



CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

avis 73.345/2
du 25 mai 2023

advies 73.345/2
van 25 mei 2023

sur

over

un projet d'arrêté du
Gouvernement de la Région de
Bruxelles-Capitale 'modifiant
l'arrêté du Gouvernement de
la Région de
Bruxelles-Capitale du
24 août 2017 portant le statut
administratif et pécuniaire des
agents du personnel
opérationnel du Service
d'Incendie et d'Aide médicale
urgente (SIAMU)'

een ontwerp van besluit van de
Brusselse Hoofdstedelijke
Regering 'tot wijziging van
het besluit van de Brusselse
Hoofdstedelijke Regering van
24 augustus 2017 houdende
het administratief statuut en de
bezoldigingsregeling van het
operationeel personeel van de
Dienst voor Brandbestrijding
en Dringende Medische Hulp
(DBDMH)'

Le 28 mars 2023, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du Multilinguisme et de l'Image de Bruxelles à communiquer un avis, dans un délai de soixante jours, sur un projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale 'modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente (SIAMU)'.

Le projet a été examiné par la deuxième chambre le 25 mai 2023. La chambre était composée de Pierre VANDERNOOT, président de chambre, Patrick RONVAUX et Christine HOREVOETS, conseillers d'État, Sébastien VAN DROOGHENBROECK, assesseur, et Esther CONTI, greffier assumé.

Le rapport a été présenté par Stéphane TELLIER, premier auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Patrick RONVAUX.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 25 mai 2023.

*

Op 28 maart 2023 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt, de Promotie van Meertaligheid en van het Imago van Brussel verzocht binnen een termijn van zestig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering 'tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)'.

Het ontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 25 mei 2023. De kamer was samengesteld uit Pierre VANDERNOOT, kamervoorzitter, Patrick RONVAUX en Christine HOREVOETS, staatsraden, Sébastien VAN DROOGHENBROECK, assessor, en Esther CONTI, toegevoegd griffier.

Het verslag is uitgebracht door Stéphane TELLIER, eerste auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Patrick RONVAUX.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 25 mei 2023.

*

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation limite son examen au fondement juridique du projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, le projet appelle les observations suivantes.

FORMALITÉS PRÉALABLES

L'article 280, § 3, en projet de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 'portant le statut administratif et pécuniaire du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente' (ci-après : « le statut SIAMU »), inséré par l'article 116 du projet, peut impliquer le traitement électronique de données à caractère personnel *a priori* sensibles puisqu'elles sont relatives à une procédure disciplinaire concernant un agent.

Par ailleurs, l'article 283, alinéa 2, en projet du statut SIAMU, inséré par l'article 119, b), du projet, prévoit que, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, l'audition d'un témoin peut se faire « par vidéoconférence », ce qui peut également impliquer le traitement de données à caractère personnel relatives à la personne auditionnée ou à l'agent poursuivi.

L'article 36, paragraphe 4, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 'relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)', combiné avec l'article 57, paragraphe 1, c), et le considérant 96 de ce règlement, ainsi qu'avec l'article 2, alinéa 2, de la loi du 30 juillet 2018 'relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel', prévoit une obligation de consulter l'autorité de contrôle, en l'occurrence l'Autorité de protection des données visée dans la loi du 3 décembre 2017 'portant création de l'Autorité de protection des données', dans le cadre de l'élaboration d'une proposition de mesure législative devant être adoptée par un parlement national ou d'une proposition de mesure réglementaire fondée sur une telle mesure législative, qui se rapporte au traitement.

L'avis de l'Autorité de protection des données doit dès lors être recueilli.

Si l'accomplissement de ces formalités devait encore donner lieu à des modifications du texte soumis au Conseil d'État, les dispositions modifiées ou ajoutées qui ne seraient pas de pure forme ou qui ne résulteraient pas également des suites réservées au présent avis devraient être soumises à la section de législation conformément à l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées 'sur le Conseil d'État'.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

1. L'article 47 du projet à l'examen remplace notamment l'article 61, alinéa 3, du statut SIAMU de manière à y prévoir qu'en cas d'égalité entre candidats à un examen de promotion,

« la préférence est donnée à celui qui, dans l'ordre :

1° appartient au sexe le moins représenté à ce rang de promotion dans l'institution ;

2° est issu de l'immigration, entendu comme ayant la nationalité de naissance d'un pays hors de l'UE-27 ou dont au moins un parent ou deux grands-parents ont la nationalité actuelle ou de naissance d'un pays hors de l'UE-27 et ce, jusqu'à l'obtention d'une proportion d'agents issus de l'immigration équivalente à 15 % du personnel opérationnel ;

3° possède l'ancienneté de grade la plus élevée ;

4° possède l'ancienneté de niveau la plus élevée ;

5° possède l'ancienneté de service la plus élevée au cadre opérationnel du SIAMU ».

Le commentaire de l'article 47 indique que les 1° et 2° de l'article 61, alinéa 3, en projet, sont envisagés en tant que « mesures d'action positive destinées à assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, aussi bien à l'égard du sexe le moins représenté qu'à l'égard des agents issus de l'immigration ». Elles font suite à un audit réalisé au SIAMU qui a démontré « une inégalité manifeste dans la représentation des femmes et des hommes dans les fonctions opérationnelles, ainsi que dans la représentation des agents issus de l'immigration et ce, à tous les niveaux de la hiérarchie » ¹.

2. S'agissant de la mesure d'action positive envisagée à l'article 61, alinéa 3, en projet, il convient de rappeler que l'article 12 de l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 'visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise' ² dispose comme suit :

« Art. 12. § 1^{er}. Une distinction sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°, ne s'analyse jamais en une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte lorsque la distinction constitue une mesure d'action positive autorisée par le Gouvernement.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

– il existe une inégalité manifeste ;

– la disparition de cette inégalité est désignée comme un objectif à promouvoir ;

– la mesure d'action positive est de nature temporaire et de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint ;

¹ Voir l'audit du SIAMU en matière de diversité, de discrimination, de racisme et de sexisme, réalisé par *Moore Business Consulting* en date du 31 mars 2021 ; voir également l'avis 2022-A/004 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes concernant la modification du statut opérationnel du SIAMU ; voir encore l'avis du Centre interfédéral pour l'égalité des chances (UNIA) donné le 31 mars 2022 sur le projet de réforme du statut SIAMU.

² L'ordonnance du 4 septembre 2008 s'applique au SIAMU en vertu de ses articles 3 et 4, 13°.

– la mesure d'action positive ne restreint pas inutilement les droits d'autrui »³.

Dans l'avis 49.473/AG donné le 26 avril 2011 sur une proposition devenue la loi du 28 juillet 2011 'modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale', l'assemblée générale de la section de législation a formulé l'observation suivante :

« 7. Le système envisagé dans la proposition de loi doit dès lors être apprécié au regard des conditions que la Cour constitutionnelle a précisé quant à la compatibilité d'une mesure d'action positive avec le principe d'égalité et de non-discrimination :

'B.22.2. 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 (article 10, § 2, de la loi anti-racisme, article 10, § 2, de la loi générale anti-discrimination et article 16, § 2, de la loi 'genre').

B.22.3. Par le passé, la Cour a admis que le législateur prenne des mesures d'action positive si elles visent précisément à remédier à une inégalité existante. Néanmoins, de telles 'inégalités correctrices' doivent, pour être compatibles avec le principe d'égalité et de non-discrimination, n'être appliquées que dans les cas d'inégalité manifeste, la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir, les mesures doivent être de nature temporaire, étant destinées à disparaître dès que l'objectif visé est atteint et elles ne peuvent restreindre inutilement les droits d'autrui (arrêt n° 9/94 du 27 janvier 1994, B.6.2 ; arrêt n° 42/97 du 14 juillet 1997, B.20 ; arrêt n° 157/2004 du 6 octobre 2004, B.79). (...)

B.23.1. L'article 10, alinéa 3, de la Constitution dispose que l'égalité des femmes et des hommes est garantie. En vertu de l'article 11bis, alinéa 1^{er}, de la Constitution, la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 de la Constitution garantissent aux femmes et aux hommes l'égal exercice de leurs droits et libertés.

Ces dispositions invitent les législateurs à être particulièrement prudents lorsqu'ils établissent ou autorisent une différence de traitement sur la base du sexe.

³ Aux termes de l'article 4, 6°, de l'ordonnance du 4 septembre 2008, les « motifs mentionnés à l'article 4, 6°, » dont il est question à l'article 12, § 1^{er}, de celle-ci sont « l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques ou syndicales, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique ou sociale ».

B.23.2. En soumettant les mesures d'action positive aux critères précités, le législateur a permis un contrôle particulièrement précis sur ces mesures, qui permet au juge d'examiner dans chaque cas concret s'il est porté atteinte au principe fondamental de l'égalité des sexes' ⁴.

[...]

13. L'obligation imposée comme telle de respecter un quota de femmes ou d'hommes dans la composition du conseil d'administration d'une entreprise publique économique ou de la Loterie Nationale n'apparaît pas en soi de nature à restreindre inutilement les droits des uns ou des autres, mais à la condition :

– qu'elle permette une comparaison des titres et mérites des candidats de sexe différent [...] ;

– qu'elle n'oblige à choisir une personne d'un sexe déterminé que pour autant que cette personne présente des titres et mérites comparables à ceux d'un ou plusieurs autres candidats de l'autre sexe avec qui elle entre en concurrence et qui sont, comme elle, jugés aptes à la fonction à pourvoir.

La règle du quota ne peut en effet dispenser l'autorité publique investie du pouvoir de nomination de procéder à la comparaison des titres et mérites [...] et le respect de cette obligation doit apparaître de la motivation de l'acte de nomination.

[...]

14. La CJUE a eu, à plusieurs reprises, l'occasion d'examiner la validité d'actions positives prises dans le secteur public pour promouvoir une répartition équilibrée des sexes en matière d'emploi.

15. Ainsi, dans l'arrêt Badeck, la CJUE a considéré ce qui suit ^[5] :

'22. [...] (L)a Cour a, au point 33 de l'arrêt Marschall, précité, jugé que, contrairement à la réglementation en cause dans l'affaire Kalanke, précitée, une réglementation nationale qui comporte une clause d'ouverture ne dépasse pas les limites de l'exception prévue à l'article 2, paragraphe 4, de la directive si, dans chaque cas individuel, elle garantit aux candidats masculins ayant une qualification égale à celle des candidats féminins que les candidatures font l'objet d'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats et écarte la priorité accordée aux candidats féminins, lorsqu'un ou plusieurs de ces critères font pencher la balance en faveur du candidat masculin.

23. 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 Note de bas de page n° 9 de l'avis cité : C.C., arrêt 17/2009 du 12 février 2009.

⁵ CJUE, C-158/97, arrêt du 28 mars 2000, *Badeck e.a.* ; voir également, sur cette thématique : CJUE, C-407/98, arrêt du 6 juillet 2000, *Katarina Abrahamsson et Leif Anderson c. Elisabet Fogelqvist*.

La notion de clause d'ouverture est qualifiée, dans la jurisprudence de la CJUE, comme la 'clause selon laquelle les femmes ne doivent pas être promues par priorité si des motifs tenant à la personne d'un candidat masculin font pencher la balance en sa faveur' [...]. ».

3.1. Il convient tout d'abord, de confronter l'article 47 du projet examiné aux critères d'admissibilité dégagés par la Cour constitutionnelle pour ce qui concerne la mesure d'action positive destinée à assurer l'égalité entre hommes et femmes.

1° Existence d'une inégalité manifeste dont la disparition est l'objectif à promouvoir

Il ressort de l'audit réalisé au sein du SIAMU⁶ que les femmes sont sous-représentées dans les fonctions opérationnelles du SIAMU et ce, à tous les niveaux de la hiérarchie.

En effet, selon cet audit (page 24), alors que le cadre administratif comporte 50 % d'hommes et 50 % de femmes, le cadre opérationnel compte 99 % d'hommes pour 1 % de femmes.

Ces chiffres sont de nature à établir qu'il existe une inégalité manifeste entre les personnes selon leur sexe au sein du personnel opérationnel du SIAMU, notamment dans les différents rangs de promotion.

2° Mesure d'ordre temporaire

Le caractère temporaire ne ressort pas expressément du libellé de l'article 61, alinéa 3, 1°, en projet. Or, un diagnostic doit être établi par le SIAMU conformément à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 3 mars 2011 'portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise'. Si ce diagnostic établit que l'objectif de la mesure est atteint, celle-ci ne pourra plus trouver à se justifier⁷.

Le caractère temporaire de la mesure positive adoptée, lié à son évaluation régulière, devrait être consacré de manière expresse par le dispositif.

⁶ Audit du SIAMU en matière de diversité, de discrimination, de racisme et de sexisme, *Moore Business Consulting*, 31 mars 2021.

⁷ Voir en ce sens, C.C., 22 octobre 2015, n° 145/2015, B.10.2 : selon le juge constitutionnel, l'instauration d'un système d'évaluation régulière suffit à attester du caractère temporaire des mesures positives adoptées. Cet enseignement est transposable à la disposition envisagée, même si le système d'évaluation régulier n'est pas centré exclusivement sur la mesure d'action positive examinée mais sur le plan d'action diversité au sens de l'ordonnance du 4 septembre 2008 'visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise'.

3° Absence de restriction inutile des droits d'autrui

La mesure envisagée n'apparaît pas en soi de nature à restreindre inutilement les droits des uns ou des autres dès lors que, conformément à la jurisprudence précitée :

- elle permet une comparaison des titres et mérites des candidats de sexe différent ;
- elle n'oblige à choisir une personne d'un sexe déterminé que pour autant que cette personne présente des titres et mérites comparables à ceux d'un ou de plusieurs autres candidats de l'autre sexe avec qui elle entre en concurrence et qui sont, comme elle, jugés aptes à la fonction à pourvoir.

4° Clause d'ouverture

Il ressort de la jurisprudence de la Cour de justice précitée qu'une mesure d'action positive visant à promouvoir prioritairement des candidats féminins est considérée comme étant compatible avec le droit communautaire lorsque les candidatures font l'objet d'une appréciation objective qui tient compte des situations particulières d'ordre personnel de tous les candidats.

Le régime proposé ne satisfait pas à la condition qui découle de cette jurisprudence dès lors qu'il ne contient pas pareille « clause d'ouverture ».

Le dispositif sera complété afin de prévoir une telle clause.

3.2. En conclusion, à la condition que le dispositif soit complété de la manière indiquée dans l'observation n° 3.1, 2° et 4°, la mesure d'action positive envisagée à l'article 61, alinéa 3, 1°, en projet est compatible avec les critères dégagés par la jurisprudence précitée et les dispositions de l'ordonnance du 4 septembre 2008.

3.3. La section de législation attire encore l'attention de l'auteur du projet sur les effets que peut avoir l'arrêt n° 99/2019 du 19 juin 2019 de la Cour constitutionnelle annulant partiellement la loi du 25 juin 2017 'réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets'. En effet, il se peut que des personnes comptées dans l'une ou l'autre catégorie de sexe puissent ne plus l'être en raison d'un changement de sexe qu'elles auraient opéré.

4.1. S'agissant de la mesure d'action positive envisagée à l'article 61, alinéa 3, 2°, en projet, en ce qu'elle vise à promouvoir une meilleure représentation des agents opérationnels du SIAMU issus de l'immigration, il convient, ici encore, d'examiner si cette mesure répond aux conditions prescrites par la jurisprudence et l'ordonnance du 4 septembre 2008 telles qu'elles ont été exposées dans l'observation n° 2.

En effet, cette mesure entend réparer une inégalité fondée sur « l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique » qui constituent, au même titre que le sexe, des critères protégés au sens de l'ordonnance précitée.

1° Existence d'une inégalité manifeste

Dans la lecture qu'en fait la section de législation, il ressort de l'audit réalisé au sein du SIAMU (page 30) que le nombre de membres du personnel ayant une origine d'un pays non-membre de l'Union européenne au sens du projet représente 6,9 % de l'ensemble des membres du personnel du corps opérationnel du SIAMU. Or, ce chiffre ne serait pas représentatif de la population de la Région de Bruxelles-Capitale. L'audit renseigne à cet égard que 39,1 % de la population est d'origine étrangère, 60,7 % d'entre eux ayant une nationalité d'origine non-UE. Il résulte de ces chiffres que la population d'origine étrangère non-UE représente 23,73 % (soit 60,7 % de 39,1 %) de la population bruxelloise.

C'est à l'aune de ces chiffres que la mesure est examinée.

Il résulte de la comparaison des pourcentages respectifs de 6,9 % et de 23,73 % que l'auteur du projet ne paraît pas commettre d'erreur manifeste d'appréciation en considérant, sur la base de ces chiffres, qu'il existe une inégalité manifeste dans la représentation des agents issus de l'immigration non européenne au sein du personnel opérationnel du SIAMU, notamment dans les différents rangs de promotion, au regard de la représentativité du groupe concerné dans la population de la Région de Bruxelles-Capitale.

2° Mesure d'ordre temporaire

L'article 61, alinéa 3, 2°, en projet prévoit que la mesure d'action positive est menée « jusqu'à l'obtention d'une proportion d'agents issus de l'immigration équivalente à 15 % du personnel opérationnel ».

Ce faisant, l'auteur du projet tend manifestement à consacrer le caractère temporaire de la mesure envisagée.

Toutefois, contrairement à la manière dont cette intention est traduite dans le texte, cette mesure ne peut cesser définitivement ses effets au moment où le pourcentage de 15 % est atteint. En effet, la fixation d'un tel pourcentage dans le dispositif requiert qu'il soit à tout moment satisfait, même si les chiffres fondant la mesure d'action positive, après avoir atteint le pourcentage de 15 %, évoluent à nouveau dans les faits de manière à s'en écarter de manière manifeste.

À l'instar de l'observation formulée à propos de la mesure d'action positive visant les membres du personnel du sexe sous-représenté, il y a lieu de concevoir expressément en ce sens le caractère temporaire du dispositif de manière à s'assurer que le pourcentage prescrit puisse toujours répondre à l'objectif de réparation poursuivi. Un système d'évaluation régulière sera envisagé dans ce sens.

3° Absence de restriction inutile des droits d'autrui

La mesure envisagée n'apparaît pas en soi de nature à restreindre inutilement les droits des uns ou des autres dès lors que, conformément à la jurisprudence précitée :

– elle permet une comparaison des titres et mérites des candidats d'origine migratoire différente ;

– elle n'oblige à choisir une personne ayant une origine migratoire déterminée que pour autant que cette personne présente des titres et mérites comparables à ceux d'un ou plusieurs autres candidats ayant une autre origine migratoire (belge ou européenne) avec qui elle entre en concurrence et qui sont, comme elle, jugés aptes à la fonction à pourvoir ;

– elle ne s'applique que si l'application du critère visé à l'article 61, alinéa 3, 2°, en projet n'a pas permis de déterminer le candidat ou la candidate à qui la préférence est donnée.

4 *Clause d'ouverture*

Pour des motifs identiques à ceux qui ont été exposés au 4° de l'observation n° 3.1, il convient de compléter le dispositif en prévoyant une « clause d'ouverture ».

4.2. En conclusion, à la condition que le dispositif soit modifié et complété de la manière indiquée dans l'observation n° 4.1, 2° et 4°, la mesure d'action positive envisagée à l'article 61, alinéa 3, 2°, en projet est compatible avec les critères dégagés par la jurisprudence précitée et les dispositions de l'ordonnance du 4 septembre 2008.

5. Si les mesures d'action positive examinées poursuivent un objectif d'égalité ou de meilleure représentation de catégories de membres du personnel dans les rangs de promotion du personnel opérationnel du SIAMU, la section de législation attire l'attention de l'auteur du projet sur la circonstance que les inégalités constatées constituent sans doute la conséquence d'inégalités déjà présentes au stade du recrutement des membres du personnel concerné.

La question se pose dès lors de savoir s'il ne serait pas d'avantage pertinent d'envisager ces mesures d'action positive au moment du recrutement des membres du personnel et non au moment de leur promotion.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

PRÉAMBULE

1. À l'alinéa 2, il convient de mentionner l'intitulé exact du statut SIAMU, soit l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 'portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente (SIAMU)' ; par ailleurs, les signe et mots « , modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 mai 2019 » seront omis⁸.

2. Le préambule sera complété par un alinéa visant le courrier de la Ministre de l'Intérieur du 17 mars 2023 attestant de ce qu'elle a bien été associée à la modification du statut SIAMU conformément à l'article 16, alinéa 2, de l'accord de coopération du 27 mars 2017

⁸ *Principes de technique législative – Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, www.raadvst-consetat.be, onglet « Technique législative », recommandation n° 30.

‘exécutant l’article 306, § 2, de l’arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours’.

DISPOSITIF

Article 1^{er} nouveau

Compte tenu des articles 88 et 91 du projet et du commentaire de ces articles, le projet à l’examen débutera par un nouvel article 1^{er}, lui-même inséré dans un nouveau chapitre I^{er}, précisant qu’il transpose partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 ‘concernant l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil’ et la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 ‘concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l’amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l’article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)’.

La numérotation des articles et chapitres du projet seront modifiés en conséquence.

Article 1^{er}

Dans les deux paragraphes, il y a lieu de remplacer respectivement les mots « de [...] titel » et « le titre » par « het [...] opschrift » et « l’intitulé »⁹.

Article 2

1. Il résulte des articles 34 et 41 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 ‘relative aux Institutions bruxelloises’ que les secrétaires d’État bruxellois ne sont pas des membres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le *littera* c) doit en conséquence être omis.

2. Au *littera* d), il y a lieu d’écrire « est remplacée par la lettre ‘B’ ».

Article 6

À l’article 6, il y a lieu d’écrire « À l’article 5, alinéa 2, 2°, du même arrêté [la suite comme au projet] ».

⁹ *Principes de technique législative – Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, www.raadvst-consetat.be, onglet « Technique législative », recommandation n° 11 ; *Beginselen van de wetgevingstechniek – Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten* ; www.raadvst-consetat.be, tab. « Wetgevingstechniek », aanbeveling 11.

Article 10

Alors que le statut SIAMU distingue expressément le fonctionnaire dirigeant du fonctionnaire dirigeant adjoint ou encore l'officier-chef de service de l'officier-commandant en second, le délégué du Secrétaire d'État a répondu comme suit à propos de l'article 8, § 6, en projet du statut SIAMU, qui prévoit que l'adjoint ou ce « commandant en second » est également « le commandant de zone au sens de la loi du 15 mai 2007 » :

« Comme indiqué dans le rapport au Gouvernement, l'assimilation du commandant en second au commandant de zone n'emporte aucune modification administrative ni dans la gestion opérationnelle. Cette précision permet de prendre en compte dans les réglementations fédérales le fait qu'en exécution des réglementations linguistiques un directeur adjoint est également désigné, ce qui n'existe pas dans les zones de secours.

Pour rappel, l'article 17 § 6 de la loi du 15 mai 2007 sur la sécurité civile prévoit que 'Le terme 'commandant de zone' doit être entendu comme visant l'organe compétent du service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale conformément à la réglementation régionale bruxelloise (...)'. L'autorité fédérale renvoie donc à la Région de désigner l'autorité compétente – au regard de l'organisation propre du SIAMU – pour exercer les fonctions du commandant de zone.

Étant donné la substitution des fonctions (opérationnelle et administrative) entre DG et DGA, unique au SIAMU, il nous semble justifier d'assimiler le commandant en second au commandant de zone pour l'application des réglementations fédérales au SIAMU ».

Ces éléments de réponse figureront utilement dans le rapport au Gouvernement.

Article 11

1. De l'accord du délégué du Secrétaire d'État, dans la phrase liminaire de l'article 11, il y a lieu de préciser que seul l'alinéa 1^{er} de l'article 12, § 1^{er}, du statut SIAMU est remplacé.
2. Conformément à l'article 306, § 2, de l'arrêté royal du 19 avril 2014 'relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours' (ci-après : le « statut fédéral »), l'État fédéral et la Région de Bruxelles-Capitale ont conclu l'accord de coopération du 27 mars 2017 'exécutant l'article 306, § 2, de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours' ¹⁰.

¹⁰ S'agissant des compétences de l'État fédéral et de la Région de Bruxelles-Capitale en matière de zones de secours et du cadre juridique justifiant que des dispositions du statut fédéral constituent des « principes généraux » applicables au service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale et que des matières de ce statut fédéral font l'objet d'un accord de coopération entre l'État fédéral et la Région de Bruxelles-Capitale, voir l'avis 61.330/2 donné le 27 juin 2017 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 'portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente', modifié par le projet à l'examen.

L'article 7, § 2, alinéa 1^{er}, de l'accord de coopération, inséré dans le chapitre « Coopération concernant le livre 4 du statut fédéral », soit le livre relatif au recrutement, au stage de recrutement et à la nomination, dispose comme il suit :

« Le Centre de formation des pompiers de Bruxelles organise selon les besoins du SIAMU, des épreuves d'aptitude spécifiques préalables au recrutement, dont le contenu est déterminé par le ministre de l'Intérieur, pour le cadre de base et le cadre supérieur visé à l'article 5 du statut fédéral, à la demande du ministre bruxellois ».

L'article 12, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, en projet, du statut SIAMU, tel qu'il est modifié par l'article 11 du projet, est admissible dès lors qu'il vise à s'aligner, en matière d'organisation d'épreuves spécifiques, sur le statut fédéral, qui prévoit l'existence d'un cadre de base, d'un cadre moyen et d'un cadre supérieur. L'article 7, § 2, alinéa 1^{er}, de l'accord de coopération du 27 mars 2017, selon lequel le centre de formation du SIAMU ne peut organiser des épreuves spécifiques préalables au recrutement que pour le cadre de base et le cadre supérieur, devrait dès lors être revu sur ce point.

Article 12

Interrogé à propos des raisons pour lesquelles les dispositions prévues au 1^o (un profil de fonction succinct de l'emploi vacant) et au 6^o (la nécessité d'obtenir le badge AMU durant le stage) de l'article 13, alinéa 3, du statut SIAMU sont abrogées et, partant, ne figurent plus dans l'appel aux candidats, le délégué du Secrétaire d'État a répondu ce qui suit :

« Pour ce qui concerne l'appel à candidats, la suppression du point 1^o se justifiait par une volonté de s'aligner sur l'appel aux candidats exigé par le statut fédéral. L'accord de coopération prévoit toutefois que sur cette question la Région est compétente de déterminer ses propres modalités pour autant qu'elle publie bien les offres au moins sur les sites prévus par le statut fédéral. Après réflexion, il semble utile de maintenir le profil de fonction de façon distincte de la description de fonction, chose qui est de toute façon faite en pratique. Nous garderons donc le profil de fonction comme élément à part entière de l'appel à candidat.

La suppression de la mention du badge AMU se justifie par le fait que cela ne rajoute pas d'information utile. La description de fonction est suffisamment explicite sur le fait que le métier de pompier comprend un large volet relatif à l'aide médicale urgente. Et il n'y a pas de raison de prévoir cette exigence de stage et pas les autres brevets à accomplir durant le stage. Il a donc été décidé de supprimer cette information pour une question de clarté ».

Compte tenu de cette réponse, à l'article 12, c), du projet, il y a lieu d'écrire

« à l'alinéa 3, le 6^o est abrogé ».

Article 16

Dans la phrase liminaire, il y a lieu d'écrire

« À l'article 16, alinéa 1^{er}, du même arrêté [la suite comme au projet] ».

Article 20

1. Les modifications apportées par l'article 20, a) et b), du projet gagneraient à être regroupées en une modification unique de la deuxième phrase de l'article 21, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du statut SIAMU, qui serait remplacée par la phrase :

« Il commence par l'obtention du badge AMU, la formation nécessaire à l'obtention du brevet visé à l'article 39, alinéa 3, du statut fédéral et la formation interne ».

2. Au *littera c)*, les mots « la phrase » et « est remplacée par la phrase » sont respectivement remplacés par les mots « les mots » et « sont remplacés par les mots »¹¹.

3. L'auteur du projet doit être en mesure de justifier les raisons pour lesquelles seuls les congés visés à l'article 21, § 3, en projet du statut SIAMU (article 20, d), du projet) ne sont pas pris en compte dans le calcul des absences dépassant septante-six heures de prestation.

À cet égard, la justification donnée dans le rapport au Gouvernement pour décider de ne pas inclure le congé pour grossesse et de maternité dans les congés qui ne suspendent pas le stage, n'apparaît pas admissible dès lors que cette justification pourrait valoir pour d'autres catégories de congés visés à l'article 21, § 3, en projet.

L'auteur du projet est du reste invité à préciser davantage quels sont les congés de circonstance qui sont concernés par un renvoi aux dispositions applicables qui les déterminent.

La même observation vaut pour les articles 52 et 78 du projet.

Article 25

1. Dans la mesure où, selon l'article 27, § 1^{er}, en projet, du statut SIAMU, c'est le maître de stage qui établit le rapport de stage, le délégué du Secrétaire d'État a été interrogé à propos de cette même disposition, qui prévoit ensuite que l'entretien d'évaluation « portant sur le rapport de stage et le déroulement du stage » est réalisé entre le stagiaire et le responsable des recrues. Le délégué du Secrétaire d'État a indiqué ce qui suit :

« Un stagiaire doit suivre plusieurs cours et acquérir une expérience pratique dans différents services et compagnies. Il n'est donc pas toujours placé directement sous l'autorité du maître de stage pendant son stage. Le stagiaire est en effet évalué par plusieurs formateurs et supérieurs hiérarchiques qu'il rencontre tout au long du stage et, sur la base des informations fournies par ces formateurs et supérieurs hiérarchiques au maître de stage, le maître de stage peut établir des rapports de stage. Le maître de stage fait la synthèse de toutes les constatations qu'il peut recevoir des formateurs directs et des superviseurs du stagiaire. Par ailleurs, le responsable des recrues est chargé du suivi et de la gestion quotidienne des recrues (cf. art. 25, § 2). Il est le superviseur direct des recrues pendant toute la durée de la formation de base et il les familiarise avec les activités des autres services du SIAMU.

¹¹ Voir en ce sens l'observation finale n° 14.

Comme la tenue d'entretiens d'évaluation prend beaucoup de temps et que la charge de travail des maîtres de stage est déjà très élevée, il a été opté pour que les rapports de stage soient donc d'abord expliqués par le responsable des recrues, qui assure le suivi quotidien des recrues, et que l'entretien d'évaluation y afférent se tienne entre le stagiaire et le responsable des recrues. Une intervention éventuelle du maître de stage n'est toutefois pas exclue : si le stagiaire le souhaite, il peut toujours demander qu'un entretien d'évaluation ait lieu entre le stagiaire et le maître de stage ».

S'il peut être admis que le responsable des recrues, le mieux placé pour évaluer le stagiaire concernant le déroulement du stage, est l'un des interlocuteurs dudit stagiaire lors de l'entretien d'évaluation, la section de législation se demande s'il ne conviendrait néanmoins pas que l'auteur du rapport de stage, à savoir le maître de stage, soit également présent lors de l'entretien d'évaluation dès lors que ce dernier porte également sur le rapport qu'il a rédigé ¹².

2. Dans l'article 27, § 2, en projet, il conviendra de déterminer quel événement fait débiter le délai de sept jours prévu.

La même observation vaut pour les articles 61 et 62.

Article 27

L'article 30, alinéa 6, en projet, du statut SIAMU (article 27, e), du projet) exclut que puisse être membre de la commission de stage toute personne contre laquelle une plainte recevable et fondée a été déposée par le stagiaire. Il ne prévoit pas l'hypothèse d'une plainte déposée par le stagiaire qui est en cours d'examen.

À la question de savoir si la personne visée par cette plainte peut dès lors siéger en tant que membre de la commission de stage, le délégué du Secrétaire d'État a répondu comme suit :

« Le souhait est d'avoir un organe indépendant et impartial. À ce titre, nous ne voulons certainement pas faire siéger une personne contre laquelle une plainte a été déposée, mais nous voulons aussi éviter que les membres de la commission soient mis sur la touche ('à la dernière minute') avec des plaintes non fondées, d'où la ligne de démarcation qui a été tracée : plainte recevable et plainte fondée, afin d'éviter les abus en matière de dépôt de plainte ».

Cette réponse n'est pas convaincante : il n'apparaît en effet pas que l'impartialité de la commission de stage et, plus encore, l'apparence d'impartialité de celle-ci serait garantie si, parmi ses membres, figure une personne contre laquelle le stagiaire a déposé une plainte, que celle-ci soit ou non recevable et fondée.

La disposition en projet sera revue.

¹² Voir en ce sens l'avis d'UNIA donné le 31 mars 2022 sur le projet :

« Au sujet spécifiquement de l'article 27, il est surprenant que le responsable des recrues fasse l'entretien d'évaluation du stage alors qu'il n'a pas rédigé les rapports d'évaluation qui le sont par le maître de stage. [...] ».

2. À l'article 27, f), plutôt que de les remplacer par les mots « d'ex-aequo », à l'article 30, dernier alinéa, en projet, les mots « de parité de voix » seront remplacés par les mots « d'égalité des voix ».

Article 28

Au *littera* d), (devenant le *littera* c) dans la version française) il y a lieu d'écrire « à l'alinéa 4 ».

Article 33

Le délégué du Secrétaire d'État a confirmé qu'à l'article 38, alinéa 1^{er}, en projet du statut SIAMU, l'intention est bien que le service GRH « peut » notifier une proposition de licenciement, mais qu'il n'y est plus tenu. Il justifie cette modification comme il suit :

« Le terme 'peut notifier' a été délibérément choisi pour donner au département RH OPS un pouvoir discrétionnaire afin que les circonstances imprévues ou les particularités d'un cas particulier puissent encore être prises en compte. D'expérience, nous avons déjà constaté dans la pratique qu'un stagiaire peut effectivement se rétablir, même après deux rapports de stage intermédiaires avec une évaluation 'insatisfaisante'. Offrir une toute dernière chance doit rester une possibilité du RH OPS ».

Ces éléments de justification figureront utilement dans le rapport au Gouvernement.

Article 34

Dans la version française, au *littera* d), les mots « le compte-rendu » seront remplacés par les mots « le rapport ».

Article 40

La réduction du délai à quatre jours pour signer la note de service, telle qu'elle est prévue par le *littera* b), est justifiée dans le rapport au Gouvernement par le « roulement des quatre jours de gardes ».

Cette justification n'apparaît pas pertinente dès lors qu'il pourrait se trouver des cas où les intéressés ne sont pas en mesure d'accuser réception de la note de service dans ce délai pour des motifs étrangers au roulement des gardes.

La disposition sera revue.

Article 41

1. Les éléments suivants, apportés par le délégué du Secrétaire d'État, qui expliquent pourquoi l'ancienneté requise pour être promu au grade de sergent passe de six à neuf ans, figureront utilement dans le rapport au Gouvernement :

« La promotion au grade de sergent constitue une étape importante de la carrière de pompier puisqu'il passe du cadre de base, destiné à exécuter les interventions, au cadre de moyen dont la mission principale consiste à encadrer la troupe de base et le fonctionnement au quotidien ainsi qu'à gérer les interventions plus importantes. Les agents sont donc amenés à remplir davantage de fonctions administratives et de management tout en gardant un pied important dans l'opérationnel. Il s'agit de fonctions pour lesquelles l'expérience est particulièrement importante. Les conditions d'ancienneté prévues sont reprises du statut du 27 juin 2002. Or, les responsabilités de sergent ont connu des évolutions à la suite de la réforme de la sécurité civile. Il semblait donc opportun d'exiger des candidats davantage d'expérience pour être apte à la fonction de sergent.

L'augmentation de l'ancienneté requise pour accéder au grade de major se justifie pour des raisons du même ordre que celle du grade de sergent. Les conditions d'ancienneté étaient calquées sur les conditions de promotion contingentées prévues historiquement. Toutefois, les responsabilités prévues pour les différents grades ont évolué. L'augmentation de l'ancienneté correspond à l'expérience jugée utile pour évoluer de fonctions essentiellement de garde vers des fonctions de management et de gestion.

Les modifications des anciennetés requises pour les grades d'adjudant et de colonel répondent à la même logique.

De facto, les agents promus à ces différents grades répondent déjà pour la très grande majorité aux conditions d'ancienneté désormais exigées ».

Les mêmes éléments de justification seront indiqués pour ce qui concerne la modification de l'article 56 du statut SIAMU, apportée par l'article 43, a), du projet.

2. Il y a lieu d'écrire « À l'article 51, § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, du même arrêté, [la suite comme au projet] ».

Article 45

1. De l'accord du délégué du Secrétaire d'État et à l'instar de ce que prévoit l'article 30, alinéa 6, en projet, du statut SIAMU (inséré par l'article 27 du projet), l'article 58 du statut SIAMU sera complété par une disposition de nature à garantir l'impartialité des membres du jury de promotion, dans l'hypothèse où une plainte a été déposée par le candidat à une promotion.

2. Dans la version française, au *littera* c), le mot « feedback » sera remplacé par le mot « retour ».

Article 58

Dans la modification envisagée de l'article 85 du statut SIAMU, les mots « pour l'évaluation » seront omis.

En outre, dans la version néerlandaise, il y a lieu d'omettre le mot « dient » dans le segment de phrase à remplacer, de remplacer les mots « van de gecoördineerde wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken samengevat op 18 juli 1966 » par les mots « van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966 » et de remplacer les mots « voor een ander taalexamen die hem vrijstelt » par les mots « voor een ander taalexamen dat hem vrijstelt ». Dans cette même version néerlandaise, il convient aussi d'ouvrir les guillemets avant les mots « , om evaluator te zijn, ».

Article 70

Suivant en cela le commentaire de l'article 70 du projet, à l'article 109, § 1^{er}, alinéa 2, en projet du statut SIAMU, le mot « maximum » sera inséré entre les mots « une période d'essai de » et les mots « trois mois ».

Article 71

À l'article 109/1, en projet, du statut SIAMU, il y a lieu d'écrire « jusqu'à une décision de réaffectation temporaire ou définitive ».

Article 72

Si le commentaire de l'article 72 permet de saisir la portée des modifications apportées à l'article 110 du statut SIAMU, il va de soi que celles-ci ne sont pertinentes que si une période d'essai est imposée par la commission de réaffectation conformément à l'article 109, § 1^{er}, alinéa 2 en projet.

Article 81

De l'accord du délégué du Secrétaire d'État, l'article 81 du projet sera omis dès lors que, s'il a indiqué que « [l]e déplacement de la disposition dans la sous-section relative au retrait d'emploi pour maladie était motivé par le fait que la procédure de réaffectation est prévue pour ce type de situation », il a ajouté qu'« [a]près réflexion, il ressort que la procédure de réaffectation peut être utile pour les autres cas de figure ».

Article 85

Le délégué du Secrétaire d'État justifie comme suit l'article 165, § 3, alinéa 2, en projet du statut SIAMU, qui prévoit la possibilité de démettre d'office un agent « en cas de réponse insatisfaisante » à une demande l'invitant à exposer les motifs de son absence :

« L'article 85 est une intégration de la jurisprudence du Conseil d'État.

En effet, il rappelle l'obligation de l'administration de chercher à savoir pourquoi l'agent n'est pas présent. Voir notamment arrêt n° 217.770 du 7 février 2012.

Lorsqu'elle est confrontée au cas d'un agent qui est absent irrégulièrement depuis plus de dix jours, l'autorité doit vérifier si l'agent absent l'est pour des raisons qui l'ont aussi empêché de porter les motifs de son absence à la connaissance de l'autorité désignée à cet effet. Dans la mesure où elle ne s'est pas contentée d'attendre les explications de l'agent concerné, allant au-devant de celui-ci et lui dépêchant même une assistante sociale pour l'aider à se sortir de difficultés dont elle a cherché à savoir si elles n'étaient pas la cause de l'absence de justification régulière des absences, et dès lors que l'intéressé a par ailleurs fait connaître les raisons pour lesquelles il n'avait pas remis de certificat médical régulier pour la période d'absence litigieuse, l'autorité a statué en toute connaissance de cause.

Mais l'administration dispose d'une appréciation importante quant aux conséquences à donner à l'absence de plus de dix jours.

L'autorité, en décidant d'une démission d'office en raison d'une absence irrégulière de plus de dix jours, ne pose pas un acte de nature juridictionnelle et ne statue même pas en matière contentieuse. Elle n'a pas l'obligation de répondre à tous les arguments soulevés par l'agent mais seulement d'exposer les raisons pour lesquelles elle prend la décision. La considération selon laquelle ce dernier n'a pas justifié valablement le non-respect de la procédure en matière d'absence se suffit à elle-même à partir du moment où il a reconnu qu'il n'avait pas tenté de faire couvrir médicalement son absence sinon par son psychiatre au moment de son retour, et ce sans même alléguer qu'un autre médecin aurait refusé d'attester son incapacité d'exercer ses fonctions, et où ni le certificat médical tardif du neuropsychiatre ni le mémoire en défense du défenseur syndical, qui cite une définition théorique du syndrome PTSD, ne mettent en avant l'impossibilité pour l'agent de respecter ses obligations.

Enfin, si un recours n'est pas permis auprès de la chambre de recours régionale sur la décision de la démission d'office en application de l'article 256, cette même chambre est compétente pour se prononcer sur la matérialité des absences, comme l'a confirmé le Conseil d'État dans son arrêt 230684 du 27/03/2015 :

Même si le statut ne prévoit pas la possibilité de saisine de la chambre de recours dans le cadre de la procédure de démission d'office pour abandon de poste, dès lors que la matérialité d'un tel abandon implique que la preuve soit rapportée d'une absence de l'agent pendant une période de dix jours, la partie adverse ne peut légalement statuer sur la démission d'office alors que la chambre de recours est amenée à se prononcer, certes en terme d'avis, sur la question de la matérialité des absences reprochées au requérant. En optant pour ne pas surseoir à statuer dans l'attente de l'avis en question, la partie adverse a pris le risque de voir l'appréciation qu'elle a émise quant à la matérialité des absences du requérant remise en cause par l'instance de recours qu'elle a elle-même instituée.

Le projet d'article nous semble retranscrire l'obligation de l'administration de chercher à savoir pourquoi l'agent n'est pas présent tout en conservant la marge d'appréciation qui lui est conféré pour apprécier les raisons de l'absence qui sont invoquées

par l'agent. L'administration est revanche tenue de justifier la matérialité de l'absence prolongée et l'agent dispose par rapport à la matérialité de cette absence d'un recours devant la chambre de recours régionale ».

La *ratio legis* de la disposition envisagée, ainsi éclairée par les éléments de réponse apportés par le délégué du Secrétaire d'État, figurera utilement dans le rapport au Gouvernement.

Article 88

Dès lors que l'article 1^{er} du projet entend supprimer la notion d'« agent » de l'intitulé de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017, cette notion doit être remplacée par celle de « membre du personnel ».

L'ensemble de l'arrêté en projet sera revu à la lumière de cette observation. Il y aura lieu également d'adapter en ce sens l'arrêté modifié par le projet.

Article 91

1. À propos de la suggestion de prévoir, à l'article 195, § 1^{er}, en projet, que l'« agente » (lire : le « membre du personnel ») qui informe l'autorité de son état de grossesse doit également être entendue par la commission de réaffectation, à l'instar du service interne pour la prévention et la protection au travail, le délégué du Secrétaire d'État a exposé ce qui suit :

« Le travail de la commission de réaffectation consiste à valider la description de fonction sur la base de l'avis de la médecine du travail, qui est seule apte à déterminer les capacités médicales de la femme enceinte. De façon informelle, il y a déjà une discussion au préalable pour que la femme enceinte soit impliquée dans ses tâches temporaires dès le début du processus et pas seulement en bout de chaîne par une audition de la commission de réaffectation. Une annexe au règlement de travail est en cours d'élaboration pour formaliser ce processus, raison pour laquelle nous ne souhaitons pas mettre trop de contrainte dans le statut à ce stade. Nous privilégions donc de maintenir une possibilité d'audition plutôt qu'une obligation qui risque d'alourdir inutilement la procédure ».

Cet objectif de flexibilité est admissible. Il en sera fait état dans le rapport au Gouvernement de manière à souligner que le membre du personnel concerné est impliqué, à tout le moins de manière informelle, dans le processus de réaffectation.

2. L'article 195, § 1^{er}, en projet oblige le SIAMU à « apprécier tout risque pour la sécurité ou la santé ainsi que toute répercussion sur la grossesse ou l'allaitement [des membres du personnel] féminins » que pourraient avoir les conditions de travail de l'intéressée. À la suite de cette évaluation du risque, le SIAMU est tenu de prendre les mesures nécessaires afin que l'exposition à ce risque soit évitée.

Le paragraphe 2 de la même disposition prévoit deux obligations à charge des membres du personnel féminins concernés afin de permettre à l'employeur de prendre les mesures prédécrites. Ainsi il est d'une part prévu à l'alinéa 1^{er} que la personne concernée formule une demande par écrit pendant une période d'au moins trois mois avant la date présumée de

l'accouchement et d'au moins trois mois après la naissance (1°) ou pendant d'autres périodes au cours de la grossesse ainsi que pendant la période d'un an qui suit l'accouchement, sur présentation d'un certificat médical (2°).

Il est d'autre part prévu à l'alinéa 2 que, de préférence dès qu'elle a connaissance de son état et au plus tard sept ou neuf semaines avant la date présumée de l'accouchement, le membre du personnel féminin concerné remette un certificat médical attestant cette date.

Outre que l'on ne perçoit pas comment les règles prescrites par les alinéa 1^{er} et 2 pourraient se concilier, elles ne permettent pas en tant que telles de rencontrer l'objectif poursuivi qui est d'informer le plus rapidement possible l'employeur de la situation nécessitant que des mesures soient prises pour éviter les risques pour la sécurité ou la santé pouvant avoir une répercussion sur la grossesse ou l'allaitement.

Les délais fixés par l'alinéa 1^{er}, 1°, et l'alinéa 2 ne paraissent à cet égard et en tout état de cause, pas pertinents.

L'ensemble du dispositif à l'examen sera revu à la lumière de ces considérations.

Article 93

Le dernier alinéa du paragraphe 3 en projet prévoit que

« [l']agent féminin informe son chef fonctionnel du (des) moment(s) lors desquels elle prend la ou les pause(s) d'allaitement ».

Compte tenu de ce que la pause d'allaitement touche tout particulièrement à l'intimité de la femme, l'obligation positive qui l'oblige à informer de manière systématique son chef fonctionnel sur ce point apparaît disproportionnée.

Si l'objectif est de lutter contre d'éventuels abus, il appartiendra au chef fonctionnel concerné d'en établir l'existence au cas par cas.

Partant, cet alinéa sera omis.

Article 95

L'article 95 sera omis dès lors qu'il fait double emploi avec l'article 225/1 en projet, plus adéquatement inséré dans le statut SIAMU par l'article 99 du projet.

Article 96

Dans la mesure où le chapitre VII, dans lequel est inséré l'article 219/1 en projet, contient différentes sections, ledit article en projet doit être inséré dans une section¹³.

Par conséquent, une nouvelle section 1, intitulé « Disposition générale » et contenant l'article 219/1, sera insérée dans le chapitre VII et la section 1 existante sera renumérotée section 1/1.

Article 102

1. À l'article 102, a), du projet, il y a lieu de préciser que la ponctuation est ajoutée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, de l'article 259 du statut SIAMU.

2. Les dispositions du livre 6 du statut fédéral constituent des « principes généraux » au sens de l'article 306, § 1^{er}, du même statut. Il s'ensuit, ainsi que l'a rappelé la section de législation dans son avis 61.330/2 précité, que, pour ce qui concerne la formation du personnel opérationnel du SIAMU, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale peut adapter ces principes généraux sur la base de la spécificité de la « zone de secours » bruxelloise.

Il doit être admis que l'article 102, b), du projet, en ce qu'il modifie l'article 259, § 2, 3°, du statut SIAMU de manière à y énoncer que le plan de formation peut prévoir « la/les condition(s) d'admission aux formations », se base sur la spécificité bruxelloise, qui est celle de compter trop d'agents remplissant les conditions d'admission prévues par l'arrêté royal du 18 novembre 2015 'relatif à la formation des membres des services publics de secours et modifiant divers arrêtés royaux'. La Région de Bruxelles-Capitale peut prévoir pareille réglementation dans la mesure où, comme l'indique le commentaire de l'article 102 du projet, « les critères d'admission aux formations ne peuvent évidemment pas être contraires à ceux prévus par l'arrêté royal ».

Article 111

L'alinéa 2 sera omis dès lors qu'il a pour objet de régler le régime général de pension du secteur privé, matière qui relève de la compétence de l'autorité fédérale.

Article 113

Il sera précisé que la phrase insérée par l'article 113, a), du projet, l'est dans l'article 275, alinéa 1^{er}, du statut SIAMU.

¹³ *Principes de technique législative – Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, www.raadvst-consetat.be, onglet « Technique législative », recommandation n° 63.

Article 115

L'accès aux documents administratifs est un droit fondamental garanti par l'article 32 de la Constitution.

Partant, l'article 279 du statut SIAMU, tel qu'il est modifié par l'article 115 du projet, n'est pas admissible en ce qu'il vise les « instructions données par le service compétent », celles-ci pouvant consister à édicter des contraintes qui limitent l'accès d'un agent à son propre dossier.

À l'instar de l'article 280, § 1^{er}, alinéa 2, 5°, en projet (article 116, a), du projet), il y aurait lieu de viser les « modalités pratiques » plutôt que « les instructions ».

Articles 117 et 119

Invité à justifier les dispositions modificatives apportées par les articles 117 et 119 du projet, en ce qu'elles réduisent le délai laissé à l'agent poursuivi pour formuler des remarques sur tantôt son procès-verbal d'audition (article 281, alinéa 3, en projet), tantôt le procès-verbal de confrontation (article 283, alinéa 5, en projet), à savoir en passant de sept jours à trois jours de délai, le délégué du Secrétaire d'État a apporté les précisions suivantes :

« La refonte du chapitre disciplinaire fait suite à un audit externe relatif au SIAMU au terme duquel les procédures disciplinaires ont été jugées particulièrement longues.

L'un des objectifs était donc de gagner du temps, sans pour autant empiéter sur les droits de la défense.

Sous le statut actuel, cette opportunité octroyée à l'agent de formuler des observations sur son PV d'audition portait non seulement sur la rédaction du PV mais également sur son contenu, permettant ainsi à l'agent de faire valoir ses moyens de défense.

En pratique, peu d'agents déposent pourtant des observations sur la rédaction du PV car celui-ci est déjà relu oralement lors de l'audition disciplinaire par son rédacteur, puis par l'agent seul avant la signature. Par la suite, dans le délai de 7 jours, le SIAMU réceptionne rarement des observations sur le fond du PV d'audition. La plupart des agents réservant leurs premiers arguments de défense au stade du recours devant la chambre de recours régionale.

Le SIAMU a estimé pertinent de réduire ce délai mais de le concentrer uniquement sur la rédaction du PV et sa forme. En contrepartie, les modifications de la procédure disciplinaires ont pour but de renforcer les possibilités de défense des agents en les invitant d'une part à remettre une note d'observation avant l'audition mais surtout après notification du rapport disciplinaire avant que l'autorité statue sur la sanction. Ceci a pour objectif de gagner en pertinence en droit dans la proposition de sanction en permettant au SIAMU de prendre connaissance des arguments de défense de l'agent et d'y répondre plus tôt que ce qui est effectué actuellement.

Ces modifications nous semblent respecter un équilibre pour diminuer les délais qui ne sont d'expérience pas utiles à la procédure tout en renforçant utilement les droits de la défense ».

Compte tenu de ces éléments, il n'apparaît pas que les modifications envisagées, consistant à passer de sept à trois jours de délai, soient décisives pour atteindre l'objectif de réduire la durée de la procédure disciplinaire. Même si, selon le délégué du Secrétaire d'État, peu d'agents formulent dans les faits des remarques ou objections sur le procès-verbal d'audition ou de confrontation, il n'en reste pas moins que les modifications envisagées réduisent à un délai très court le temps dont dispose un agent qui souhaiterait en formuler. La réduction de ce délai n'apparaît pas suffisamment justifiée compte tenu de l'objectif poursuivi.

Partant, aux articles 281, alinéa 3, et 283, alinéa 5, en projet, la réduction envisagée du délai sera omise.

Article 119

1. Il ne peut pas être admis que, comme le prévoit l'article 283, alinéa 2, en projet du statut SIAMU (article 119, b), du projet), une audition d'un témoin puisse se faire « par écrit » dès lors que, par nature, il ne s'agit plus alors d'une audition mais d'un témoignage écrit.

Partant, à l'article 283, alinéa 2, nouveau, du statut SIAMU, les mots « par écrit ou » seront omis.

2. La vidéoconférence impliquant le traitement de données à caractère personnel, il convient que les garanties qui entourent le droit au respect de la vie privée consacré par l'article 22 de la Constitution lu en combinaison avec l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, soient respectées. Il est sur ce point renvoyé à l'avis 72.861/1-2 donné le 24 mars 2023 sur un avant-projet de loi 'portant organisation des audiences par vidéoconférence dans le cadre des procédures judiciaires'.

Article 120

À l'article 284 en projet du statut SIAMU, il y a lieu d'écrire « [...] y compris celle de témoins ou celle relative à une audition de confrontation [...] ».

Article 121

La disposition en projet ne permet pas de déterminer quelle autorité est chargée de formuler une proposition de peine lorsque l'agent poursuivi est un mandataire opérationnel.

L'article 285 du statut SIAMU sera complété sur ce point.

Article 124

L'article 288, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, en projet prévoit que la commission disciplinaire doit comprendre notamment « deux autres membres du personnel ».

Il convient de préciser à quelle catégorie de grade et de rang ces membres du personnel doivent appartenir.

Article 130

De l'accord du délégué du Secrétaire d'État, dans la version française de l'article 304, § 1^{er}, en projet, il y a lieu d'écrire « sur une période de douze mois consécutifs ».

Article 149

L'article 149 du projet remplace l'article 343 du statut SIAMU en abrogeant la dernière phrase de cette disposition, selon laquelle,

« [s]i le congé compensatoire n'a pas pu être accordé endéans les quatre mois suivant la période de référence, une allocation de 100 % du traitement horaire est octroyée ».

Invité à expliquer en quoi le fait que, selon le commentaire de l'article 149, « [l]'employeur est obligé de faire respecter le temps de travail sur la période de référence de quatre mois conformément à la loi du 19 avril 2014 » implique la suppression de l'allocation pour les congés compensatoires non pris endéans les quatre mois, le délégué du Secrétaire d'État a répondu ce qui suit :

« Cette modification est liée à une observation de l'inspection fédérale qui dans son rapport indique que :

'En ce qui concerne le temps de travail, l'attention est attirée sur le fait qu'il est fait un usage abusif de la réglementation relative au temps de travail.

*L'article 343 du statut bruxellois¹⁴ dispose : 'Sans préjudice de la possibilité visée à l'article 373/1 de conclure un accord individuel sur le temps de travail, chaque heure supplémentaire au regard des conditions sur le temps de travail définies dans la loi du 19 avril 2014 sur l'aménagement du temps de travail est compensée prioritairement par un congé. Si le congé compensatoire n'a pas pu être accordé endéans les quatre mois, calculés sur une base mensuelle, une allocation de 1,4/1850^e de la rémunération globale annuelle est octroyée.'*¹⁵

¹⁴ Note de bas de page n° 18 du document cité : Arrêté du 24 août 2017 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente.

¹⁵ Note de bas de page n° 19 du document cité : Arrêté du 23 mai 2019 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du SIAMU, article 95.

Le personnel du Service d'Incendie et d'Aide Médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale relève du champ d'application de la loi du 19 avril 2014 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail des membres professionnels opérationnels des zones de secours et du Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente de la Région Bruxelles-Capitale et modifiant la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile (voir art. 3, 2° de la loi du 19 avril 2014).

Cette loi est la transposition de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, en ce qui concerne les membres opérationnels des zones de secours et du Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente de la région de Bruxelles-capitale.

La directive et la loi précitées stipulent que les heures travaillées en trop (par rapport à la norme belge de 38 heures par semaine en moyenne) doivent toujours être compensées par un repos compensatoire au cours d'une période de référence de 4 mois. La directive et la loi ne permettent pas que ces heures soient converties en une indemnité ou en un congé compensatoire qui peuvent être accumulés ou pris à un moment en dehors de la période de référence.

L'article 343 de l'arrêté du 24 août 2017 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente est contraire à la directive et à la loi pour les raisons susmentionnées' ».

Ces éléments de réponse, qui éclairent à suffisance la *ratio legis* de l'abrogation envisagée, complèteront utilement, dans le rapport au Gouvernement, le commentaire de l'article 149 du projet.

Article 154

Invité à justifier qu'en vertu de l'article 374, alinéa 4, en projet, aucun service accompli en tant qu'indépendant n'est pris en compte pour déterminer l'ancienneté pécuniaire d'une personne devenue pompier professionnel par après, le délégué du Secrétaire d'État a exposé ce qui suit :

« L'article 426 du statut OIP prévoit que les expériences particulièrement utiles dans le secteur privé ou en tant qu'indépendant peuvent être valorisées dans l'ancienneté pécuniaire. La dérogation à cette possibilité se justifie par le fait que la fonction de pompier est uniquement exercée dans le cadre de la fonction publique. L'agent recruté comme pompier doit apprendre entièrement son métier par un stage d'une durée de 3 ans en moyenne. Il s'avère que les agents recrutés disposent régulièrement d'une expérience dans un métier manuel (électricien, plombier, ...) et réclament une prise en compte de cette ancienneté au titre que ces expériences peuvent s'avérer utiles en intervention. Il revient alors à chaque fois à l'administration de motiver auprès du ministre que ces agents ont dû entièrement apprendre leur métier à la suite de leur recrutement et que le fait de posséder des expériences utiles n'est pas comparable avec le fait d'avoir exercé une fonction similaire dans le secteur privé ou en tant qu'indépendant.

Pour simplifier les démarches, il est proposé d'acter qu'aucune expérience privée ou en tant qu'indépendant n'est reconnue dans l'ancienneté pécuniaire. Toute expérience en tant que pompier dans une autre zone de secours est en revanche prise en compte dans les différentes formes d'ancienneté, avec la seule nuance de l'alinéa 3 concernant le calcul de l'ancienneté de grade et de niveau ».

La mesure prescrite emporte une inégalité de traitement à l'égard des membres du personnel concerné par rapport aux agents relevant d'organismes d'intérêt public bruxellois. En effet, pour ces derniers, les services accomplis dans le secteur privé ou en tant qu'indépendant peuvent être pris en compte dans le calcul de l'ancienneté pécuniaire en vertu de l'article 426 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 'portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale'. La justification selon laquelle « la fonction de pompier est uniquement exercée dans le cadre de la fonction publique » n'apparaît pas suffisante, certains services accomplis dans le secteur privé ou en tant qu'indépendant étant susceptibles d'être valorisables en lien avec la fonction de pompier. L'exclusion par principe de toute valorisation n'apparaît pas admissible.

Articles 161, 162 et 163

Plutôt que d'abroger les articles 429/1 et 429/2 du statut SIAMU puis d'insérer dans ce statut les articles 429/3 et 429/4, il convient de remplacer les dispositions figurant aux articles 429/1 et 429/2 par les dispositions envisagées aux articles 429/3 et 429/4.

Les articles 161 à 163 seront revus en conséquence.

À cette occasion, dans les articles 429/3 et 429/4 (devenant les articles 429/1 et 429/2) en projet du statut SIAMU (articles 162 et 163 du projet), les mots « le XX mois 2023 » seront remplacés, si telle est l'intention, par les mots « la date d'entrée en vigueur de l'arrêté du XXX modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente (SIAMU) ».

La même observation vaut pour l'article 441/2 en projet (article 170 du projet).

Article 165

À l'article 431/1 en projet du statut SIAMU, les mots « date d'entrée en vigueur du basculement du niveau C vers le niveau B pour ces grades » sont trop imprécis pour fournir une information adéquate quant au contenu normatif de ce dispositif.

Il y a lieu, si telle est l'intention, de se référer à la date d'entrée en vigueur du projet, dont les dispositions opèrent ce basculement.

Par ailleurs, de l'accord du délégué du Secrétaire d'État, la même disposition en projet sera complétée par les mots

« , jusqu'à ce qu'ils apportent la preuve de la réussite de l'examen pour les agents de niveau B, visé à l'article 7 de l'arrêté royal du 8 mars 2001 fixant les conditions de délivrance des certificats de connaissances linguistiques prévus à l'article 53 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative coordonnées le 18 juillet 1966 ».

Article 166

De l'accord du délégué du Secrétaire d'État, à l'article 438, § 1^{er}, alinéa 2, en projet, il sera précisé que les manquements visés sont ceux prévus par le règlement de travail.

OBSERVATIONS FINALES

Le texte en projet sera soigneusement revu de manière à y corriger certaines erreurs matérielles et à se conformer aux règles de légistique applicables¹⁶. De manière non exhaustive, les points suivants sont ainsi relevés, outre ceux qui ont été mentionnés parmi les observations particulières ci-avant :

1° En début de projet, il convient d'omettre la partie intitulée « Rapport au Gouvernement » et la réitération de l'intitulé dudit projet.

2° La phrase introductive de l'article 2 du projet sera rédigée comme suit :

« À l'article 1^{er}, § 1^{er}, du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées : ».

Cette observation vaut pour la suite du projet pour ce qui concerne des dispositions modifiant partiellement des articles du statut SIAMU.

3° La phrase introductive de l'article 4 du projet sera rédigée comme suit :

« Dans l'article 2 du même arrêté, le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit : '[...]' ».

Cette observation vaut pour la suite du projet, pour ce qui concerne des dispositions remplaçant des articles ou des subdivisions d'articles du statut SIAMU.

4° Il convient, dans la phrase introductive de toute disposition modificative ou abrogatoire prévue par le projet, de faire état des modifications encore en vigueur de la disposition concernée.

Ainsi, à titre d'exemple, à l'article 10, a), du projet, il y a lieu d'indiquer que le paragraphe 3 de l'article 8 du statut SIAMU a été modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 mai 2019.

5° À l'article 18, a), du projet, il y a lieu d'écrire « à l'alinéa 3, 1°, [...] » et, à l'article 18, b), il y a lieu d'écrire « dans la version néerlandaise du même alinéa, 13°, [...] ».

6° À l'article 21, c), du projet, les mots « à la fin du paragraphe 2, est insérée la phrase » seront remplacés par les mots « le paragraphe 2 est complété par la phrase suivante : [...] ».

¹⁶ *Principes de technique législative – Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, www.raadvst-consetat.be, onglet « Technique législative ».

Cette observation vaut, *mutatis mutandis*, pour l'article 21, d).

7° L'article 27 du projet sera revu d'un point de vue légistique.

Par exemple le *littera* b) de cette disposition, sans portée juridique et sans utilité, sera omis. Une observation analogue vaut pour les articles 33, c), et 69, b).

8° Il ne convient pas de diviser un article en paragraphes si chaque paragraphe ne contient qu'un alinéa.

À titre d'exemple, les articles 33 (article 29 du projet) et 88 (article 60 du projet) du statut SIAMU seront modifiés compte tenu de cette règle de légistique.

9° Lorsqu'un article du statut SIAMU est remplacé, le dispositif nouveau débute par l'énoncé du numéro d'article remplacé.

À titre d'exemple, à l'article 110 du projet, il y a lieu d'écrire : « [...] est remplacé par la disposition suivante : 'Art. 269. La régression barémique [...]' ».

10° Dans des dispositions abrogatoires, le mot « abrogé » sera employé plutôt que le mot « supprimé ».

11° L'article 55 sera revu dans la rédaction de sa phrase liminaire.

12° L'article 95 sera revu quant à l'introduction de l'insertion d'un nouvel article 225/1 dans le statut SIAMU.

13° Le rétablissement de l'article 267 du statut SIAMU, envisagé à l'article 108 du projet, sera introduit comme suit :

« Dans le même arrêté, l'article 267, abrogé par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 mai 2019, est rétabli dans la rédaction suivante :

'Art. 267. [...]' ».

Cette observation est transposable, *mutatis mutandis*, à l'article 127, b), du projet.

14° De manière régulière, des modifications du statut SIAMU sont introduites par les mots « À l'article [...], la phrase '[...]' est remplacée par la phrase '[...]' », alors que seuls certains mots de ladite phrase sont remplacés.

Dans ce cas de figure, il convient de faire débiter la disposition modificative par les mots « À l'article [...], les mots '[...]' sont remplacés par les mots '[...]' ».

À titre d'exemple, les articles 58, 115 et 131, c), du projet seront modifiés en ce sens.

15° Les *litterae* a) à e) de l'article 119 du projet seront réorganisés en suivant l'ordre des alinéas modifiés.

En tout état de cause, il n'apparaît pas adéquat de remplacer, à l'article 119, c), du projet, la version française de l'article 283, alinéa 5, du statut SIAMU et de remplacer, à l'article 119, e), du projet, la version néerlandaise du même article 283, alinéa 5.

16° La phrase liminaire de l'article 122 sera rédigée comme suit :

« Dans le même arrêté, la deuxième phrase de l'article 286 est remplacée par la phrase suivante : '[...]' ».

17° Dans l'article 288 en projet du statut SIAMU (article 124 du projet), le sigle et chiffre « § 1^{er} » seront omis.

18° Il convient de mentionner que l'article 127, a) et b), du projet modifient les 1° et 3° de l'article 291, alinéa 1^{er}, du statut SIAMU.

En outre, à l'article 127, c), il y a lieu d'écrire « l'alinéa 3 est complété par la phrase suivante : '[...]' ».

19° Dans la version française de l'article 164 du projet, un guillemet sera placé après les mots à remplacer.

20° Le chapitre III sera intitulé « Dispositions finales ».

*

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de wetten ‘op de Raad van State’, gecoördineerd op 12 januari 1973, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het ontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat die drie punten betreft, geeft het ontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

VOORAFGAANDE VORMVEREISTEN

De ontworpen paragraaf 3 van artikel 280 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 ‘houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp’ (hierna: het “DBDMH-statuuut”), die ingevoegd wordt bij artikel 116 van het ontwerp, kan de elektronische verwerking met zich brengen van persoonsgegevens die *a priori* gevoelig zijn, aangezien die gegevens betrekking hebben op een tuchtprocedure betreffende een ambtenaar.

Voorts wordt in het ontworpen tweede lid van artikel 283 van het DBDMH-statuuut, dat ingevoegd wordt bij artikel 119, b), van het ontwerp, bepaald dat in het kader van een tuchtprocedure getuigen “per videoconferentie” gehoord kunnen worden, wat eveneens met zich kan brengen dat persoonsgegevens betreffende de gehoorde persoon of de vervolgte ambtenaar verwerkt worden.

Krachtens artikel 36, lid 4, van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 ‘betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming)’, gelezen in samenhang met artikel 57, lid 1, c), en overweging 96 van die verordening, alsook met artikel 2, tweede lid, van de wet van 30 juli 2018 ‘betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens’, dient de toezichthoudende autoriteit, *in casu* de Gegevensbeschermingsautoriteit bedoeld in de wet van 3 december 2017 ‘tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit’, geraadpleegd te worden bij het opstellen van een wetsvoorstel voor een door een nationaal parlement vast te stellen wetgevingsmaatregel, of een daarop gebaseerde regelgevingsmaatregel, in verband met verwerking van persoonsgegevens.

Over dit ontwerp moet dan ook het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit ingewonnen worden.

Indien de aan de Raad van State voorgelegde tekst naar aanleiding van het vervullen van die vormvereisten nog wijzigingen zou ondergaan die niet louter vormelijk zouden zijn en niet eveneens zouden voortvloeien uit het gevolg dat aan dit advies gegeven wordt, zouden de gewijzigde of toegevoegde bepalingen aan de afdeling Wetgeving voorgelegd moeten worden, overeenkomstig artikel 3, § 1, eerste lid, van de gecoördineerde wetten ‘op de Raad van State’.

ALGEMENE OPMERKINGEN

1. Bij artikel 47 van het ontwerp wordt inzonderheid artikel 61, derde lid, van het DBDMH-statuuut aldus vervangen dat daarin bepaald wordt dat bij gelijkheid tussen de kandidaten van een bevorderingsexamen

“de voorkeur gegeven [wordt] aan diegene die, in volgorde:

1° van het geslacht is dat het minst vertegenwoordigd is in deze bevorderingsrang in de instelling;

2° een migratieachtergrond heeft, waaronder wordt verstaan het hebben van een geboortenationaliteit van een land buiten de EU-27 of waarvan ten minste één ouder of twee grootouders de huidige of geboortenationaliteit van een land buiten de EU-27 hebben en dit totdat een aandeel van personeelsleden met een migratieachtergrond verkregen is dat gelijk is aan 15 % van het operationeel personeel;

3° de hoogste graadanciënniteit heeft;

4° de hoogste niveauanciënniteit heeft;

5° de hoogste dienstanciënniteit heeft in het operationeel kader van de DBDMH.”

Volgens de uitleg bij artikel 47 worden de bepalingen onder 1° en 2° van het ontworpen artikel 61, derde lid, opgevat als “positieve actiemaatregelen (...) om volledige gelijkheid tussen mannen en vrouwen in het beroepsleven te waarborgen, zowel voor het minder vertegenwoordigde geslacht als voor personeel met een allochtone achtergrond”. Die maatregelen komen er na een audit uitgevoerd binnen de DBDMH waaruit “een duidelijke ongelijkheid [blijkt] in de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in operationele functies en in de vertegenwoordiging van personeel met een migrantenachtergrond op alle niveaus van de hiërarchie”.¹

2. In verband met de maatregel van positieve actie die in het ontworpen artikel 61, derde lid, in het vooruitzicht gesteld wordt, dient opgemerkt te worden dat artikel 12 van de ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 4 september 2008 ‘ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt’² als volgt luidt:

“Art. 12. § 1. Onderscheid op grond van de in artikel 4, 6°, genoemde gronden geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie, wanneer het onderscheid een door de Regering toegelaten maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden:

– er is een kennelijke ongelijkheid;

¹ Zie de audit van de DBDMH inzake diversiteit, discriminatie, racisme en seksisme uitgevoerd door Moore Business Consulting op 31 maart 2021; zie ook advies nr. 2022-A/004 van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen over de wijziging van het operationeel statuut van de DBDMH; zie voorts nog het advies van het Interfederaal Centrum voor gelijke kansen (UNIA) van 31 maart 2022 over het ontwerp van hervorming van het DBDMH-statuuut.

² De ordonnantie van 4 september 2008 is van toepassing op de DBDMH krachtens de artikelen 3 en 4, 13°, ervan.

- het verdwijnen van deze ongelijkheid wordt aangewezen als een te bevorderen doelstelling;
- de maatregel van positieve actie is van tijdelijke aard en van die aard (...) dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- de maatregel van positieve actie beperkt andermans rechten niet onnodig.”³

In advies 49.473/AV van 26 april 2011 over een voorstel dat geleid heeft tot de wet van 28 juli 2011 ‘tot wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, het Wetboek van vennootschappen en de wet van 19 april 2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij teneinde te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de raad van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij’ heeft de algemene vergadering van de afdeling Wetgeving de volgende opmerking gemaakt:

“7. De regeling die in het wetsvoorstel naar voren wordt geschoven, dient dan ook beoordeeld te worden in het licht van de voorwaarden die het Grondwettelijk Hof gesteld heeft in verband met de verenigbaarheid van een maatregel van ‘positieve actie’ met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie:

‘B.22.2. 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 (artikel 10, § 2, van de Antiracismewet, artikel 10, § 2, van de Algemene Antidiscriminatiewet en artikel 16, § 2, van de Genderwet).

B.22.3. In het verleden heeft het Hof aanvaard dat de wetgever maatregelen van positieve actie neemt indien zij juist ertoe strekken een bestaande ongelijkheid te verhelpen. Toch moeten dergelijke ‘corrigerende ongelijkheden’, om bestaanbaar te zijn met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie, slechts in die gevallen worden toegepast waarin een kennelijke ongelijkheid blijkt, moet het verdwijnen van die ongelijkheid als een te bevorderen doelstelling worden aangewezen, moeten de maatregelen van tijdelijke aard zijn en verdwijnen wanneer het door de wetgever beoogde doel eenmaal is bereikt en mogen zij niet onnodig andermans rechten beperken (arrest nr. 9/94 van 27 januari 1994, B.6.2; arrest nr. 42/97 van 14 juli 1997, B 20; arrest nr. 157/2004 van 6 oktober 2004, B.79).

(...)

B.23.1. Artikel 10, derde lid, van de Grondwet bepaalt dat de gelijkheid van mannen en vrouwen is gewaarborgd. Krachtens artikel 11*bis*, eerste lid, van de Grondwet

³ Luidens artikel 4, 6°, van de ordonnantie van 4 september 2008 zijn “de in artikel 4, 6°, genoemde gronden” waarvan in artikel 12, § 1, van die ordonnantie sprake is: “leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof, levensbeschouwing, politieke of syndicale overtuiging, taal, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming of sociale afkomst.”

waarborgen de wet, het decreet of de in artikel 134 van de Grondwet bedoelde regel voor mannen en vrouwen de gelijke uitoefening van hun rechten en vrijheden.

Die bepalingen nopen de wetgevers tot bijzondere voorzichtigheid wanneer zij een verschil in behandeling invoeren of toestaan op grond van het geslacht.

B.23.2. Door maatregelen van positieve actie aan de voormelde criteria te onderwerpen, heeft de wetgever een bijzonder nauwlettend toezicht op die maatregelen mogelijk gemaakt dat de rechter in staat stelt om in elk concreet geval na te gaan of aan het fundamentele beginsel van de gelijkheid van de geslachten afbreuk wordt gedaan' ⁴.

(...)

13. De onverkort opgelegde verplichting om een quotum na te leven van vrouwen of mannen in de samenstelling van de raad van bestuur van een economisch overheidsbedrijf of van de Nationale Loterij, beknot, naar het zich laat aanzien, niet nodeloos de rechten van de enen of de anderen, echter op voorwaarde:

– dat deze verplichting een vergelijking mogelijk maakt van de aanspraken en verdiensten van de kandidaten van verschillend geslacht (...);

– dat door deze verplichting een persoon van een bepaald geslacht slechts moet worden gekozen voor zover de aanspraken en verdiensten van deze persoon vergelijkbaar zijn met die van een of meerdere andere kandidaten van het andere geslacht met wie hij wedijvert en die, zoals hij, geschikt worden bevonden voor de vacante functie.

De quotumregel kan de met benoemingsbevoegdheid beklede overheidsinstantie immers niet ontslaan van de verplichting de aanspraken en verdiensten te vergelijken (...), en het naleven van deze verplichting moet blijken uit de motivering van de akte van benoeming.

(...)

14. Het HvJEU heeft meermalen de gelegenheid gehad om de geldigheid te onderzoeken van positieve acties in de overheidssector ter bevordering van een evenwichtige verdeling van de geslachten inzake tewerkstelling.

15. Aldus heeft het HvJEU in het arrest Badeck het volgende geoordeeld:^[5]

‘22. (...) het Hof [oordeelde] in punt 33 van het arrest Marschall, dat, anders dan de regeling die in het arrest Kalanke aan de orde was, een nationale regeling die een openingsclausule bevat, de grenzen van de uitzondering van artikel 2, lid 4, van de richtlijn niet overschrijdt indien zij, in elk individueel geval, mannelijke kandidaten met gelijke kwalificaties als vrouwelijke kandidaten waarborgt, dat de sollicitaties worden onderworpen aan een objectieve beoordeling, die rekening houdt met alle criteria betreffende de persoon van de sollicitanten en de aan vrouwelijke kandidaten toegekende voorrang buiten toepassing laat, wanneer één of meer van die criteria de balans ten gunste van de mannelijke kandidaat doen doorslaan.

23. 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

⁴ Voetnoot 9 van het geciteerde advies: Grondwettelijk Hof, arrest 17/2009 van 12 februari 2009.

⁵ HvJ 28 maart 2000, C-158/97, *Badeck e.a.*; zie eveneens over deze thematiek: HvJ 6 juli 2000, C-407/98, *Katarina Abrahamsson en Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist*.

– wanneer de sollicitaties worden onderworpen aan een objectieve beoordeling, die rekening houdt met de bijzondere persoonlijke situatie van alle kandidaten' (...).

Het begrip 'openingsclausule' wordt in de rechtspraak van het HvJEU omschreven als de 'clausule [...] volgens welke vrouwen niet bij voorrang moeten worden bevorderd, indien met de persoon van een mannelijke kandidaat verband houdende redenen de balans in diens voordeel doen doorslaan'."

3.1. Allereerst dient artikel 47 van voorliggend ontwerp getoetst te worden aan de criteria van aanvaardbaarheid die door het Grondwettelijk Hof afgeleid zijn in verband met de maatregel van positieve actie die bedoeld is om voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te zorgen.

1° Bestaan van een kennelijke ongelijkheid waarvan het verdwijnen de te bevorderen doelstelling is

Uit de audit die binnen de DBDMH uitgevoerd is,⁶ blijkt dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de operationele functies van de DBDMH, en dit op alle niveaus van de hiërarchie.

Volgens die audit (p. 24) bestaat het operationeel kader immers voor 99 % uit mannen en voor 1 % uit vrouwen, terwijl het administratief kader 50 % mannen en 50 % vrouwen omvat.

Die cijfers tonen aan dat er bij het operationeel personeel van de DBDMH een kennelijke ongelijkheid bestaat op grond van geslacht, met name in de onderscheiden bevorderingsrangen.

2° Maatregel van tijdelijke aard

Dat de maatregel tijdelijk van aard zou zijn, blijkt niet uitdrukkelijk uit de bewoordingen van het ontworpen artikel 61, derde lid, 1°. Krachtens het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 3 maart 2011 'tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt' dient de DBDMH evenwel een diagnose op te maken. Indien uit die diagnose blijkt dat het doel van die maatregel bereikt is, is die maatregel niet langer verantwoord.⁷

In het dispositief zou uitdrukkelijk bepaald moeten worden dat de genomen maatregel van positieve actie tijdelijk van aard is, waardoor die maatregel op gezette tijden geëvalueerd zou moeten worden.

⁶ Audit van de DBDMH inzake diversiteit, discriminatie, racisme en seksisme, Moore Business Consulting, 31 maart 2021.

⁷ Zie in die zin GwH 22 oktober 2015, nr. 145/2015, B.10.2: volgens de rechter die zich over de grondwettigheid uitspreekt, is de invoering van een systeem van evaluatie op gezette tijden een afdoend bewijs dat de genomen maatregelen van positieve actie tijdelijk van aard zijn. Die lering kan ook toegepast worden op de ontworpen bepaling, ook al is het systeem van evaluatie op gezette tijden niet louter gericht op de voorliggende maatregel van positieve actie maar op het actieplan diversiteit in de zin van de ordonnantie van 4 september 2008 'ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt'.

3° Geen onnodige beperking van de rechten van derden

De voorgenoemde maatregel lijkt op zich geen onnodige beperking van de rechten van deze of gene in te houden, aangezien hij, in overeenstemming met de voormelde rechtspraak:

- een vergelijking van de aanspraken en verdiensten van kandidaten van een verschillend geslacht mogelijk maakt;
- slechts verplicht tot het kiezen van een persoon van een bepaald geslacht voor zover de aanspraken en verdiensten van die persoon vergelijkbaar zijn met die van een of meer andere kandidaten van het andere geslacht met wie hij wedijvert en die, zoals hij, geschikt bevonden worden voor de vacante functie.

4° Openingsclausule

Uit de voornoemde rechtspraak van het Hof van Justitie blijkt dat een maatregel van positieve actie op grond waarvan vrouwelijke kandidaten bij voorrang bevorderd moeten worden, geacht wordt verenigbaar te zijn met het gemeenschapsrecht wanneer de sollicitaties onderworpen worden aan een objectieve beoordeling, waarbij met de bijzondere persoonlijke situatie van alle kandidaten rekening gehouden wordt.

De voorgestelde regeling voldoet niet aan de voorwaarde die uit die rechtspraak voortvloeit, aangezien ze geen dergelijke “openingsclausule” bevat.

In het dispositief moet een dergelijke clausule opgenomen worden.

3.2. De conclusie is dat de maatregel van positieve actie waarin het ontworpen artikel 61, derde lid, 1°, voorziet, verenigbaar is met de criteria vastgesteld in de voornoemde rechtspraak en in de bepalingen van de ordonnantie van 4 september 2008, op voorwaarde dat het dispositief aangevuld wordt zoals aangegeven in opmerking 3.1, 2° en 4°.

3.3. Voorts wijst de afdeling Wetgeving de steller van het ontwerp nog op de mogelijke gevolgen van arrest nr. 99/2019 van het Grondwettelijk Hof van 19 juni 2019 waarbij de wet van 25 juni 2017 ‘tot hervorming van regelingen inzake transgenders wat de vermelding van een aanpassing van de registratie van het geslacht in de akten van de burgerlijke stand en de gevolgen hiervan betreft’ gedeeltelijk vernietigd is. De kans bestaat immers dat personen die geacht worden van een bepaald geslacht te zijn, niet meer van dat geslacht zijn doordat ze een geslachtsverandering ondergaan hebben.

4.1. Met betrekking tot de maatregel van positieve actie die in het vooruitzicht gesteld wordt in het ontworpen artikel 61, derde lid, 2°, dient, voor zover die strekt ter bevordering van een betere vertegenwoordiging van de operationele personeelsleden van de DBDMH met een migratieachtergrond, eveneens nog onderzocht te worden of die maatregel wel beantwoordt aan de voorwaarden bepaald in de rechtspraak en in de ordonnantie van 4 september 2008, zoals ze in opmerking 2 uiteengezet zijn.

Die maatregel strekt immers tot het wegwerken van een ongelijkheid op grond van “afkomst, nationale of etnische afstamming”, wat net als geslacht, beschermde criteria zijn in de zin van de voornoemde ordonnantie.

1° Bestaan van een kennelijke ongelijkheid

Uit het doorlopen, door de afdeling Wetgeving, van de audit die binnen de DBDMH uitgevoerd is (pagina 30), blijkt dat het aantal personeelsleden dat afkomstig is uit een land dat geen lidstaat van de Europese Unie is in de zin van het ontwerp, 6,9 % uitmaakt van alle leden van het operationeel personeel van de DBDMH. Dat cijfer zou evenwel niet representatief zijn voor de bevolking van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In de audit wordt in dat verband vermeld dat 39,1 % van de bevolking van vreemde afkomst is en dat 60,7 % daarvan de nationaliteit heeft van een niet-EU-land. Uit die cijfers volgt dat de bevolkingsgroep die afkomstig is uit een niet-EU-lidstaat 23,73 % (te weten 60,7 % van 39,1 %) vertegenwoordigt van de Brusselse bevolking.

De maatregel wordt onderzocht in het licht van die cijfers.

Uit de vergelijking van die respectieve percentages van 6,9 % en 23,73 % volgt dat de steller van het ontwerp blijkbaar geen klaarblijkelijke beoordelingsfout maakt door er op basis van die cijfers van uit te gaan dat er binnen het operationeel personeel van de DBDMH een kennelijke ongelijkheid bestaat in de vertegenwoordiging van de personeelsleden met een niet-Europese migratieachtergrond, in het bijzonder in de onderscheiden bevorderingsrangen, ten opzichte van het aandeel van de betrokken groep in de bevolking van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

2° Maatregel van tijdelijke aard

Volgens het ontworpen artikel 61, derde lid, 2°, wordt de maatregel voor positieve actie toegepast “totdat een aandeel van personeelsleden met een migratieachtergrond verkregen is dat gelijk is aan 15 % van het operationeel personeel”.

Aldus wil de steller van het ontwerp klaarblijkelijk de tijdelijke aard van de voorgenomen maatregel verankeren.

In tegenstelling tot de wijze waarop die bedoeling in de tekst weergegeven wordt, kunnen de gevolgen van die maatregel evenwel niet definitief eindigen zodra die 15 % bereikt is. Doordat in het dispositief een dergelijk percentage vastgesteld wordt, is het immers vereist dat het op elk moment bereikt is, zelfs wanneer de cijfers die aan de maatregel voor positieve actie ten grondslag liggen, nadat die 15 % bereikt is, in de feiten aldus wijzigen dat ze klaarblijkelijk van dat percentage afwijken.

Naar het voorbeeld van de opmerking in verband met de maatregel voor positieve actie ten aanzien van de personeelsleden van het ondervertegenwoordigd geslacht, dient de tijdelijke aard van de regeling uitdrukkelijk in die zin opgevat te worden zodat het voorgeschreven percentage te allen tijde beantwoordt aan de nagestreefde doelstelling tot het verhelpen van een ondervertegenwoordiging. Daartoe moet voorzien worden in een systeem van evaluatie op gezette tijden.

3° *Geen onnodige beperking van de rechten van derden*

De voorgenen maatregel lijkt op zich niet van dien aard te zijn dat hij de rechten van derden onnodig beperkt, aangezien die maatreel volgens de voornoemde rechtspraak:

– een vergelijking van de aanspraken en verdiensten van de kandidaten met een migratieachtergrond mogelijk maakt;

– slechts verplicht tot het kiezen van een persoon met een bepaalde migratieachtergrond voor zover de aanspraken en verdiensten van die persoon vergelijkbaar zijn met die van één of meer kandidaten met een andere (Belgische of Europese) migratieachtergrond met wie hij wedijvert en die, net zoals hij, geschikt bevonden worden voor de vacante functie;

– alleen van toepassing is wanneer aan de hand van het in het ontworpen artikel 61, derde lid, 2°, vervatte criterium niet bepaald kan worden aan welke kandidaat voorrang gegeven wordt.

4° *Openingsclausule*

Om identieke redenen als die uiteengezet in punt 4° van opmerking 3.1, dient in het dispositief een “openingsclausule” opgenomen te worden.

4.2. De conclusie is dat de maatregel voor positieve actie waarin het ontworpen artikel 61, derde lid, 2°, voorziet verenigbaar is met de criteria vastgesteld in de voornoemde rechtspraak en in de bepalingen van de ordonnantie van 4 september 2008, op voorwaarde dat het dispositief gewijzigd en aangevuld wordt zoals aangegeven in opmerking 4.1, 2° en 4°.

5. Hoewel met de voorliggende maatregelen voor positieve actie gestreefd wordt naar gelijkheid of naar een betere vertegenwoordiging van categorieën van personeelsleden in de bevorderingsrangen van het operationeel personeel van de DBDMH, vestigt de afdeling Wetgeving de aandacht van de steller van het ontwerp op de omstandigheid dat de vastgestelde ongelijkheden wellicht het gevolg zijn van ongelijkheden die reeds aanwezig waren op het ogenblik van de werving van de leden van het betrokken personeel.

Bijgevolg rijst de vraag of het niet oordeelkundiger zou zijn om bij de werving van de personeelsleden in die maatregelen voor positieve actie te voorzien in plaats van bij hun bevordering.

BIJZONDERE OPMERKINGEN

AANHEF

1. In het tweede lid dient het exacte opschrift van het DBDMH-statuuat vermeld te worden, namelijk het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 ‘houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van

de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)'; bovendien moet het zinsdeel „, gewijzigd door het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23 mei 2019” weggelaten worden.⁸

2. De aanhef moet aangevuld worden met een lid waarin verwezen wordt naar de brief van de minister van Binnenlandse Zaken van 17 maart 2023 waarin zij bevestigt dat zij wel degelijk betrokken is bij de wijziging van het DBDMH-statuuut, overeenkomstig artikel 16, tweede lid, van het samenwerkingsakkoord van 27 maart 2017 ‘tot uitvoering van artikel 306, § 2, van het koninklijk besluit van 19 april 2014 betreffende het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones’.

DISPOSITIEF

Nieuw artikel 1

Gelet op de artikelen 88 en 91 van het ontwerp en op de toelichting bij die artikelen moet voorliggend ontwerp beginnen met een nieuw artikel 1, dat ingevoegd dient te worden als onderdeel van een nieuw hoofdstuk I en waarin vermeld moet worden dat het voorziet in de gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 ‘betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad’ en van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 ‘inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391 /EEG)’.

De nummering van de artikelen en hoofdstukken van het ontwerp moet dienovereenkomstig gewijzigd worden.

Artikel 1

In beide paragrafen dienen de woorden “de (...) titel” en “le titre” respectievelijk vervangen worden door de woorden “het (...) opschrift” en “l’intitulé”.⁹

⁸ *Beginnelsen van de wetgevingstechniek – Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, www.raadvst-consetat.be, tab “Wetgevingstechniek”, aanbeveling 30.

⁹ *Beginnelsen van de wetgevingstechniek – Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, www.raadvst-consetat.be, tab “Wetgevingstechniek”, aanbeveling 11. *Principes de technique législative – Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, www.raadvst-consetat.be, onglet “Technique législative”, recommandation n° 11.

Artikel 2

1. Uit de artikelen 34 en 41 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 ‘met betrekking tot de Brusselse Instellingen’ volgt dat de Brusselse secretarissen geen lid zijn van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering.

De bepaling onder c) moet bijgevolg weggelaten worden.

2. In de bepaling onder d) schrijve men “vervangen door de letter ‘B’.”

Artikel 6

In artikel 6 schrijve men “In artikel 5, tweede lid, 2°, van hetzelfde besluit [voorts zoals in het ontwerp].”

Artikel 10

Terwijl in het DBDMH-statuut uitdrukkelijk onderscheid gemaakt wordt tussen de leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtenaar en alsook tussen de officier-dienstchef en de officier-tweede in bevel, heeft de gemachtigde van de staatssecretaris het volgende geantwoord in verband met het ontworpen artikel 8, § 6, van het DBDMH-statuut, naar luid waarvan de adjunct of die “tweede in bevel” eveneens “de zonecommandant in de zin van de wet van 15 mei 2007” is:

“Comme indiqué dans le rapport au Gouvernement, l’assimilation du commandant en second au commandant de zone n’emporte aucune modification administrative ni dans la gestion opérationnelle. Cette précision permet de prendre en compte dans les réglementations fédérales le fait qu’en exécution des réglementations linguistiques un directeur adjoint est également désigné, ce qui n’existe pas dans les zones de secours.

Pour rappel, l’article 17 § 6 de la loi du 15 mai 2007 sur la sécurité civile prévoit que ‘Le terme ‘commandant de zone’ doit être entendu comme visant l’organe compétent du service d’incendie et d’aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale conformément à la réglementation régionale bruxelloise (...)’. L’autorité fédérale renvoie donc à la Région de désigner l’autorité compétente – au regard de l’organisation propre du SIAMU – pour exercer les fonctions du commandant de zone.

Étant donné la substitution des fonctions (opérationnelle et administrative) entre DG et DGA, unique au SIAMU, il nous semble justifier d’assimiler le commandant en second au commandant de zone pour l’application des réglementations fédérales au SIAMU.”

Het verdient aanbeveling deze aanwijzingen op te nemen in het verslag aan de regering.

Artikel 11

1. De gemachtigde van de Staatssecretaris is het ermee eens dat in de inleidende zin van artikel 11 aangegeven dient te worden dat alleen het eerste lid van artikel 12, § 1, van het DBDMH-statuut vervangen wordt.

2. Overeenkomstig artikel 306, § 2, van het koninklijk besluit van 19 april 2014 ‘tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones’ (hierna: het “federaal statuut”) hebben de Federale Staat en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest het samenwerkingsakkoord van 27 maart 2017 gesloten ‘tot uitvoering van artikel 306, § 2, van het koninklijk besluit van 19 april 2014 betreffende het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones’.¹⁰

Artikel 7, § 2, eerste lid, van het samenwerkingsakkoord, dat deel uitmaakt van het hoofdstuk “Samenwerking betreffende boek 4 van het federaal statuut”, wat het boek betreffende de aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming is, luidt als volgt:

“Het Opleidingscentrum van de Brandweer Brussel organiseert, naargelang de noden van de DBDMH, specifieke geschiktheidsproeven voorafgaand aan de rekrutering, waarvan de inhoud vastgelegd is door de minister van Binnenlandse Zaken, voor het basiskader en het hoger kader bedoeld in artikel 5 van het federaal statuut, op vraag van de Brusselse minister.”

Het ontworpen artikel 12, § 1, eerste lid, van het DBDMH-statuuut, zoals het gewijzigd wordt bij artikel 11 van het ontwerp, kan aanvaard worden, aangezien daarmee gepoogd wordt om zich, wat de organisatie van specifieke proeven betreft, af te stemmen op het federaal statuut, dat voorziet in een basiskader, een middenkader en een hoger kader. Artikel 7, § 2, eerste lid, van het samenwerkingsakkoord van 27 maart 2017, naar luid waarvan het opleidingscentrum van de DBDMH alleen voor het basiskader en het hoger kader voorafgaand aan de rekrutering specifieke proeven mag organiseren, zou bijgevolg op dat punt herzien moeten worden.

Artikel 12

Op een vraag in verband met de redenen waarom de bepalingen onder 1° (een beknopt functieprofiel van de vacante betrekking) en onder 6° (de noodzaak de badge DGH behaald te hebben tijdens de stage) van artikel 13, derde lid, van het DBDMH-statuuut opgeheven worden en, bijgevolg, niet meer voorkomen in de oproep tot kandidaatstelling, heeft de gemachtigde van de staatssecretaris het volgende geantwoord:

“Pour ce qui concerne l’appel à candidats, la suppression du point 1° se justifiait par une volonté de s’aligner sur l’appel aux candidats exigé par le statut fédéral. L’accord de coopération prévoit toutefois que sur cette question la Région est compétente de déterminer ses propres modalités pour autant qu’elle publie bien les offres au moins sur les sites prévus par le statut fédéral. Après réflexion, il semble utile de maintenir le profil de fonction de façon distincte de la description de fonction, chose qui est de toute façon faite en pratique.

¹⁰ Zie, in verband met de bevoegdheden van de Federale Staat en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest inzake hulpverleningszones en het juridisch kader op grond waarvan een aantal bepalingen van het federaal statuut “algemene principes” vormen die van toepassing zijn op de Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en dat in verband met onderdelen van dat federaal statuut een samenwerkingsakkoord gesloten is tussen de Federale Staat en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, advies 61.330/2 van 27 juni 2017 over een ontwerp dat geleid heeft tot het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 ‘houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp’, dat bij voorliggend ontwerp gewijzigd wordt.

Nous garderons donc le profil de fonction comme élément à part entière de l'appel à candidat.

La suppression de la mention du badge AMU se justifie par le fait que cela ne rajoute pas d'information utile. La description de fonction est suffisamment explicite sur le fait que le métier de pompier comprend un large volet relatif à l'aide médicale urgente. Et il n'y a pas de raison de prévoir cette exigence de stage et pas les autres brevets à accomplir durant le stage. Il a donc été décidé de supprimer cette information pour une question de clarté."

Rekening houdend met dat antwoord schrijve men in artikel 12, c), van het ontwerp "in het derde lid wordt de bepaling onder 6° opgeheven".

Artikel 16

Aan het begin van de zin dient men te schrijven:

"In artikel 16, eerste lid, van hetzelfde besluit (voorts zoals in het ontwerp)".

Artikel 20

1. De wijzigingen die artikel 20, a) en b), van het ontwerp aanbrengt, zouden beter worden samengebracht in een enkele wijziging van de tweede zin van artikel 21, § 1, eerste lid, van het DBDMH-statuuat. Die zin zou dan moeten worden vervangen door de volgende zin:

"Hij start met het behalen van de badge DMH, het volgen van de opleiding nodig voor het brevet bedoeld in artikel 39, derde lid, van het federaal statuut en het volgen van de interne opleiding."

2. In *littera c)* moeten de woorden "wordt de zin" en "vervangen door de zin" worden vervangen door respectievelijk de woorden "worden de woorden" en "vervangen door de woorden".¹¹

3. De steller van het ontwerp moet kunnen verantwoorden waarom enkel de verloven bedoeld in het ontworpen artikel 21, § 3, van het DBDMH-statuuat (artikel 20, d), van het ontwerp) niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van de afwezigheden die zesenzeventig prestatie-uren overschrijden.

De verantwoording die het verslag aan de regering geeft voor de beslissing het zwangerschaps- en moederschapsverlof niet op te nemen in de verloven die de stage niet schorsen, lijkt in dat verband niet aanvaardbaar aangezien ze ook zou kunnen gelden voor andere categorieën van verloven die wel in het ontworpen artikel 21, § 3, worden genoemd.

Voorts wordt de steller van het ontwerp verzocht duidelijker aan te geven om welke omstandigheidsverloven het gaat, door te verwijzen naar de toepasselijke bepalingen waarbij die verloven worden vastgesteld.

¹¹ Zie in die zin slotopmerking 14.

Dezelfde opmerking geldt voor de artikelen 52 en 78 van het ontwerp.

Artikel 25

1. In zoverre volgens het ontworpen artikel 27, § 1, van het DBDMH-statuut de stagemeester het stageverslag opstelt, zijn aan de gemachtigde van de staatssecretaris vragen gesteld over diezelfde bepaling, die vervolgens stelt dat het evaluatiegesprek “over het stageverslag en het verloop van de stage” tussen de stagiair en de verantwoordelijke van de rekruten plaatsvindt. De gemachtigde van de staatssecretaris heeft het volgende gesteld:

“Un stagiaire doit suivre plusieurs cours et acquérir une expérience pratique dans différents services et compagnies. Il n'est donc pas toujours placé directement sous l'autorité du maître de stage pendant son stage. Le stagiaire est en effet évalué par plusieurs formateurs et supérieurs hiérarchiques qu'il rencontre tout au long du stage et, sur la base des informations fournies par ces formateurs et supérieurs hiérarchiques au maître de stage, le maître de stage peut établir des rapports de stage. Le maître de stage fait la synthèse de toutes les constatations qu'il peut recevoir des formateurs directs et des superviseurs du stagiaire. Par ailleurs, le responsable des recrues est chargé du suivi et de la gestion quotidienne des recrues (cf. art. 25, § 2). Il est le superviseur direct des recrues pendant toute la durée de la formation de base et il les familiarise avec les activités des autres services du SIAMU.

Comme la tenue d'entretiens d'évaluation prend beaucoup de temps et que la charge de travail des maîtres de stage est déjà très élevée, il a été opté pour que les rapports de stage soient donc d'abord expliqués par le responsable des recrues, qui assure le suivi quotidien des recrues, et que l'entretien d'évaluation y afférent se tienne entre le stagiaire et le responsable des recrues. Une intervention éventuelle du maître de stage n'est toutefois pas exclue : si le stagiaire le souhaite, il peut toujours demander qu'un entretien d'évaluation ait lieu entre le stagiaire et le maître de stage.”

Het is weliswaar aannemelijk dat de verantwoordelijke van de rekruten, die de meest aangewezen persoon is om het verloop van de stage van de stagiair te beoordelen, aan het evaluatiegesprek deelneemt, maar de afdeling Wetgeving vraagt zich af of niet ook de auteur van het stageverslag, namelijk de stagemeester, aanwezig zou moeten zijn tijdens het evaluatiegesprek, aangezien dat gesprek ook betrekking heeft op het verslag dat laatstgenoemde heeft opgesteld.¹²

2. In het ontworpen artikel 27, § 2, dient te worden bepaald vanaf welk moment de vastgestelde termijn van zeven dagen begint te lopen.

Dezelfde opmerking geldt voor de artikelen 61 en 62.

Artikel 27

Het ontworpen artikel 30, zesde lid, van het DBDMH-statuut (artikel 27, e), van het ontwerp) sluit uit dat een persoon tegen wie de stagiair een ontvankelijke en gegronde klacht heeft

¹² Zie in die zin het advies van UNIA d.d. 31 maart 2022 over het ontwerp:

“Au sujet spécifiquement de l'article 27, il est surprenant que le responsable des recrues fasse l'entretien d'évaluation du stage alors qu'il n'a pas rédigé les rapports d'évaluation qui le sont par le maître de stage (...).”

ingediend, lid kan zijn van de stagecommissie. De bepaling zegt niets over het geval waarin een klacht die de stagiair heeft ingediend, nog wordt onderzocht.

Op de vraag of de persoon tegen wie die klacht is ingediend, dan als lid zitting kan hebben in de stagecommissie, heeft de gemachtigde van de staatssecretaris het volgende geantwoord:

“Le souhait est d’avoir un organe indépendant et impartial. À ce titre, nous ne voulons certainement pas faire siéger une personne contre laquelle une plainte a été déposée, mais nous voulons aussi éviter que les membres de la commission soient mis sur la touche (‘à la dernière minute’) avec des plaintes non fondées, d’où la ligne de démarcation qui a été tracée: plainte recevable et plainte fondée, afin d’éviter les abus en matière de dépôt de plainte.”

Dat antwoord overtuigt niet. De onpartijdigheid en meer nog de schijn van onpartijdigheid van de stagecommissie lijken immers niet gewaarborgd indien een van de leden van die commissie een persoon is tegen wie de stagiair een klacht heeft ingediend, ongeacht of die klacht al dan niet ontvankelijk en gegrond is.

De ontworpen bepaling moet worden herzien.

2. In artikel 27, f), moeten de woorden “van staking van stemmen” in het ontworpen artikel 30, laatste lid, worden vervangen door de woorden “van een gelijk aantal stemmen voor en tegen” in plaats van door de woorden “van ex aequo”.

Artikel 28

Littera d) moet in de Franse tekst worden gewijzigd in *littera c)*. In *littera c)* dient men “in het vierde lid” te schrijven.

Artikel 33

De gemachtigde van de staatssecretaris heeft bevestigd dat het inderdaad de bedoeling is in het ontworpen artikel 38, eerste lid, van het DBDMH-statuuat te bepalen dat de HRM-dienst een voorstel tot afdanking “kan” betekenen, maar dat hij daartoe niet verplicht is. De gemachtigde verantwoordt die wijziging als volgt:

“Le terme ‘peut notifier’ a été délibérément choisi pour donner au département RH OPS un pouvoir discrétionnaire afin que les circonstances imprévues ou les particularités d’un cas particulier puissent encore être prises en compte. D’expérience, nous avons déjà constaté dans la pratique qu’un stagiaire peut effectivement se rétablir, même après deux rapports de stage intermédiaires avec une évaluation ‘insatisfaisante’. Offrir une toute dernière chance doit rester une possibilité du RH OPS”.

Die verantwoording zou in het verslag aan de regering moeten staan.

Artikel 34

In de Franse tekst van *littera d)* moeten de woorden “le compte-rendu” worden vervangen door de woorden “le rapport”.

Artikel 40

Ter verantwoording van het feit dat de termijn voor het ondertekenen van de dienstnota wordt teruggebracht tot vier dagen, zoals *littera b)* bepaalt, wordt in het verslag aan de regering verwezen naar “het roulement van vier dagen wachtdienst”.

Die verantwoording lijkt niet op te gaan, aangezien zich ook gevallen kunnen voordoen waarin de betrokkenen niet in staat zijn de ontvangst van de dienstnota binnen die termijn te bevestigen, om redenen die niets met de toerbeurt van de wachtdiensten te maken hebben.

De bepaling moet worden herzien.

Artikel 41

1. In het verslag aan de regering zou de hiernavolgende uitleg moeten worden opgenomen die de gemachtigde van de staatssecretaris heeft gegeven voor het feit dat de anciënniteit die vereist is om bevorderd te worden tot de graad van sergeant van zes naar negen jaar wordt gebracht:

“La promotion au grade de sergent constitue une étape importante de la carrière de pompier puisqu’il passe du cadre de base, destiné à exécuter les interventions, au cadre de moyen dont la mission principale consiste à encadrer la troupe de base et le fonctionnement au quotidien ainsi qu’à gérer les interventions plus importantes. Les agents sont donc amenés à remplir davantage de fonctions administratives et de management tout en gardant un pied important dans l’opérationnel. Il s’agit de fonctions pour lesquelles l’expérience est particulièrement importante. Les conditions d’ancienneté prévues sont reprises du statut du 27 juin 2002. Or, les responsabilités de sergent ont connu des évolutions à la suite de la réforme de la sécurité civile. Il semblait donc opportun d’exiger des candidats davantage d’expérience pour être apte à la fonction de sergent.

L’augmentation de l’ancienneté requise pour accéder au grade de major se justifie pour des raisons du même ordre que celle du grade de sergent. Les conditions d’ancienneté étaient calquées sur les conditions de promotion contingentées prévues historiquement. Toutefois, les responsabilités prévues pour les différents grades ont évolué. L’augmentation de l’ancienneté correspond à l’expérience jugée utile pour évoluer de fonctions essentiellement de garde vers des fonctions de management et de gestion.

Les modifications des anciennetés requises pour les grades d’adjudant et de colonel répondent à la même logique.

De facto, les agents promus à ces différents grades répondent déjà pour la très grande majorité aux conditions d’ancienneté désormais exigées.”

Aanbevolen wordt diezelfde verantwoording op te geven in verband met de wijziging die artikel 43, a), van het ontwerp in artikel 56 van het DBDMH-statuut aanbrengt.

2. Men dient te schrijven: “In artikel 51, § 1, tweede lid, 1°, van hetzelfde besluit (voorts zoals in het ontwerp)”.

Artikel 45

1. Zoals de gemachtigde van de staatssecretaris heeft beaamd, moet, naar het voorbeeld van het bepaalde van het ontworpen artikel 30, zesde lid, van het DBDMH-statuuat (ingevoegd bij artikel 27 van het ontwerp), artikel 58 van het DBDMH-statuuat worden aangevuld met een bepaling die de onpartijdigheid waarborgt van de leden van de bevorderingsexamencommissie in het geval dat de kandidaat voor een bevordering een klacht heeft ingediend.

2. In de Franse tekst van *littera c)* moet het woord “feedback” worden vervangen door het woord “retour”.

Artikel 58

In de beoogde wijziging van artikel 85 van het DBDMH-statuuat moeten in de Nederlandse tekst de woorden “voor de evaluatie” worden vervangen door de woorden “van de andere taal”.

In de Nederlandse tekst moet bovendien het woord “dient” in de te vervangen zinsnede worden geschrapt, en schrijve men voorts “van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966” in plaats van “van de gecoördineerde wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken samengevat op 18 juli 1966” en “voor een ander taalexamen dat hem vrijstelt” in plaats van “voor een ander taalexamen die hem vrijstelt”. Nog steeds in de Nederlandse tekst moeten ook openende aanhalingstekens geplaatst worden voor de woorden “, om evaluator te zijn,”.

Artikel 70

In overeenstemming met de commentaar op artikel 70 van het ontwerp moet in het ontworpen artikel 109, § 1, tweede lid, van het DBDMH-statuuat het woord “maximaal” worden ingevoegd tussen de woorden “een proefperiode van” en “drie maanden”.

Artikel 71

In het ontworpen artikel 109/1 van het DBDMH-statuuat dient men “tot een beslissing tot tijdelijke of definitieve wedertewerkstelling” te schrijven.

Artikel 72

Op basis van de commentaar op artikel 72 valt weliswaar de strekking te begrijpen van de wijzigingen die in artikel 110 van het DBDMH-statuuat worden aangebracht, maar uiteraard zijn die wijzigingen enkel relevant indien, overeenkomstig het ontworpen artikel 109, § 1, tweede lid, van het DBDMH-statuuat, de wedertewerkstellingscommissie een proefperiode oplegt.

Artikel 81

De gemachtigde van de staatssecretaris is het ermee eens dat artikel 81 van het ontwerp moet worden weggelaten. Hij stelt weliswaar: “[l]e déplacement de la disposition dans la sous-section relative au retrait d’emploi pour maladie était motivé par le fait que la procédure de réaffectation est prévue pour ce type de situation”, maar voegt er het volgende aan toe: “[a]près réflexion, il ressort que la procédure de réaffectation peut être utile pour les autres cas de figure”.

Artikel 85

Het ontworpen artikel 165, § 3, tweede lid, van het DBDMH-statuuat, dat in de mogelijkheid voorziet een ambtenaar ambtshalve te ontslaan “bij onbevredigend antwoord” op het verzoek de redenen van zijn afwezigheid kenbaar te maken, wordt door de gemachtigde van de staatssecretaris als volgt verantwoord:

“L’article 85 est une intégration de la jurisprudence du Conseil d’État.

En effet, il rappelle l’obligation de l’administration de chercher à savoir pourquoi l’agent n’est pas présent. Voir notamment arrêt n° 217.770 du 7 février 2012.

Lorsqu’elle est confrontée au cas d’un agent qui est absent irrégulièrement depuis plus de dix jours, l’autorité doit vérifier si l’agent absent l’est pour des raisons qui l’ont aussi empêché de porter les motifs de son absence à la connaissance de l’autorité désignée à cet effet. Dans la mesure où elle ne s’est pas contentée d’attendre les explications de l’agent concerné, allant au-devant de celui-ci et lui dépêchant même une assistante sociale pour l’aider à se sortir de difficultés dont elle a cherché à savoir si elles n’étaient pas la cause de l’absence de justification régulière des absences, et dès lors que l’intéressé a par ailleurs fait connaître les raisons pour lesquelles il n’avait pas remis de certificat médical régulier pour la période d’absence litigieuse, l’autorité a statué en toute connaissance de cause.

Mais l’administration dispose d’une appréciation importante quant aux conséquences à donner à l’absence de plus de dix jours.

L’autorité, en décidant d’une démission d’office en raison d’une absence irrégulière de plus de dix jours, ne pose pas un acte de nature juridictionnelle et ne statue même pas en matière contentieuse. Elle n’a pas l’obligation de répondre à tous les arguments soulevés par l’agent mais seulement d’exposer les raisons pour lesquelles elle prend la décision. La considération selon laquelle ce dernier n’a pas justifié valablement le non-respect de la procédure en matière d’absence se suffit à elle-même à partir du moment où il a reconnu qu’il n’avait pas tenté de faire couvrir médicalement son absence sinon par son psychiatre au moment de son retour, et ce sans même alléguer qu’un autre médecin aurait refusé

d'attester son incapacité d'exercer ses fonctions, et où ni le certificat médical tardif du neuropsychiatre ni le mémoire en défense du défenseur syndical, qui cite une définition théorique du syndrome PTSD, ne mettent en avant l'impossibilité pour l'agent de respecter ses obligations.

Enfin, si un recours n'est pas permis auprès de la chambre de recours régionale sur la décision de la démission d'office en application de l'article 256, cette même chambre est compétente pour se prononcer sur la matérialité des absences, comme l'a confirmé le Conseil d'État dans son arrêt 230684 du 27/03/2015:

Même si le statut ne prévoit pas la possibilité de saisine de la chambre de recours dans le cadre de la procédure de démission d'office pour abandon de poste, dès lors que la matérialité d'un tel abandon implique que la preuve soit rapportée d'une absence de l'agent pendant une période de dix jours, la partie adverse ne peut légalement statuer sur la démission d'office alors que la chambre de recours est amenée à se prononcer, certes en terme d'avis, sur la question de la matérialité des absences reprochées au requérant. En optant pour ne pas surseoir à statuer dans l'attente de l'avis en question, la partie adverse a pris le risque de voir l'appréciation qu'elle a émise quant à la matérialité des absences du requérant remise en cause par l'instance de recours qu'elle a elle-même instituée.

Le projet d'article nous semble retranscrire l'obligation de l'administration de chercher à savoir pourquoi l'agent n'est pas présent tout en conservant la marge d'appréciation qui lui est conféré pour apprécier les raisons de l'absence qui sont invoquées par l'agent. L'administration est revanche tenue de justifier la matérialité de l'absence prolongée et l'agent dispose par rapport à la matérialité de cette absence d'un recours devant la chambre de recours régionale."

Het verdient aanbeveling de *ratio legis* van de beoogde bepaling, die de gemachtigde van de staatssecretaris in zijn antwoord op die manier heeft verduidelijkt, in het verslag aan de regering op te nemen.

Artikel 88

Aangezien artikel 1 van het ontwerp het begrip "agent" in het Franse opschrift van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 beoogt te schrappen, moet dat begrip worden vervangen door het begrip "membre du personnel".

Heel het ontworpen besluit moet in het licht van deze opmerking worden herzien, zowel wat de Nederlandse als wat de Franse tekst betreft. Ook het besluit dat door het ontwerp wordt gewijzigd, moet in die zin worden aangepast.

Artikel 91

1. In verband met de suggestie om in het ontworpen artikel 195, § 1, te bepalen dat het "personeelslid" dat haar zwangerschapstoestand ter kennis brengt van de overheid, ook moet worden gehoord door de wedertewerkstellingscommissie, net zoals ze wordt gehoord door de

interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, heeft de gemachtigde van de staatssecretaris de volgende toelichting gegeven:

“Le travail de la commission de réaffectation consiste à valider la description de fonction sur la base de l’avis de la médecine du travail, qui est seule apte à déterminer les capacités médicales de la femme enceinte. De façon informelle, il y a déjà une discussion au préalable pour que la femme enceinte soit impliquée dans ses tâches temporaires dès le début du processus et pas seulement en bout de chaîne par une audition de la commission de réaffectation. Une annexe au règlement de travail est en cours d’élaboration pour formaliser ce processus, raison pour laquelle nous ne souhaitons pas mettre trop de contrainte dans le statut à ce stade. Nous privilégions donc de maintenir une possibilité d’audition plutôt qu’une obligation qui risque d’alourdir inutilement la procédure.”

Die doelstelling om voor enige flexibiliteit te zorgen is aanvaardbaar. Ze moet in het verslag aan de regering worden vermeld zodat duidelijk wordt gesteld dat het betrokken personeelslid op zijn minst informeel betrokken wordt bij het wedertewerkstellingsproces.

2. Luidens het ontworpen artikel 195, § 1, is de DBDMH verplicht “alle veiligheids- en gezondheidsrisico’s [te] beoordelen, evenals de gevolgen voor de zwangerschap of borstvoeding van de vrouwelijke [personeelsleden]”, die uit de arbeidsvoorwaarden van de betrokkene zouden kunnen voortvloeien. Na die risicobeoordeling dient de DBDMH de nodige maatregelen te nemen om blootstelling aan dat risico te voorkomen.

Paragraaf 2 van diezelfde bepaling legt de betrokken vrouwelijke personeelsleden twee verplichtingen op opdat de werkgever de hierboven beschreven maatregelen kan nemen. Enerzijds bepaalt het eerste lid dat de betrokken persoon een schriftelijk verzoek indient gedurende een periode van ten minste drie maanden vóór de vermoedelijke bevallingsdatum en ten minste drie maanden na de geboorte (1°), of, op vertoon van een geneeskundig getuigschrift, tijdens andere periodes gedurende de zwangerschap alsook gedurende een periode van een jaar volgend op de geboorte (2°).

Anderzijds bepaalt het tweede lid dat het betrokken vrouwelijke personeelslid, bij voorkeur zodra ze kennis heeft van haar toestand en ten laatste zeven of negen weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling, een geneeskundig getuigschrift bezorgt waaruit deze datum blijkt.

Niet alleen is onduidelijk hoe de regels vervat in het eerste en het tweede lid onderling verenigbaar zouden kunnen zijn, ze slagen er als dusdanig ook niet in de nagestreefde doelstelling te verwezenlijken die erin bestaat de werkgever zo snel mogelijk in kennis te stellen van de toestand die noopt tot maatregelen ter voorkoming van veiligheids- of gezondheidsrisico’s die een weerslag kunnen hebben op de zwangerschap of de borstvoeding.

De termijnen die in het eerste lid, 1°, en in het tweede lid worden vastgesteld, lijken in dat verband hoe dan ook niet relevant.

Heel het voorliggende dispositief moet in het licht van deze overwegingen worden herzien.

Artikel 93

Het laatste lid van de ontworpen paragraaf 3 bepaalt het volgende:

“De vrouwelijke ambtenaar informeert haar functionele chef van het (de) moment(en) tijdens dewelke zij de borstvoedingspauze(s) neemt.”

Gelet op het feit dat de borstvoedingspauze een bijzonder intiem moment is voor de vrouw, lijkt de positieve verplichting om de functionele chef daar systematisch van op de hoogte te brengen, buiten proportie.

Als het de bedoeling is eventueel misbruik tegen te gaan, hoort de betrokken functionele chef dat misbruik geval per geval aan te tonen.

Dat lid moet bijgevolg worden weggelaten.

Artikel 95

Artikel 95 moet worden weggelaten aangezien het ontworpen artikel 225/1, dat bij artikel 99 van het ontwerp op passendere wijze in het DBDMH-statuuut wordt ingevoegd, overlapt.

Artikel 96

Voor zover hoofdstuk VII, waarin het ontworpen artikel 219/1 wordt ingevoegd, verschillende afdelingen bevat, moet het genoemde ontworpen artikel ook in een afdeling worden ondergebracht.¹³

In hoofdstuk VII moet bijgevolg een nieuwe afdeling 1 worden ingevoegd met als opschrift “Algemene bepaling”, dat artikel 219/1 bevat, en de bestaande afdeling 1 moet worden hernoemd als 1/1.

Artikel 102

1. In artikel 102, a) van het ontwerp dient te worden bepaald dat het leesteken wordt toegevoegd in paragraaf 1, eerste lid, van artikel 259 van het DBDMH-statuuut.

2. De bepalingen van boek 6 van het federaal statuut vormen “algemene beginselen” in de zin van artikel 306, § 1, van datzelfde statuut. Zoals de afdeling Wetgeving in haar voornoemde advies 61.330/2 heeft opgemerkt, volgt daaruit dat de Brusselse Hoofdstedelijke Regering die algemene beginselen voor wat betreft de opleiding van het operationele personeel van de DBDMH kan aanpassen aan het specifieke karakter van de Brusselse “hulpverleningszone”.

¹³ *Beginnelsen van de wetgevingstechniek – Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, www.raadvst-consetat.be, tab “Wetgevingstechniek”, aanbeveling 63.

In zoverre artikel 102, b), van het ontwerp strekt tot wijziging van artikel 259, § 2, 3°, van het DBDMH-statuuut, zodat het vormingsplan kan voorzien in “de toelatingsvoorwaarde(n) tot de opleidingen”, dient te worden erkend dat het zich baseert op de specifieke Brusselse context, waarin er te veel ambtenaren zijn die voldoen aan de toelatingsvoorwaarden bepaald in het koninklijk besluit van 18 november 2015 ‘betreffende de opleiding van de leden van de openbare hulpdiensten en tot wijziging van diverse koninklijke besluiten’. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kan een dergelijke reglementering vaststellen in zoverre “[d]e criteria voor toelating tot de opleidingen (...) uiteraard niet in strijd zijn met die van het koninklijk besluit”, zoals in de commentaar op artikel 102 van het ontwerp te lezen staat.

Artikel 111

Het tweede lid moet worden weggelaten aangezien het ertoe strekt de algemene pensioenregeling van de privésector te organiseren, terwijl dat een aangelegenheid is die onder de bevoegdheid van de federale overheid valt.

Artikel 113

In artikel 113, a), van het ontwerp moet nader worden bepaald dat de zin in kwestie wordt ingevoegd in artikel 275, eerste lid, van het DBDMH-statuuut.

Artikel 115

Toegang tot bestuursdocumenten is een grondrecht dat door artikel 32 van de Grondwet wordt gewaarborgd.

Artikel 279 van het DBDMH-statuuut is, zoals het bij artikel 115 van het ontwerp wordt gewijzigd, dan ook niet aanvaardbaar in zoverre het betrekking heeft op de “instructies gegeven door de bevoegde dienst”. Die instructies kunnen namelijk verplichtingen opleggen waardoor de toegang van een personeelslid tot zijn eigen dossier wordt beperkt.

Naar het voorbeeld van het ontworpen artikel 280, § 1, tweede lid, 5°, (artikel 116, a), van het ontwerp) zou moeten worden verwezen naar “praktische modaliteiten” in plaats van naar “instructies”.

Artikelen 117 en 119

De gemachtigde van de staatssecretaris is gevraagd een verantwoording te geven voor de wijzigingsbepalingen vervat in de artikelen 117 en 119 van het ontwerp, in zoverre de termijn die de vervolgde ambtenaar ter beschikking heeft om opmerkingen te maken over het proces-verbaal van zijn hoorzitting (ontworpen artikel 281, derde lid) of over het proces-verbaal

van de confrontatie (ontworpen artikel 283, vijfde lid) wordt ingekort van zeven tot drie dagen. De gemachtigde heeft de volgende preciseringen gegeven:

“La refonte du chapitre disciplinaire fait suite à un audit externe relatif au SIAMU au terme duquel les procédures disciplinaires ont été jugées particulièrement longues.

L'un des objectifs était donc de gagner du temps, sans pour autant empiéter sur les droits de la défense.

Sous le statut actuel, cette opportunité octroyée à l'agent de formulée des observations sur son PV d'audition portait non seulement sur la rédaction du PV mais également sur son contenu, permettant ainsi à l'agent de faire valoir ses moyens de défense.

En pratique, peu d'agents déposent pourtant des observations sur la rédaction du PV car celui-ci est déjà relu oralement lors de l'audition disciplinaire par son rédacteur, puis par l'agent seul avant la signature. Par la suite, dans le délai de 7 jours, le SIAMU réceptionne rarement des observations sur le fond du PV d'audition. La plupart des agents réservant leurs premiers arguments de défense au stade du recours devant la chambre de recours régionale.

Le SIAMU a estimé pertinent de réduire ce délai mais de le concentrer uniquement sur la rédaction du PV et sa forme. En contrepartie, les modifications de la procédure disciplinaires ont pour but de renforcer les possibilités de défense des agents en les invitant d'une part à remettre une note d'observation avant l'audition mais surtout après notification du rapport disciplinaire avant que l'autorité statue sur la sanction. Ceci a pour objectif de gagner en pertinence en droit dans la proposition de sanction en permettant au SIAMU de prendre connaissance des arguments de défense de l'agent et d'y répondre plus tôt que ce qui est effectué actuellement.

Ces modifications nous semblent respecter un équilibre pour diminuer les délais qui ne sont d'expérience pas utiles à la procédure tout en renforçant utilement les droits de la défense.”

Gelet op die preciseringen ziet het er niet naar uit dat de beoogde wijzigingen, die de termijn van zeven dagen terugbrengen tot drie dagen, doorslaggevend zijn om het doeleinde, namelijk het verkorten van de tuchtprocedure te bereiken. Ook al komt het volgens de gemachtigde van de staatssecretaris in de praktijk slechts weinig voor dat ambtenaren opmerkingen of bezwaren maken over het proces-verbaal van de hoorzitting of van de confrontatie, dat neemt niet weg dat de ambtenaar die wel opmerkingen of bezwaren wil formuleren, daarvoor ten gevolge van de beoogde wijzigingen nog maar over een zeer korte termijn beschikt. De inkorting van die termijn lijkt, gelet op het nagestreefde doel, onvoldoende gerechtvaardigd.

Bijgevolg moet de inkorting van de termijn die de ontworpen artikelen 281, derde lid, en 283, vijfde lid, in het vooruitzicht stellen, worden geschrapt.

Artikel 119

1. Het is niet aanvaardbaar dat, zoals in het ontworpen artikel 283, tweede lid, van het DBDMH-statuut (artikel 119, b), van het ontwerp) bepaald wordt, een getuige “schriftelijk”

gehoord kan worden, aangezien het dan per definitie niet meer om een hoorzitting maar om een schriftelijke getuigenis gaat.

Bijgevolg moeten in het nieuwe artikel 283, tweede lid, van het DBDMH-statuuat de woorden “schriftelijk of” geschrapt worden.

2. Aangezien een videoconferentie gepaard gaat met de verwerking van persoonsgegevens, dienen de waarborgen in acht genomen te worden in verband met het recht op eerbiediging van het privéleven dat verankerd is in artikel 22 van de Grondwet gelezen in samenhang met artikel 8 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens. Er wordt in dat verband verwezen naar advies 72.861/1-2 van 24 maart 2023 over een voorontwerp van wet ‘houdende organisatie van zittingen per videoconferentie in het kader van gerechtelijke procedures’.

Artikel 120

In het ontworpen artikel 284 van het DBDMH-statuuat schrijve men “(...)”, met inbegrip van het getuigen- of het confrontatieverhoor, (...)”.

Artikel 121

Het is niet mogelijk op grond van de ontworpen bepaling uit te maken welke overheid ermee belast wordt een voorstel van straf te formuleren wanneer de vervolgde ambtenaar een operationele mandaathouder is.

Artikel 285 van het DBDMH-statuuat moet op dat punt aangevuld worden.

Artikel 124

Het ontworpen artikel 288, § 1, eerste lid, bepaalt dat de tuchtcommissie onder meer uit “twee andere personeelsleden” moet bestaan.

Er dient gepreciseerd te worden tot welke categorie van graad en rang die personeelsleden moeten behoren.

Artikel 130

De gemachtigde van de staatssecretaris is het ermee eens dat in de Franse tekst van het ontworpen artikel 304, § 1, “sur une période de douze mois continus” geschreven moet worden.

Artikel 149

Bij artikel 149 van het ontwerp wordt artikel 343 van het DBDMH-statuuut vervangen door de laatste zin van die bepaling op te heffen die als volgt luidt:

“Indien de inhaalrust niet kon toegestaan worden binnen de vier maanden volgend op de referentieperiode, wordt een toelage van 100 % van het uurloon toegekend.”

Op de vraag in welk opzicht het feit dat “[d]e werkgever (...) verplicht [is] de arbeidstijd over de referentieperiode van vier maanden af te dwingen overeenkomstig de wet van 19 april 2014” de schrapping impliceert van de toelage voor de inhaalrust die niet binnen de vier maanden genomen wordt, zoals in de commentaar op artikel 149 staat, heeft de gemachtigde van de staatssecretaris het volgende geantwoord:

“Cette modification est liée à une observation de l’inspection fédérale qui dans son rapport indique que:

‘En ce qui concerne le temps de travail, l’attention est attirée sur le fait qu’il est fait un usage abusif de la réglementation relative au temps de travail.

L’article 343 du statut bruxellois¹⁴ dispose: ‘Sans préjudice de la possibilité visée à l’article 373/1 de conclure un accord individuel sur le temps de travail, chaque heure supplémentaire au regard des conditions sur le temps de travail définies dans la loi du 19 avril 2014 sur l’aménagement du temps de travail est compensée prioritairement par un congé. Si le congé compensatoire n’a pas pu être accordé endéans les quatre mois, calculés sur une base mensuelle, une allocation de 1,4/1850^e de la rémunération globale annuelle est octroyée.’¹⁵

Le personnel du Service d’Incendie et d’Aide Médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale relève du champ d’application de la loi du 19 avril 2014 fixant certains aspects de l’aménagement du temps de travail des membres professionnels opérationnels des zones de secours et du Service d’Incendie et d’Aide Médicale Urgente de la Région Bruxelles-Capitale et modifiant la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile (voir art. 3, 2° de la loi du 19 avril 2014).

Cette loi est la transposition de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l’aménagement du temps de travail, en ce qui concerne les membres opérationnels des zones de secours et du Service d’Incendie et d’Aide Médicale Urgente de la région de Bruxelles-capitale.

La directive et la loi précitées stipulent que les heures travaillées en trop (par rapport à la norme belge de 38 heures par semaine en moyenne) doivent toujours être compensées par un repos compensatoire au cours d’une période de référence de 4 mois. La directive et la loi ne permettent pas que ces heures soient converties en une indemnité ou en un congé compensatoire qui peuvent être accumulés ou pris à un moment en dehors de la période de référence.

¹⁴ Voetnoot 18 van het geciteerde document: Arrêté du 24 août 2017 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d’Incendie et d’Aide médicale urgente.

¹⁵ Voetnoot 19 van het geciteerde document: Arrêté du 23 mai 2019 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l’arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du SIAMU, article 95.

L'article 343 de l'arrêté du 24 août 2017 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente est contraire à la directive et à la loi pour les raisons susmentionnées'."

Het verdient aanbeveling om in het verslag aan de regering de commentaar op artikel 149 van het ontwerp aan te vullen met dat antwoord, waarin de *ratio legis* van de voorgenomen opheffing naar behoren verduidelijkt wordt.

Artikel 154

Op de vraag hoe te verantwoorden valt dat krachtens het ontworpen artikel 374, vierde lid, geen diensten verricht als zelfstandige in aanmerking genomen worden voor de berekening van de geldelijke anciënniteit van een persoon die achteraf beroepsbrandweerman geworden is, heeft de gemachtigde van de staatssecretaris het volgende geantwoord:

“L'article 426 du statut OIP prévoit que les expériences particulièrement utiles dans le secteur privé ou en tant qu'indépendant peuvent être valorisées dans l'ancienneté pécuniaire. La dérogation à cette possibilité se justifie par le fait que la fonction de pompier est uniquement exercée dans le cadre de la fonction publique. L'agent recruté comme pompier doit apprendre entièrement son métier par un stage d'une durée de 3 ans en moyenne. Il s'avère que les agents recrutés disposent régulièrement d'une expérience dans un métier manuel (électricien, plombier, ...) et réclament une prise en compte de cette ancienneté au titre que ces expériences peuvent s'avérer utiles en intervention. Il revient alors à chaque fois à l'administration de motiver auprès du ministre que ces agents ont dû entièrement apprendre leur métier à la suite de leur recrutement et que le fait de posséder des expériences utiles n'est pas comparable avec le fait d'avoir exercé une fonction similaire dans le secteur privé ou en tant qu'indépendant.

Pour simplifier les démarches, il est proposé d'acter qu'aucune expérience privée ou en tant qu'indépendant n'est reconnue dans l'ancienneté pécuniaire. Toute expérience en tant que pompier dans une autre zone de secours est en revanche prise en compte dans les différentes formes d'ancienneté, avec la seule nuance de l'alinéa 3 concernant le calcul de l'ancienneté de grade et de niveau.”

De voorgeschreven maatregel geeft aanleiding tot een verschil in behandeling tussen de betrokken personeelsleden en de ambtenaren van Brusselse instellingen van openbaar nut. Voor deze laatsten kunnen de diensten verricht in de privésector of als zelfstandige immers in aanmerking genomen worden voor de berekening van de geldelijke anciënniteit krachtens artikel 426 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 ‘houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest’. De uitleg volgens welke “de functie van brandweerman enkel in het kader van de openbare dienst uitgeoefend wordt” lijkt ontoereikend, aangezien bepaalde diensten verricht in de privésector of als zelfstandige in aanmerking genomen kunnen worden als diensten die verband houden met de functie van brandweerman. Principieel elke valorisering uitsluiten, lijkt niet aanvaardbaar.

Artikelen 161, 162 en 163

In plaats van de artikelen 429/1 en 429/2 van het DBDMH-statuuat op te heffen en vervolgens in dat statuut de artikelen 429/3 en 429/4 in te voegen, dienen de bepalingen vervat in de artikelen 429/1 en 429/2 vervangen te worden door de ontworpen bepalingen vervat in de artikelen 429/3 en 429/4.

De artikelen 161 tot 163 moeten dienovereenkomstig herzien worden.

Daarbij moeten – zo dat de bedoeling is – de ontworpen artikelen 429/3 en 429/4 (die de artikelen 429/1 en 429/2 worden) van het DBDMH-statuuat (artikelen 162 en 163 van het ontwerp) de woorden “XX maand 2023” vervangen worden door de woorden “de datum van inwerkingtreding van het besluit van XXX tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brand[weer] en Dringende Medische Hulp (DBDMH)”.

Dezelfde opmerking geldt voor het ontworpen artikel 441/2 (artikel 170 van het ontwerp).

Artikel 165

In het ontworpen artikel 431/1 van het DBDMH-statuuat zijn de woorden “de datum van de inwerkingtreding van de overgang van niveau C naar niveau B voor deze graden” te vaag om adequate informatie te verstrekken over de normatieve inhoud van dat dispositief.

Er dient, voor zover dat de bedoeling is, verwezen te worden naar de datum van inwerkingtreding van het ontwerp, waarvan de bepalingen die overgang bewerkstelligen.

De gemachtigde van de staatssecretaris is het er voorts mee eens dat dezelfde ontworpen bepaling aangevuld moet worden met de woorden

“en dit totdat ze het bewijs leveren dat ze geslaagd zijn voor het examen voor de ambtenaren van niveau B, bedoeld in artikel 7 van het koninklijk besluit van 8 maart 2001 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitreiken van de bewijzen omtrent de taalkennis voorgeschreven bij artikel 53 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken samengevat op 18 juli 1966.”

Artikel 166

De gemachtigde van de staatssecretaris is het ermee eens dat in het ontworpen artikel 438, § 1, tweede lid, gepreciseerd moet worden dat het gaat om de tekortkomingen die zijn vastgelegd in het arbeidsreglement.

SLOTOPMERKINGEN

De ontworpen tekst moet zorgvuldig herzien worden zodat daarin een aantal verschrijvingen worden verbeterd en het in overeenstemming wordt gebracht met de toepasselijke regels van de wetgevingstechniek.¹⁶ Naast de punten vermeld in de bijzondere opmerkingen hierboven worden aldus op niet-exhaustieve wijze de volgende punten onder de aandacht gebracht:

1° Aan het begin van het ontwerp dienen het deel met als titel “Verslag aan de regering” en de herhaling van het opschrift van dit ontwerp weggelaten te worden.

2° De inleidende zin van artikel 2 van het ontwerp moet als volgt gesteld worden:

“In artikel 1, § 1, van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht:”

Deze opmerking geldt ook voor het vervolg van het ontwerp voor wat betreft de bepalingen die strekken tot gedeeltelijke wijziging van artikelen van het DBDMH-statuuut.

3° De inleidende zin van artikel 4 van het ontwerp moet als volgt gesteld worden:

“In artikel 2 van hetzelfde besluit wordt paragraaf 1 vervangen als volgt: ‘(...)’.”

Deze opmerking geldt ook voor het vervolg van het ontwerp voor wat betreft de bepalingen die strekken tot vervanging van artikelen of onderdelen van artikelen van het DBDMH-statuuut.

4° In de inleidende zin van elke wijzigings- of opheffingsbepaling waarin het ontwerp voorziet, dient melding gemaakt te worden van de nog van kracht zijnde wijzigingen die in de betrokken bepaling aangebracht zijn.

Zo dient bij wijze van voorbeeld in artikel 10, a), van het ontwerp aangegeven te worden dat paragraaf 3 van artikel 8 van het DBDMH-statuuut gewijzigd is bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23 mei 2019.

5° In artikel 18, a), van het ontwerp schrijve men “in het derde lid, 1°, (...)” en in artikel 18, b), schrijve men “in de Nederlandse versie van hetzelfde lid, 13°, (...)”.

6° In artikel 21, c), van het ontwerp moeten de woorden “op het einde van paragraaf 2 wordt de zin ‘De kosten verbonden aan het behalen van het rijbewijs worden echter geplafonneerd op maximaal twee examensessies (tweemaal het theoretische examen en tweemaal het praktische examen met vrije begeleiding).’ ingevoegd” vervangen worden door de woorden “paragraaf 2 wordt aangevuld met de volgende zin: ‘De kosten verbonden aan het behalen van het rijbewijs worden echter geplafonneerd op maximaal twee examensessies (tweemaal het theoretische examen en tweemaal het praktische examen met vrije begeleiding).’”

Deze opmerking geldt *mutatis mutandis* voor artikel 21, d).

¹⁶ *Beginnelen van de wetgevingstechniek – Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, www.raadvst-consetat.be, tab “Wetgevingstechniek”.

7° Artikel 27 van het ontwerp moet uit wetgevingstechnisch oogpunt herzien worden.

Zo bijvoorbeeld moet *littera b*) van die bepaling weggelaten worden, aangezien dat onderdeel geen juridische draagwijdte en geen nut heeft. Een soortgelijke opmerking geldt voor de artikelen 33, c), en 69, b).

8° Een artikel behoort niet onderverdeeld te worden in paragrafen wanneer elk van die paragrafen niet meer dan één lid telt.

Bij wijze van voorbeeld moeten de artikelen 33 (artikel 29 van het ontwerp) en 88 (artikel 60 van het ontwerp) van het DBDMH-statuuat gelet op die wetgevingstechnische regel gewijzigd worden.

9° Wanneer een artikel van het DBDMH-statuuat vervangen wordt, moet aan het begin van het nieuwe dispositief melding gemaakt worden van het artikelnummer dat vervangen wordt.

Bij wijze van voorbeeld schrijve men in artikel 110 van het ontwerp: “(...) wordt vervangen door de volgende bepaling: ‘Art. 269. De lagere inschaling (...)’.”

10° In de Nederlandse tekst van de opheffingsbepalingen moet het woord “opgeheven” gebruikt worden in plaats van het woord “geschrapt” of “afgeschaft”.

11° De redactie van de inleidende zin van artikel 55 moet herzien worden.

12° Artikel 95 moet herzien worden wat betreft de inleidende zin tot invoeging van een nieuw artikel 225/1 in het DBDMH-statuuat.

13° Het herstel van artikel 267 van het DBDMH-statuuat waarin artikel 108 van het ontwerp voorziet, moet als volgt ingeleid worden:

“In hetzelfde besluit wordt artikel 267, opgeheven bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23 mei 2019, hersteld als volgt:

‘Art. 267. (...)’.”

Die opmerking kan *mutatis mutandis* ook gemaakt worden bij artikel 127, b), van het ontwerp.

14° Wijzigingen van het DBDMH-statuuat worden geregeld ingeleid met de woorden “In artikel (...) wordt de zin ‘(...)’ vervangen door de zin ‘(...)’”, terwijl enkel een aantal woorden van die zin vervangen worden.

In een dergelijk geval dient de wijzigingsbepaling te beginnen met de woorden “In artikel (...) worden de woorden ‘(...)’ vervangen door de woorden ‘(...)’.”

Bij wijze van voorbeeld moeten de artikelen 58, 115 en 131, c), van het ontwerp in die zin gewijzigd worden.

15° De *litterae* a) tot e) van artikel 119 van het ontwerp moeten herschikt worden volgens de volgorde waarin de leden gewijzigd worden.

Het geeft hoe dan ook geen pas om in artikel 119, c), van het ontwerp de Franse versie van artikel 283, vijfde lid, van het DBDMH-statuuat te vervangen en in artikel 119, e), van het ontwerp de Nederlandse versie van hetzelfde artikel 283, vijfde lid.

16° De inleidende zin van artikel 122 moet gesteld worden als volgt:

“In hetzelfde besluit wordt de tweede zin van artikel 286 vervangen door de volgende zin: ‘(...)’.”

17° In het ontworpen artikel 288 van het DBDMH-statuuat (artikel 124 van het ontwerp) moet “§ 1” weggelaten worden.

18° Er dient vermeld te worden dat bij artikel 127, a) en b), van het ontwerp de punten 1° en 3° van artikel 291, eerste lid, van het DBDMH-statuuat gewijzigd worden.

Voorts schrijve men in artikel 127, c), “het derde lid wordt aangevuld met de volgende zin: ‘(...)’.”

19° In de Franse tekst van artikel 164 van het ontwerp moet na de te vervangen woorden een aanhalingsteken geplaatst worden.

20° Hoofdstuk III moet als opschrift dragen: “Slotbepalingen”.

LE GREFFIER – DE GRIFFIER

LE PRÉSIDENT – DE VOORZITTER

Esther CONTI

Pierre VANDERNOOT