

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1988-1989

8 MAI 1989

Proposition de loi relative au recrutement et à la sélection des agents et des fonctionnaires pour les provinces, les communes, les polders et waterinques et les centres publics d'aide sociale

(Déposée par M. Blanpain)

DEVELOPPEMENTS

Tout lecteur du *Moniteur belge* peut y trouver, quasiment chaque jour, des avis d'emplois vacants dans les administrations communales et provinciales et dans les C.P.A.S. Bien souvent, de nombreux candidats postulent ces fonctions, si bien que l'autorité organisatrice dispose d'un large éventail de possibilités pour choisir le candidat le plus apte. En principe, le mode de sélection est fonction de la décision de l'administration organisatrice, mais nous estimons qu'il convient que cette procédure soit assortie d'une série de garanties pour le candidat, qui doit bénéficier de la même protection légale que le candidat à un emploi dans le secteur privé.

Ainsi, nous considérons que les examens et investigations dans le cadre de la procédure de sélection doivent être à la charge de l'administration organisatrice. Nous souhaitons également que la production ou l'envoi de copies timbrées et certifiées conformes de certificats, etc., n'ait lieu qu'après la sélection,

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1988-1989

8 MEI 1989

Voorstel van wet betreffende de werving en selectie van personeel en ambtenaren voor de provincies, de gemeenten, de polders en wateringen en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

(Ingediend door de heer Blanpain)

TOELICHTING

Quasi dagelijks kan de lezer in het *Belgisch Staatsblad* het bericht vinden van openstaande betrekkingen bij gemeenten, provincies en O.C.M.W.'s. Voor deze functies bieden zich vaak talrijke kandidaten aan, zodat de organiserende overheid in ruime mate een keuzemogelijkheid heeft om de meest geschikte kandidaat te kiezen. De wijze waarop de selectie gebeurt is in beginsel de beslissing van het organiserend openbaar bestuur, doch het is onze mening dat dit laatste niet mag gebeuren zonder een reeks garanties voor de kandidaat die dezelfde wettelijke bescherming verdient als de sollicitant voor een job in de privé-sector.

Zo menen wij dat de examens en onderzoeken in het kader van de selectieprocedure ten laste moeten komen van het organiserend bestuur. Wij wensen tevens dat de overlegging of het opsturen van gezegelde en eensluidend verklaarde afschriften van getuigschriften e.d. slechts zou gebeuren na de selec-

lorsque le candidat lauréat est connu. Certes, le demandeur d'emploi peut actuellement obtenir ces documents gratuitement, mais il est inutile d'exiger ces documents de tous les candidats, alors qu'en définitive, un seul d'entre eux sera retenu. Il doit suffire qu'à l'issue de la procédure d'examen, le candidat lauréat produise les documents requis. On évitera ainsi de nombreuses tracasseries administratives, tout en limitant considérablement cette corvée pénible et synonyme de perte de temps, qui consiste à obtenir, délivrer et classer tous ces documents. D'ailleurs, la procédure que nous proposons est celle utilisée par le Secrétariat permanent au recrutement pour ses examens.

Nous considérons par ailleurs que le candidat doit pouvoir disposer d'un programme d'examens clair, qui lui sera communiqué à temps et qui aura été établi en fonction de la spécificité de l'emploi vacant. Il faut aussi que le candidat soit suffisamment informé à propos de l'emploi vacant ainsi que de la constitution éventuelle d'une réserve de recrutement; il a le droit de recevoir dans un délai raisonnable une réponse quant au résultat de la procédure de sélection.

Il va presque sans dire qu'au cours de la procédure de recrutement, le candidat ne peut subir de traitement discriminatoire et que sa vie privée ne peut être menacée par des questions qui ne sont pas justifiées par la nature de l'emploi vacant.

Les renseignements relatifs au candidat doivent être traités confidentiellement, tandis que celui-ci est tenu de collaborer de bonne foi à la procédure de sélection et de ne pas divulguer des données confidentielles dont il aurait pu prendre connaissance en cours de procédure.

Enfin, la sélection doit être organisée de manière telle que les déplacements des candidats ainsi que la période de sélection restent limités.

*
* *

tie, wanneer de geslaagde kandidaat reeds gekend is. Weliswaar kunnen deze stukken momenteel door de werkzoekende kosteloos bekomen worden, doch het is een nutteloze operatie om deze documenten te eisen van alle kandidaten, terwijl uiteindelijk slechts één kandidaat weerhouden wordt. Het moet volstaan dat na afloop van de examenprocedure de geslaagde kandidaat de vereiste stukken overlegt. Op die manier wordt vele administratieve rompslomp vermeden en kan het lastig en tijdrovend karwei van bekomen, afleveren en klasseren van al deze documenten sterk beperkt worden. De door ons voorgestane procedure wordt trouwens gehanteerd in de examenpraktijk van het Vast Wervingssecretariaat.

Verder zijn wij van mening dat de kandidaat moet kunnen beschikken over een duidelijk examenprogramma, dat hem tijdig wordt meegedeeld en dat werd opgesteld in functie van de eigenheid van de openstaande betrekking. Tevens dient de kandidaat voldoende geïnformeerd te worden over de openstaande betrekking alsook over de eventuele aanleg van een werfreserve en heeft hij recht op een antwoord betreffende het resultaat van de selectieprocedure binnen een redelijke termijn.

Het is haast vanzelfsprekend dat tijdens de wervingsprocedure de kandidaat niet op discriminerende wijze mag behandeld worden en dat zijn persoonlijke levenssfeer niet in het gedrang mag komen door vragen die niet relevant zijn wegens de aard van de openstaande betrekking.

De inlichtingen betreffende de kandidaat verdienen een vertrouwelijke behandeling terwijl deze laatste verplicht is te goeder trouw aan de selectieprocedure mee te werken en geen ruchtbaarheid te geven aan vertrouwelijke gegevens die hij tijdens de procedure zou mogen hebben vernomen.

Tenslotte dient de selectie zo te worden georganiseerd dat de verplaatsingen van de kandidaten alsook de betrokken selectieperiode beperkt blijven.

R. BLANPAIN.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE I^{er}**Champ d'application****Article 1^{er}**

La présente loi est applicable à tous les concours et examens de recrutement et à toutes les procédures de nomination organisés lors du recrutement d'agents et de fonctionnaires pour les communes, les polders et wateringues et les centres publics d'aide sociale.

CHAPITRE II**Des frais de la procédure de sélection****Art. 2**

Les frais des examens et investigations effectués dans le cadre d'une procédure de recrutement sont à la charge de l'administration organisatrice.

CHAPITRE III**De la production de documents timbrés et certifiés conformes****Art. 3**

La production de copies timbrées et certifiées conformes de diplômes, certificats, attestations et autres documents ne peut être demandée par l'administration organisatrice qu'à l'issue de la procédure de sélection.

CHAPITRE IV**De l'information du candidat****Art. 4**

L'administration organisatrice fournit au candidat les renseignements nécessaires concernant l'emploi vacant et communique son intention éventuelle de constituer une réserve de recrutement.

VOORSTEL VAN WET

HOOFDSTUK I**Toepassingsgebied****Artikel 1**

Deze wet is van toepassing op de al dan niet vergelijkende wervingsexamens en benoemingsprocedures georganiseerd bij aanwerving van personeel en ambtenaren voor de provincies, de gemeenten, de polders en wateringen en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

HOOFDSTUK II**Kosten van de selectieprocedure****Art. 2**

De kosten van examens en onderzoeken, verricht in het kader van een wervingsprocedure, zijn ten laste van het organiserend openbaar bestuur.

HOOFDSTUK III**Overlegging van gezegelde en eensluitend verklaarde bescheiden****Art. 3**

De overlegging van gezegelde en eensluitend verklaarde afschriften van diploma's, getuigschriften, attesten en andere stukken mag door het organiserend bestuur enkel gevraagd worden na afloop van de selectieprocedure.

HOOFDSTUK IV**Informatie van de kandidaat****Art. 4**

Het organiserend openbaar bestuur verstrekt aan de kandidaat de nodige informatie betreffende de openstaande betrekking, en maakt de eventuele bedoeling een wervingsreserve aan te leggen kenbaar.

Art. 5

L'administration organisatrice fournit en temps utile aux candidats un programme d'examens complet et correct, qui est fonction de la spécificité de l'emploi vacant.

Art. 6

Les candidats dont la candidature n'a pas été retenue par l'administration intéressée sont avisés par écrit, dans un délai raisonnable, de la décision prise.

CHAPITRE V

Des règles de conduite relatives
au recrutement et à la sélection

Art. 7

Au cours de la procédure de recrutement, le candidat ne peut subir de traitement discriminatoire.

Art. 8

La vie privée du candidat est respectée au cours de la procédure de sélection. Les questions qui y ont trait ne sont fondées que si elles sont justifiées par la nature et les conditions d'exercice de l'emploi vacant.

Art. 9

Tous les renseignements relatifs au candidat sont traités confidentiellement.

Art. 10

Le candidat est tenu de collaborer de bonne foi à la procédure de sélection et de fournir toutes les données nécessaires concernant les professions qu'il a exercées et les études qu'il a faites dans le passé lorsque celles-ci ont un lien avec la nature et les conditions d'exercice de l'emploi vacant.

Art. 11

Le candidat ne peut pas divulguer les données confidentielles dont il aurait eu connaissance à l'occasion de la procédure de recrutement et de sélection.

Art. 5

Het organiserend openbaar bestuur verstrekt aan de kandidaten tijdig een volledig en correct examenprogramma dat wordt opgesteld in functie van de eigenheid van de openstaande betrekking.

Art. 6

De kandidaten wier sollicitatie niet werd weerhouden door het betrokken openbaar bestuur worden binnen een redelijke termijn van de genomen beslissing schriftelijk op de hoogte gebracht.

HOOFDSTUK V

Gedragsregels met betrekking
tot werving en selectie

Art. 7

Tijdens de wervingsprocedure mag de kandidaat niet op discriminerende manier worden behandeld.

Art. 8

De persoonlijke levenssfeer van de kandidaat wordt tijdens de selectieprocedure geëerbiedigd. Vragen met betrekking tot het privé-leven zijn slechts verantwoord indien ze relevant zijn wegens de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de openstaande betrekking.

Art. 9

Alle inlichtingen betreffende de kandidaat worden vertrouwelijk behandeld.

Art. 10

De kandidaat is ertoe gehouden te goeder trouw aan de selectieprocedure mee te werken en alle noodzakelijke gegevens over beroeps- en studieverleden te verschaffen, wanneer deze betrekking hebben op de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de openstaande betrekking.

Art. 11

De kandidaat mag geen ruchtbaarheid geven aan de vertrouwelijke gegevens waarvan hij kennis zou hebben gekregen naar aanleiding van de procedure van werving en selectie.

Art. 12

La période de sélection doit se dérouler dans un délai raisonnable.

Art. 13

L'administration organisatrice organise la sélection de manière à limiter autant que possible les déplacements des candidats.

Art. 12

De selectieperiode moet binnen een redelijke termijn verlopen.

Art. 13

Het organiserend openbaar bestuur organiseert de selectie op zulke wijze dat verplaatsingen van de kandidaten zoveel mogelijk beperkt worden.

R. BLANPAIN.