours à la méthodologie des indicateurs et objectifs chiffrés, la politique d'actions positives en général, l'entrée et la promotion.

Dans la présente proposition de loi, nous nous limiterons aux recommandations sur l'entrée dans la fonction.

Les fonctionnaires statutaires des ministères fédéraux sont recrutés par le Secrétariat permanent de recrutement. La structure future du personnel des ministères est déterminée, dans une large mesure, par la méthode de recrutement et les résultats des recrute-

In het kader van dit positieve-actiebeleid keurde de Ministerraad van 25 juli 1997 een voorstel goed voor het opstellen van streefcijfers voor de aanwezigheid van mannen en vrouwen in de federale ministeries. Begin 1998 werd, op initiatief van minister Smet, effectief gestart met het onderzoeksproject « Ken- en stuurgetallen. Instrument voor een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de federale ministeries » (1). De bedoeling van dit onderzoek was voor het eerst een methodologie uit te werken en kwantitatieve doelstellingen op te stellen inzake de aanwezigheid van mannen en vrouwen in de federale ministeries.

Een analyse van de situatie in juni 1997 (2) geeft het volgende beeld. Mannen vormen de meerderheid onder de federale ambtenaren: gemiddeld zijn er in een federaal ministerie 45% vrouwen. Op de hoogste niveaus (1 en 2+) zijn er slechts kleine minderheden van vrouwen, respectievelijk 26% en 35%. Vrouwen bovendien vinden we vooral op de laagste rangen van deze niveaus. In een aantal specifieke functies zijn er zelfs nauwelijks vrouwen aangesteld, bijvoorbeeld op het niveau van de diplomaten en op dat van de controleurs van financiën.

Bovendien zijn vrouwen relatief minder vaak statutair benoemd en vaker contractueel in dienst, wat hun doorstroming onmogelijk maakt. Uitgaand van een aantal hypothesen over te verwachten vacatures en de kansen die vrouwen nu krijgen berekenden de onderzoekers van het Instituut voor de Overheid hoe het over 5 jaar zal zijn gesteld. De conclusie was dat de vooruitgang zeer traag is. In 2002 zal nog geen 30% van de ambtenaren op niveau 1 vrouw zijn. Op dit hoogste niveau zal het aantal vrouwen met een kleine 5% stijgen.

Het rapport besluit met een reeks aanbevelingen om de administraties te vervrouwelijken. Die hebben betrekking op het gebruik van de methodologie voor ken- en stuurgetallen, op het algemeen positieve-actiebeleid, op de instrooming en de doorstroming.

Voor dit wetsvoorstel beperken we ons tot de aanbevelingen over de instroom van personeel.

Vastbenoemde ambtenaren in de federale ministeries worden gerekruteerd door het Vast Wervingssecretariaat. De toekomstige personeelsstructuur van de ministeries wordt in grote mate bepaald door de wervingsmethode en de wervingsresultaten van het

(1) Étude commandée par la ministre chargée de la politique de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, Miet Smet, et effectuée par la KUL, Institut voor de Overheid, prof. Annie Hondelghem et Sarah Nelen, 1999, 127 pp.

(2) *Ibidem*.

(1) Een studie in opdracht van de minister belast met het beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen, Miet Smet; uitgevoerd door de KUL, Institut voor de Overheid, prof. dr. Annie Hondelghem en Sarah Nelen, 1999, 127 blz.

(2) *Ibidem*.

ments du SPR. Personne n'est nommé agent de l'État sans avoir au préalable réussi un concours organisé par le SPR.

Les résultats du processus de recrutement constituent donc la base par excellence de la composition du personnel statutaire des ministères. D'après les chercheuses, il est donc extrêmement important de veiller à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes durant tout le processus de recrutement, car la proportion hommes/femmes à l'issue de celui-ci influencera la proportion hommes/femmes dans les ministères. Et de conclure, après une radiographie du recrutement dans la fonction publique sous l'angle des différences entre les sexes, qu'il y a plus de femmes que d'hommes qui échouent à trois stades importants du processus de sélection : l'inscription aux examens, la réussite des examens et la nomination après les examens(1). Un rôle crucial est donc dévolu au SPR, qui devra être plus attentif à l'aspect du genre dans le cadre de sa politique de recrutement.

L'une des mesures concrètes concerne dès lors la composition des jurys d'examen. Celle-ci peut avoir une incidence importante sur les recrutements. À l'heure actuelle, les femmes qui font partie des jurys sont peu nombreuses. Une composition plus équilibrée de ceux-ci est donc une mesure adéquate en vue d'une sélection objective. Il serait faux de dire que les femmes favorisent systématiquement les candidatures féminines. Mais elles peuvent être plus attentives à d'éventuels stéréotypes sexistes. En outre, la présence de femmes dans les jurys revêt une importance psychologique en ce sens qu'elle rassure les candidates et ne leur donne pas l'impression d'atterrir dans un milieu professionnel exclusivement masculin. Enfin, la présence de femmes dans les jurys contribue également à un changement général des mentalités, puisque les candidats tant masculins que féminins apprennent d'emblée à évoluer dans cette nouvelle culture et, en outre à reconnaître une autorité féminine.

C'est pourquoi nous proposons que tant dans la commission de concertation et la commission de consultation que dans les jurys d'examen qui, en vertu de l'arrêté royal du 17 septembre 1969 concernant les concours et examens organisés en vue du recrutement et de la carrière des agents de l'État, interviennent tous de l'une ou l'autre façon dans les procédures de recrutement et de promotion, deux tiers au maximum des membres soient du même sexe.

Cette proportion 1/3-2/3 est la règle générale de la présence dite critique, que la loi rend déjà obligatoire dans de nombreux autres organes, comme les organes consultatifs fédéraux (loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence

VWS. Niemand wordt vastbenoemd rijksambtenaar zonder eerst te slagen voor een vergelijkend examen georganiseerd door het VWS.

De resultaten van het wervingsproces zijn dus de basis bij uitstek voor de statutaire personeelssamenstelling van de ministeries. Volgens de onderzoeksters is het dan ook uiterst belangrijk dat tijdens het gehele wervingsproces de gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen bewaakt wordt. De man/vrouw-verhoudingen op het einde van het wervingsproces beïnvloeden immers de globale man/vrouw-verhoudingen in de ministeries. De onderzoeksters besluiten, na een doorlichting van de werving bij het openbaar ambt op genderverschillen, dat meer vrouwen dan mannen afvallen op drie belangrijke momenten van het selectieproces: de inschrijving voor examens, het slagen voor examens, en de aanstelling na de examens(1). Er is dus een cruciale rol weggelegd voor het VWS dat in zijn wervingsbeleid meer aandacht moet besteden aan het genderspect.

Eén van de concrete maatregelen betreft dan ook de samenstelling van de examenjury's. De samenstelling van een examenjury kan een belangrijke invloed op de aanwervingen hebben. Momenteel zijn weinig vrouwen in de jury's terug te vinden. Een evenwichtiger samenstelling van de examencommissies is daarom een aangewezen maatregel voor een objectieve selectie. Het is niet zo dat vrouwen vrouwelijke kandidaten automatisch gunstiger beoordelen. Maar vrouwen kunnen wel attenter zijn voor mogelijke genderstereotypering. Bovendien is de aanwezigheid van vrouwen in de jury's van psychologisch belang om de vrouwelijke kandidaten gerust te stellen en hen niet de indruk te geven in een uitsluitend mannelijke werkwereld terecht te komen. Ten slotte draagt de aanwezigheid van vrouwen in jury's ook bij tot een algemene mentaliteitswijziging daar zowel de mannelijke als de vrouwelijke kandidaten van in het begin leren functioneren in deze nieuwe cultuur en ook het vrouwelijke gezag leren erkennen.

Daarom wordt voorgesteld dat zowel in de overlegcommissie en de adviescommissie als in de examencommissies die, krachtens het koninklijk besluit van 17 september 1969 betreffende de vergelijkende examens en examens georganiseerd voor de werving en de loopbaan van het rijkspersoneel, alle op de een of andere manier te maken hebben met de aanwervingen en bevorderingsprocedures, ten hoogste twee derde van de leden van hetzelfde geslacht mag zijn.

Deze 1/3-2/3-regel is de algemene regel van de zogenaamde kritische aanwezigheid, die al voor talrijke andere organen wettelijk verplicht is, zoals de federale adviesorganen (wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen in organen met adviserende bevoegdheid,

(1) *Ibidem*, p. 105.

(1) *Ibidem*, blz. 105.

d'avis, modifiée par la loi du 17 juillet 1997), les conseils consultatifs créés par les conseils communaux et provinciaux (loi du 20 septembre 1998 modifiant l'article 120bis de la nouvelle loi communale et insérant un article 50bis dans la loi provinciale du 30 avril 1836, en vue de promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les conseils consultatifs communaux et provinciaux) et les organes d'avis et de gestion de la Communauté flamande.

La règle 1/3-2/3 est appliquée à la commission de concertation relative aux examens et concours, à la commission de consultation pour la sélection et le recrutement et aux jurys d'examen proprement dits.

Bien que la commission de concertation et la commission de consultation se réunissent de manière plutôt irrégulière, la règle 1/3-2/3 y est également appliquée, d'une part, eu égard au principe même et, d'autre part, compte tenu des compétences de ces commissions. La commission de concertation est composée de délégués des organisations syndicales représentatives et émet des avis sur l'organisation des examens. La commission de consultation est composée essentiellement de professeurs et formule des avis scientifiques concernant les méthodes et les instruments de sélection ainsi que des propositions visant à uniformiser ou à améliorer les procédures utilisées en matière de sélection et de recrutement.

Il existe deux sortes de jurys d'examen : d'une part, les jurys pour les concours de recrutement et les examens d'accession au niveau supérieur et, d'autre part, les jurys pour les examens d'avancement de grade ou d'avancement barémique. La présente proposition vise à inscrire dans la loi que chaque jury (pour le recrutement, la sélection, la promotion, etc.) peut comporter au maximum deux tiers de membres du même sexe, et ce, à tous les niveaux de la fonction publique.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

zoals gewijzigd door de wet van 17 juli 1997), de adviesraden opgericht door de gemeente- en provincieraden (wet van 20 september 1998 voor een evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen in de gemeentelijke en provinciale adviesraden) en de advies- en beheersorganen van de Vlaamse Gemeenschap.

De 1/3-2/3-regel wordt toegepast op de overlegcommissie voor de examens en vergelijkende examens, op de adviescommissie voor selectie en aanwerving en op de examencommissies zelf.

Hoewel de overlegcommissie en de adviescommissie vrij onregelmatig bijeenkomen, wordt de 1/3-2/3-regel ook op hen toegepast, enerzijds omwille van het principe zelf, anderzijds wegens de bevoegdheden van deze commissies. De overlegcommissie bestaat uit afgevaardigden van de representatieve vakbonden en adviseert over de organisatie van de examens. De adviescommissie bestaat vooral uit hoogleraren en formuleert wetenschappelijke adviezen omtrent selectiemethodes en -instrumenten en voorstellen om de gebruikte selectie- en aanwervingsprocedures eenvoudiger te maken of te verbeteren.

Er zijn twee soorten examencommissies : enerzijds commissies voor de vergelijkende wervingsexamens en examens voor overgang naar het hogere niveau en, anderzijds, commissies voor de examens voor verhoging in graad of voor verhoging van de weddenschaal. In dit wetsvoorstel wordt nu wettelijk vastgelegd dat elke jury (voor aanwerving, selectie, promotie, enz.) en dit op alle niveaus van het openbaar ambt ten hoogste voor twee derde uit leden van hetzelfde geslacht mag bestaan.

Sabine de BETHUNE.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

À l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 17 septembre 1969 concernant les concours et examens organisés en vue du recrutement et de la carrière des agents de l'État, remplacé par l'arrêté royal du 1^{er} août 1975 et modifié par l'arrêté royal du 22 juin 1993, il est inséré, entre le deuxième et le troisième alinéa, l'alinéa suivant :

«Deux tiers au maximum des membres de la commission sont du même sexe.»

Art. 3

À l'article 1^{er}*bis* du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 30 mars 1995, il est inséré, entre le troisième et le quatrième alinéa, l'alinéa suivant :

«Deux tiers au maximum des membres de la commission de consultation sont du même sexe.»

Art. 4

À l'article 8, du même arrêté royal, modifié par l'arrêté royal du 1^{er} août 1975, il est inséré, entre le premier et le deuxième alinéa, l'alinéa suivant :

«Deux tiers au maximum des membres du jury d'examen sont du même sexe.»

Art. 2

In artikel 1 van het koninklijk besluit van 17 september 1969 betreffende de vergelijkende examens en examens georganiseerd voor de werving en de loopbaan van het Rijkspersoneel, vervangen bij het koninklijk besluit van 1 augustus 1975 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 22 juli 1993 wordt tussen het tweede en het derde lid het volgende lid ingevoegd :

«Ten hoogste twee derde van de leden van de commissie is van hetzelfde geslacht.»

Art. 3

In artikel 1*bis* van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 30 maart 1995, wordt tussen het derde en het vierde lid het volgende lid ingevoegd :

«Ten hoogste twee derde van de leden van de adviescommissie is van hetzelfde geslacht.»

Art. 4

In artikel 8 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 augustus 1975, wordt tussen het eerste en het tweede lid het volgende lid ingevoegd :

«Ten hoogste twee derde van de leden van de examencommissie is van hetzelfde geslacht.»

Sabine de BETHUNE.
Erika THIJS.
Mia DE SCHAMPHELAERE.
Ingrid van KESSEL.