

FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
PERSONEEL EN ORGANISATIE

N. 2012 — 1657

[C — 2012/02027]

2 JUNI 2012. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijks-personeel

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerp van koninklijk besluit dat wij de eer hebben aan Uwe Majesteit ter ondertekening voor te leggen stelt een positieve actie in werking die als doel heeft een aantal obstakels waar vrouwen mee geconfronteerd worden op de arbeidsmarkt weg te nemen en op die manier de ongelijkheden tussen de geslachten die men binnen het federaal administratief openbaar ambt aantreft terug te dringen.

De bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen ontwikkelde zich in eerste instantie op Europees niveau. Artikel 141 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap is immers de tekst die de grondslag legt voor de beginselen van gelijke kansen en gelijke beloning van mannen en vrouwen. De toepassing van dit gelijkheidsbeginsel wordt met name gerealiseerd door de invoering van Europese richtlijnen.

Richtlijn 76/207 - gewijzigd door Richtlijn 2002/73 en vervolgens opgeheven en vervangen door Richtlijn 2006/54 - geeft toestemming voor positieve acties om de ongelijkheden waarmee vrouwen te maken krijgen te verhelpen. Om niet veroordeeld te worden moeten de positieve acties echter stroken met het specifieke juridische kader dat wordt aangereikt door de richtlijn.

Het arrest-KALANKE (1) dat het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen in 1995 uitsprak met betrekking tot de geldigheid van positieve acties, « heeft in heel Europa tot grote controverses geleid, wegens de onzekerheid die het arrest heeft geschapen met betrekking tot de wettigheid van quota en andere vormen van positieve actie die bedoeld zijn om het aantal vrouwen in bepaalde sectoren van of op bepaalde niveaus in het arbeidsproces te doen toenemen » (2).

Twee jaar later preciseerde het arrest-MARSCHALL van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen de geldigheidsvoorwaarden voor positieve acties. Zo aanvaardt het Hof de regel van een quotum ten gunste van vrouwen - een geslacht dat ondervertegenwoordigd is in bepaalde betrekkingen - op voorwaarde dat deze positieve actie geen absolute, automatische en onvoorwaardelijke voorrang voor hen ten gevolge heeft. Het Hof is immers van oordeel dat « Voor zover in het ressort van de voor de bevordering bevoegde autoriteit in een te bekleden hoger ambt van een loopbaan minder vrouwen dan mannen werkzaam zijn, moet bij gelijke geschiktheid, bekwaamheid en arbeidsprestatie de voorkeur worden gegeven aan een vrouw, voor zover met de persoon van een medekandidaat verbandhoudende redenen de balans niet in diens voordeel doen doorslaan » (3).

Op 28 maart 2000 heeft hetzelfde Hof in zijn arrest BADECK besloten dat « derhalve is een maatregel volgens welke vrouwelijke kandidaten in sectoren van de openbare dienst waarin zij ondervertegenwoordigd zijn, bij voorrang moeten worden bevorderd, verenigbaar met het gemeenschapsrecht :

\* wanneer hij vrouwelijke kandidaten met een gelijke kwalificatie als hun mannelijke medekandidaten niet automatisch en onvoorwaardelijk voorrang verleent en

\* wanneer de sollicitaties worden onderworpen aan een objectieve beoordeling, die rekening houdt met de bijzondere persoonlijke situatie van alle kandidaten. » (4)

Bij ons, in zijn arrest nr. 17-2009 van 12 februari 2009, in zijn overweging B.22.2, heeft het Grondwettelijk Hof het volgende standpunt ingenomen :

« Een maatregel van positieve actie kan slechts worden genomen wanneer aan de volgende voorwaarden is voldaan :

1° er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;

2° het verdwijnen van die ongelijkheid moet als een te bevorderen doelstelling worden aangewezen;

3° de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;

4° de maatregel van positieve actie mag de rechten van derden niet onnodig beperken. »

In het federaal administratief openbaar ambt situeert het probleem inzake het gebrek aan evenwicht tussen de geslachten zich voornamelijk in wat men de eerste twee trappen van de hiërarchie noemt, d.w.z. op algemene wijze enerzijds de managementfuncties N, N-1 en N-2 en anderzijds de managementfuncties N-3 en de ambtenaren benoemd in de klassen A3, A4 en A5.

SERVICE PUBLIC FEDERAL  
PERSONNEL ET ORGANISATION

F. 2012 — 1657

[C — 2012/02027]

2 JUIN 2012. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté royal que nous avons l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté met en œuvre une action positive visant à lever certains obstacles que les femmes rencontrent dans le monde du travail et, par là, à réduire les inégalités de genres existant au sein de la fonction publique administrative fédérale.

La promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes s'est tout d'abord développée au niveau européen. En effet, l'article 141 du Traité instituant la Communauté européenne est le texte fondateur des principes d'égalité de traitement et d'égalité de rémunération entre hommes et femmes. La mise en œuvre de ce principe d'égalité est notamment réalisée par l'adoption de directives européennes.

La Directive 76/207 - modifiée par la Directive 2002/73 et ensuite abrogée et remplacée par la Directive 2006/54 - autorise les actions positives en vue de remédier aux inégalités touchant les femmes. Toutefois, pour ne pas être censurées, les actions positives doivent correspondre au cadre juridique spécifique donné par la directive.

L'arrêt KALANKE (1) prononcé, en 1995, par la Cour de justice des Communautés européennes au sujet de la validité des actions positives « a donné lieu à une importante controverse dans toute l'Europe » provenant « de l'incertitude créée par l'arrêt quant à la légitimité des quotas et autres formes d'action positive destinées à accroître le nombre des femmes dans certains secteurs ou niveaux d'emploi » (2).

Deux ans plus tard, l'arrêt MARSCHALL de la Cour de justice des Communautés européennes précise les conditions de validité des actions positives. Ainsi, la Cour accepte la règle d'un quota en faveur des femmes - sexe sous-représenté dans certains postes - à la condition que cette action positive n'entraîne pas une priorité absolue, automatique et inconditionnelle au profit de celles-ci. La Cour considère en effet que « si, dans le secteur de l'autorité compétente pour la promotion, les femmes sont en nombre inférieur aux hommes au niveau de poste concerné de la carrière, les femmes sont à promouvoir par priorité, à égalité d'aptitude, de compétence et de prestations professionnelles, à moins que des motifs tenant à la personne d'un candidat ne fassent pencher la balance en sa faveur » (3).

Le 28 mars 2000, la même Cour conclut dans l'arrêt BADECK qu'« il s'ensuit qu'une action qui vise à promouvoir prioritairement les candidats féminins dans les secteurs de la fonction publique où les femmes sont sous-représentées doit être considérée comme étant compatible avec le droit communautaire :

\* lorsqu'elle n'accorde pas de manière automatique et inconditionnelle la priorité aux candidats féminins ayant une qualification égale à celle de leurs concurrents masculins et

\* lorsque les candidatures font l'objet d'une appréciation objective qui tient compte des situations particulières d'ordre personnel de tous les candidats. » (4)

Chez nous, la Cour constitutionnelle, dans son arrêt n° 17/2009 du 12 février 2009, sous son considérant B.22.2, a adopté la position suivante :

« Une mesure d'action positive ne peut être prise que moyennant le respect des conditions suivantes :

1° il doit exister une inégalité manifeste;

2° la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;

3° la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;

4° la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui. »

Au sein de la fonction publique administrative fédérale, le problème du déséquilibre entre les genres se trouve essentiellement dans ce que l'on appelle les deux premiers degrés de la hiérarchie, c'est-à-dire, d'une manière générale, d'une part les fonctions de management N, N-1 et N-2 et d'autre part les fonctions de management N-3 ainsi que les agents nommés dans les classes A3, A4 et A5.

Begin 2012 is in de federale overheidsdiensten en de programmatische overheidsdiensten slechts 13 % van de managers en 27 % van de ambtenaren benoemd in de klassen A3, A4 en A5 vrouw. De ongelijkheid is dus kennelijk.

Om deze reden introduceert het onderhavige besluit geleidelijk per overheidsdienst die tot het federaal administratief openbaar ambt behoort een tweederden-quotum voor de houders van een managementfunctie en de rijksambtenaren behorende tot de klassen A3, A4 en A5, zonder terug te komen op de gecoördineerde wetten op het gebruik van de talen, noch op de bekwaamheden van de kandidaten voor een aanwijzing of een benoeming, noch op het recht op de hernieuwing van de mandaten. Het doel is de ondervertegenwoordiging van vrouwen geleidelijk te verhelpen.

Immers, indien het wegens deze gecoördineerde wetten onmogelijk is om over te gaan tot het benoemen van een kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht is het tweederden-quotum niet van toepassing.

Evenzo is het tweederden-quotum niet van toepassing indien de resultaten van de selectie het niet toelaten om over te gaan tot de aanwijzing of de benoeming van een kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht.

Zoals de Raad van State in zijn advies nr. 51.204/4 van 26 april 2012 opmerkt, voldoet de ontworpen tekst aan het begrip "openingsclausule" zoals uiteengezet in artikel 16, § 2, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Wat de mandaathouder betreft, deze behoudt zijn recht op de hernieuwing van het mandaat in geval van een positieve evaluatie.

Tot slot preciseren we dat noch het ontwerp van koninklijk besluit, noch de overgangsbepaling kunnen leiden tot een teruggang wat betreft de nagestreefde doelstelling.

Wat de DOEB-test betreft, deze is niet van toepassing, want het gaat om een dossier dat betrekking heeft op de autoregulering van de federale overheid (personeelsstatuut).

(1) H.J.E.G., 17 oktober 1995, KALANKE/FREIE HANSESTADT BREMEN, nr. C-450/93, Jur. 1995, I- 3051.

(2) COM (96) 88 final 27/03/96.

(3) H.J.E.G., 11 november 1997, MARSCHALL, nr. C- 409/95, Jur. 1997, I-06363.

(4) H.J.E.G., 28 maart 2000, BADECK, nr. C-158/97, Jur. 2000, I-1919.

Wij hebben de eer te zijn,

Sire,

Van Uwe Majesteit,  
de zeer eerbiedvolle  
en getrouwe dienaars,

De Minister belast met Ambtenarenzaken,  
S. VANACKERE

De Minister belast met Gelijke Kansen,  
Mevr. J. MILQUET

De Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken,  
H. BOGAERT

## 2 JUNI 2012. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijks-personeel

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

Gelet op de artikelen 37 en 107, tweede lid, van de Grondwet;

Gelet op de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, artikel 16, § 3;

Gelet op het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, het deel VI, opgeheven door het koninklijk besluit van 5 september 2002;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 9 maart 2012;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 19 maart 2012;

Gelet op het protocol nr 661 van 24 april 2012 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

Gelet op advies nr 51.204/4 van de Raad van State, gegeven op 26 april 2012, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup>, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Début 2012, au sein des services publics fédéraux et des services publics de programmation, seulement 13 % des managers et 27 % des agents nommés dans les classes A3, A4 et A5 sont des femmes. L'inégalité est donc manifeste.

C'est pourquoi, le présent arrêté introduit progressivement un quota de deux tiers par service public appartenant à la fonction publique administrative fédérale pour les titulaires d'une fonction de management et les agents de l'Etat appartenant aux classes A3, A4 et A5, sans remettre en cause les lois coordonnées sur l'emploi des langues, ni les compétences des candidats à une désignation ou une nomination, ni le droit au renouvellement des mandats. L'objectif est de remédier progressivement à la sous-représentation des femmes.

En effet, si en raison de ces lois coordonnées, il est impossible de procéder à la nomination d'un candidat appartenant au genre sous-représenté, le quota de deux tiers ne trouve pas à s'appliquer.

De la même manière, si les résultats de la sélection ne permettent pas de procéder à la désignation ou à la nomination d'un candidat appartenant au genre sous-représenté, le quota de deux tiers n'est pas d'application.

Comme le relève le Conseil d'Etat dans son avis n° 51.204/4 du 26 avril 2012, le texte en projet satisfait à la notion de clause d'ouverture telle qu'elle est exposée à l'article 16, § 2, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Quant au mandataire, celui-ci conserve son droit au renouvellement du mandat en cas d'évaluation positive.

Enfin, précisons que ni le projet d'arrêté royal ni la disposition transitoire ne peuvent aboutir à une régression quant à l'objectif poursuivi.

En ce qui concerne le test EIDD, celui-ci ne s'applique pas car il s'agit d'un dossier ayant trait à l'autorégulation des autorités fédérales (statut du personnel)

(1) C.J.C.E., 17 octobre 1995, KALANKE/FREIE HANSESTADT BREMEN, c-450/93, Rec. C.J.C.E., 1995, I-03051.

(2) COM (96) 88 final 27/03/96.

(3) C.J.C.E., 11 novembre 1997, MARSCHALL, C-409/95, Rec. C.J.C.E., 1997, I-06363.

(4) C.J.C.E., 28 mars 2000, BADECK, C-158/97, Rec. C.J.C.E., 2000, I-1919.

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,

De Votre Majesté,  
les très respectueux  
et très fidèles serviteurs,

Le Ministre chargé de la Fonction publique,  
S. VANACKERE

La Ministre chargée de l'Égalité des Chances,  
Mme J. MILQUET

Le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique,  
H. BOGAERT

## 2 JUIN 2012. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu les articles 37 et 107, alinéa 2, de la Constitution;

Vu la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, l'article 16, § 3;

Vu l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, la partie VI, abrogée par l'arrêté royal du 5 septembre 2002;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 9 mars 2012;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 19 mars 2012;

Vu le protocole n° 661 du 24 avril 2012 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux;

Vu l'avis n° 51.204/4 du Conseil d'Etat, donné le 26 avril 2012, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Op de voordracht van de Minister belast met Ambtenarenzaken, van de Minister belast met de Gelijke Kansen en van de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Deel VI van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, opgeheven door het koninklijk besluit van 5 september 2002, wordt als volgt hersteld :

« Deel VI. — De bevordering van de gelijkheid van de geslachten.

Artikel 53. Geen enkele aanwijzing of benoeming kan als gevolg hebben dat meer dan twee derden van de betrekkingen gerangschikt in de eerste trap van de hiërarchie in toepassing van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, worden bekleed door ambtenaren van hetzelfde geslacht. Het resultaat wordt in voorkomend geval naar boven afgerond.

Er wordt evenwel afgeweken van het voorgaande lid indien het met toepassing van de voormelde wetten, wegens de resultaten van de selectie, wegens het recht op de hernieuwing van het mandaat of wegens de rangschikking van de kandidaten in functie van hun titels en verdiensten onmogelijk is om over te gaan tot de aanwijzing of de benoeming van een kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht.

De berekening van de twee derden evenals de voorwaarden voor de eventuele afwijking worden vastgesteld op de dag van de aanwijzing of de benoeming.

Artikel 54. Geen enkele aanwijzing of benoeming kan als gevolg hebben dat meer dan twee derden van de betrekkingen gerangschikt in de tweede trap van de hiërarchie in toepassing van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, worden bekleed door ambtenaren van hetzelfde geslacht. Het resultaat wordt in voorkomend geval naar boven afgerond.

Er wordt evenwel afgeweken van het voorgaande lid indien het met toepassing van de voormelde wetten, wegens de resultaten van de selectie, wegens het recht op de hernieuwing van het mandaat of wegens de rangschikking van de kandidaten in functie van hun titels en verdiensten onmogelijk is om over te gaan tot de aanwijzing of de benoeming van een kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht.

De berekening van de twee derden evenals de voorwaarden voor de eventuele afwijking worden vastgesteld op de dag van de aanwijzing of de benoeming».

**Art. 2.** De gegevens met betrekking tot de tewerkstelling van de geslachten in de twee eerste trappen van de hiërarchie worden per trimester doorgegeven aan de Ministers bevoegd voor Ambtenarenzaken en voor de Gelijke Kansen. Er wordt voorzien in een jaarlijkse evaluatie op de Ministerraad.

Elke dienst legt jaarlijks een actieplan voor aan zijn voogdijminister, met daarin initiatieven die er op gericht zijn om de ondervertegenwoordiging van een bepaald geslacht in de twee eerste trappen van de hiërarchie te corrigeren. De voogdijminister bezorgt deze actieplannen aan de Ministers bevoegd voor Ambtenarenzaken en voor de Gelijke Kansen.

**Art. 3.** In de artikelen 53 et 54 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel worden de woorden "twee derden" vervangen door de woorden "vijf zesden" vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit tot en met 31 december 2012.

**Art. 4.** De Ministers bevoegd voor Ambtenarenzaken en voor Gelijke Kansen zijn belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 2 juni 2012.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister belast met Ambtenarenzaken,  
S. VANACKERE

De Minister belast met de Gelijke Kansen,  
Mevr. J. MILQUET

De Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken,  
H. BOGAERT

Sur la proposition du Ministre chargé de la Fonction publique, de la Ministre chargée de l'Égalité des chances et du Secrétaire d'État à la Fonction publique et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** La partie VI de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, abrogée par l'arrêté royal du 5 septembre 2002, est rétablie dans la rédaction suivante :

« Partie VI. — De la promotion de l'égalité des genres.

Article 53. Aucune désignation ou nomination ne peut avoir pour effet que plus de deux tiers des emplois classés dans le premier degré de la hiérarchie en application des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966 soient occupés par des agents appartenant au même genre. Le résultat est, le cas échéant, arrondi à l'unité supérieure.

Toutefois, il est dérogé à l'alinéa précédent si, par application des lois précitées, en raison des résultats de la sélection, en raison du droit au renouvellement du mandat ou en raison du classement des candidats en fonction de leurs titres et mérites, il est impossible de procéder à la désignation ou à la nomination d'un candidat appartenant au genre sous-représenté.

Le calcul des deux tiers, comme les conditions de l'éventuelle dérogation, sont constatés le jour de la désignation ou de la nomination.

Article 54. Aucune désignation ou nomination ne peut avoir pour effet que plus de deux tiers des emplois classés dans le deuxième degré de la hiérarchie en application des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966 soient occupés par des agents appartenant au même genre. Le résultat est, le cas échéant, arrondi à l'unité supérieure.

Toutefois, il est dérogé à l'alinéa précédent si, par application des lois précitées, en raison des résultats de la sélection, en raison du droit au renouvellement du mandat ou en raison du classement des candidats en fonction de leurs titres et mérites, il est impossible de procéder à la désignation ou à la nomination d'un candidat appartenant au genre sous-représenté.

Le calcul des deux tiers, comme les conditions de l'éventuelle dérogation, sont constatés le jour de la désignation ou de la nomination. »

**Art. 2.** Les données relatives à l'emploi des genres dans les deux premiers degrés de la hiérarchie sont transmises par trimestre aux Ministres qui ont la Fonction publique et l'Égalité des chances dans leurs attributions. Il est prévu une évaluation annuelle au conseil des Ministres.

Chaque service soumet tous les ans à son ministre de tutelle un plan d'action reprenant des initiatives destinées à corriger la sous-représentation d'un certain genre dans les deux premiers degrés de la hiérarchie. Le ministre de tutelle remet ces plans d'action aux Ministres qui ont la Fonction publique et l'Égalité des Chances dans leurs attributions.

**Art. 3.** Dans les articles 53 et 54 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, les mots « deux tiers » sont remplacés par les mots « cinq sixièmes » à partir de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté jusqu'au 31 décembre 2012.

**Art. 4.** Les Ministres qui ont la Fonction publique et l'Égalité des Chances dans leurs attributions sont chargés de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 2 juin 2012.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre chargé de la Fonction publique,  
S. VANACKERE

La Ministre chargée de l'Égalité des Chances,  
Mme J. MILQUET

Le Secrétaire d'État à la Fonction publique,  
H. BOGAERT