

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[2024/203046]

Resultaat van de vergelijkende Franstalige selectie voor bevordering naar niveau A (reeks 3) voor het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen. Experts distribution — Administration centrale du contrôle (m/v/x). — Selectienummer: BFG24035.

Er zijn 3 laureaten.

Deze selectie werd afgesloten op 13/05/2024 (datum PV).

De lijst van laureaten is 2 jaar geldig.

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[2024/203046]

Résultat de la sélection comparative francophone d'accession au niveau A (3ème série) pour l'Agence Fédérale pour la Sécurité de la Chaîne Alimentaire : Experts distribution — Administration centrale du contrôle (m/f/x) — Numéro de sélection : BFG24035

Le nombre de lauréats s'élève à 3.

Ladite sélection a été clôturée le 13/05/2024 (date du PV).

La liste de lauréats est valable 2 ans.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[2024/203076]

Resultaten van de vergelijkende Franstalige selectie voor bevordering naar niveau B (specifiek gedeelte) voor de rechtbank van eerste aanleg Waals-Brabant Griffiers (m/v/x). — BFG24074

Er zijn 5 laureaten.

Deze selectie werd afgesloten op 30/05/2024 (datum PV).

De lijst van laureaten is onbeperkt in tijd geldig.

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[2024/203076]

Résultat de la sélection comparative francophone d'accession au niveau B (épreuve particulière) pour le Tribunal de première instance du Brabant Wallon : Greffiers (m/f/x). — Selectienummer: BFG24074

Le nombre de lauréats s'élève à 5.

Ladite sélection a été clôturée le 30/05/2024 (date du PV).

La liste de lauréats est valable sans limite dans le temps.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[2024/203045]

Resultaat van de vergelijkende Nederlandstalige selectie voor bevordering naar niveau A (reeks 3) voor het federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen: Experten distributie — Centrale directie DG Controle (m/v/x). — Selectienummer: BNG24038.

Er zijn 2 laureaten.

Deze selectie werd afgesloten op 13/05/2024 (datum PV).

De lijst van laureaten is 2 jaar geldig.

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[2024/203045]

Résultat de la sélection comparative néerlandophone d'accession au niveau A (3ème série) pour l'Agence Fédérale pour la Sécurité de la Chaîne Alimentaire : Experten distributie — Centrale directie DG Controle (m/f/x). — Numéro de sélection : BNG24038

Le nombre de lauréats s'élève à 2.

Ladite sélection a été clôturée le 13/05/2024 (date du PV).

La liste de lauréats est valable 2 ans.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[C - 2024/004995]

Omzendbrief nr. 735. — Overzicht van maatregelen om belangenconflicten na uitdiensttreding (draaieurconstructies) in het federaal administratief openbaar ambt te voorkomen

Aan de diensten van het federaal administratief openbaar ambt zoals bepaald in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

Geachte collega's, Geachte mevrouw, Geachte heer,

Een integere overheid met integere personeelsleden is een basiswaarde voor een goed werkende democratische samenleving. Integriteit speelt een belangrijke rol om het vertrouwen van de burgers in de overheid te bewaren en te versterken, en voor het waarborgen van goed bestuur en de eerbiediging van de rechtstaat.

Het federaal integriteitsbeleid dient zich onder meer te focussen op het voorkomen en het beheer van belangenconflicten, die zich ook kunnen voordoen na de uitdiensttreding van een federaal personeelslid.

Onderliggende omzendbrief heeft tot doel om te verduidelijken wat de aard is van belangenconflicten na uitdiensttreding die zich kunnen voordoen bij voormalige personeelsleden van de federale overheid. Het biedt daartoe een overzicht van bestaande juridische maatregelen om deze belangenconflicten te voorkomen. Het doet echter geen nieuwe rechten of plichten ontstaan voor de personeelsleden van de federale overheid. Met het oog op de ondersteuning van de federale overheidsdiensten wordt ook een overzicht gegeven van de mogelijke elementen voor het voeren van een preventief beleid rond belangenconflicten na uitdiensttreding en draaieurconstructies.

De Minister van Ambtenarenzaken,
P. DE SUTTER

De Staatssecretaris van Begroting,
A. BERTRAND

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[C - 2024/004995]

Circulaire n° 735. — Aperçu des mesures visant à prévenir les conflits d'intérêts après la cessation des fonctions (mécanisme du tourniquet) dans la fonction publique administrative fédérale

Aux services de la fonction publique fédérale administrative tels que définis à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

Chères collègues, Chers collègues, Madame, Monsieur,

Un gouvernement intègre et un personnel intègre sont des conditions essentielles au bon fonctionnement d'une société démocratique. L'intégrité joue un rôle important dans le maintien et le renforcement de la confiance des citoyens dans le gouvernement, et dans la garantie d'une bonne gouvernance et du respect de l'État de droit.

La politique fédérale d'intégrité devrait se concentrer, entre autres, sur la prévention et la gestion des conflits d'intérêts, qui peuvent entre autres survenir après la cessation des fonctions d'un membre du personnel.

Présente circulaire vise à clarifier la nature des conflits d'intérêts qui peuvent survenir après la cessation des fonctions parmi les anciens membres du personnel de l'administration fédérale. A cette fin, elle donne un aperçu des mesures légales existantes pour prévenir ces conflits d'intérêts. Cependant, elle ne crée pas de nouveaux droits ou obligations pour les membres du personnel fédéral. Afin de soutenir l'administration fédérale, elle donne également un aperçu des pistes possibles pour mener une politique préventive en matière de conflits d'intérêts après la cessation des fonctions et du mécanisme du tourniquet.

La Ministre de la Fonction publique,
P. DE SUTTER

La Secrétaire d'Etat au Budget,
A. BERTRAND

1. Doelstelling

Dit vademecum is bedoeld om federale overheidsorganisaties te ondersteunen in hun beleid om belangenconflicten na uitdiensttreding en draaideurconstructies te voorkomen. Wat gebeurt er als een personeelslid van de federale overheid uit dienst treedt? Wanneer levert dit een belangenconflict op, en in welke gevallen zijn er risico's op integriteitsschendingen? En zijn er grotere risico's bij draaideurconstructies?

In hoofdstuk 2 worden de definities gegeven van belangenconflict, belangenvermenging en draaideurconstructie.

In hoofdstuk 3 worden de aard en de kenmerken van belangenconflicten na uitdiensttreding toegelicht.

Hoofdstuk 4 biedt een overzicht van de bestaande maatregelen om belangenconflicten te voorkomen.

In hoofdstuk 5 wordt het thema van de handhaving en de sanctionering behandeld.

In hoofdstuk 6 wordt een overzicht gegeven van mogelijke elementen van een preventief beleid rond belangenconflicten na uitdiensttreding en draaideurconstructies.

Het Bureau Integriteit van de FOD BOSA staat ten dienste van onder meer de organisaties van het Federaal Administratief Openbaar Ambt om hen bij te staan in hun integriteitsbeleid.

2. Definities

2.1. De definitie van een belangenconflict na uitdiensttreding

Een belangenconflict na uitdiensttreding is: *“een situatie waarin nadat het dienstverband met een personeelslid formeel is beëindigd, de persoonlijke, private en/of organisationele belangen conflicteren met de behartiging van het algemeen belang en waar het risico bestaat dat deze persoonlijke, private en/of organisationele belangen de behartiging van het algemeen belang oneigenlijk en niet-legitiem beïnvloeden omdat oud-personeelsleden gebruik kunnen maken van kennis, informatie, vaardigheden en contacten die werden opgebouwd bij de voormalig werkgever.”*¹

Een belangenconflict gaat bijgevolg expliciet over een risico op belangenvermenging, wat wordt geïnterpreteerd als oneigenlijke of niet-legitieme beïnvloeding van het algemeen belang door een ander (persoonlijk, privaot of organisationeel) belang.

Bij belangenvermenging is er al sprake van een illegitieme beïnvloeding, wat een integriteitsschending inhoudt. Bij het risico op belangenvermenging is er enkel sprake van een belangenconflict, en is er bijgevolg nog geen sprake van een integriteitsschending.

Ook de schijn van een belangenconflict na uitdiensttreding is problematisch en moet worden vermeden.

2.2. De definitie van een draaideurconstructie

Bij een draaideurconstructie gaat het er om dat een persoon als personeelslid van een werkgever een functionele relatie onderhoudt met diens vorige werkgever, en dit in het domein waarvoor de persoon bij die voormalige werkgever ook verantwoordelijk voor was. Vertaald naar het federaal bestuur komt een draaideurconstructie neer op een situatie waarin “een personeelslid vertrekt bij de federale overheid (soms na een lange voorbereiding waarbij hij staatsmiddelen aanwendt) om vervolgens voor de Staat (vaak als enige klant) of zelfs voor zijn oorspronkelijke overheidsorganisatie diensten te leveren als consultant of als private firma.”²

De behartiging van het algemeen belang staat centraal in de beoordeling van concrete praktijken. Net zoals bij belangenconflicten na uitdiensttreding worden draaideurconstructies beschouwd als situaties waarin een *risico* bestaat dat het algemeen belang oneigenlijk wordt beïnvloed door een persoonlijk, privaot of organisatiebelang.

2.3. Belangenconflicten na uitdiensttreding: een grijs gebied

Belangenconflicten na uitdiensttreding vinden hun oorsprong in het wederzijdse voordeel dat samenwerking tussen sectoren en organisaties oplevert voor individuen en hun werkgever(s). Deze praktijken zijn een logisch gevolg van de toenemende samenwerking tussen publieke en private partijen, onder andere in publiek-private samenwerking (PPS), coproductie, outsourcing, sponsoring, betoelaging en toenemende mobiliteit van personeel. In die optiek bestaan er twee visies op de overstap van de overheid naar de private sector.

De ‘quid pro quo’ hypothese, enerzijds, legt de nadruk op integriteitsrisico's die ontstaan wanneer ambtenaren de overstap maken naar private bedrijven. Volgens deze visie nemen bedrijven personeelsleden uit de publieke sector in de eerste plaats namelijk niet in dienst omwille van hun specifieke expertise, maar omwille van hun sociaal netwerk binnen de overheid.

Anderzijds benadrukt de ‘human capital’ hypothese de gunstige effecten die een overstap van de publieke naar de private sector (kunnen) hebben. Het kan immers leiden tot meer begrip en betere communicatie tussen beide sectoren. Bovendien trekken bedrijven

1. Objectif

Le présent vade-mecum est destiné à soutenir les organisations publiques fédérales dans leur politique de prévention des conflits d'intérêts après la cessation des fonctions et en cas de mécanisme du tourniquet. Que se passe-t-il si un membre du personnel des services publics cesse ses fonctions ? Quand cela pose-t-il un conflit d'intérêts et dans quels cas y a-t-il des risques d'atteinte à l'intégrité ? Quels sont les principaux risques en cas de mécanisme de tourniquet ?

Le chapitre 2 définit les notions de conflit d'intérêts, de confusion d'intérêts et de mécanisme du tourniquet.

Le chapitre 3 explique la nature et les caractéristiques des conflits d'intérêts après la cessation des fonctions.

Le chapitre 4 donne un aperçu des mesures existantes pour prévenir les conflits d'intérêts.

Le chapitre 5 examine de plus près le thème de l'application et des sanctions.

Le chapitre 6 présente les éléments possibles d'une politique préventive concernant les conflits d'intérêts après la cessation des fonctions et le mécanisme du tourniquet.

Le Bureau Intégrité du SPF BOSA est au service des organisations de la fonction publique administrative fédérale, entre autres, pour les assister dans leur politique d'intégrité.

2. Définitions

2.1. La définition d'un conflit d'intérêts après la cessation des fonctions

Un conflit d'intérêts après la cessation des fonctions est : *« une situation dans laquelle, après la cessation officielle de l'emploi d'un membre du personnel, des intérêts personnels, privés et/ou organisationnels entrent en conflit avec la promotion de l'intérêt général et où il existe un risque que ces intérêts personnels, privés et/ou organisationnels influencent de manière inappropriée et non légitime la promotion de l'intérêt général parce que d'anciens membres du personnel peuvent utiliser les connaissances, les informations, les compétences et les contacts qu'ils ont accumulés auprès de leur ancien employeur ».*¹

Par conséquent, un conflit d'intérêts concerne explicitement un risque de confusion d'intérêts, qui est interprété comme une influence inappropriée ou non légitime de l'intérêt général par un autre intérêt (personnel, privé ou organisationnel).

Une confusion d'intérêts implique déjà une influence illégitime, et constitue en tout état de cause une atteinte à l'intégrité. Dans le cas d'un risque de conflit d'intérêts, il est uniquement question de conflit d'intérêts, et donc pas encore d'atteinte à l'intégrité.

Le soupçon d'un conflit d'intérêts après la cessation des fonctions est également problématique et doit être évité.

2.2. La définition du mécanisme du tourniquet

Un mécanisme du tourniquet implique qu'une personne, salariée chez un employeur, maintient une relation fonctionnelle avec son ancien employeur, et ce, dans le domaine dont la personne était également responsable chez cet ancien employeur. Transposé à l'administration fédérale, le mécanisme du tourniquet correspond à une situation dans laquelle « un membre du personnel quitte l'autorité fédérale (parfois après une longue préparation impliquant des ressources de l'État) pour ensuite fournir des services à l'État (souvent en tant que client unique) ou même à son organisation publique d'origine en tant que consultant ou en société privée ».²

La promotion de l'intérêt général est au cœur de l'évaluation des pratiques concrètes. Comme pour les conflits d'intérêts après la cessation des fonctions, le mécanisme du tourniquet est considéré comme une situation dans laquelle l'intérêt général risque d'être indûment influencé par un intérêt personnel, privé ou organisationnel.

2.3. Conflits d'intérêts après la cessation des fonctions : une zone grise

Les conflits d'intérêts après la cessation des fonctions trouvent leur origine dans les avantages mutuels que la coopération entre les secteurs et les organisations apporte aux individus et à leur(s) employeur(s). Ces pratiques sont une conséquence logique de la coopération croissante entre le public et le privé, notamment dans le cadre des partenariats public-privé (PPP), de la coproduction, de l'externalisation, du parrainage, des appels d'offres et de la mobilité accrue du personnel. Dans cette optique, il existe deux points de vue sur la transition du secteur public vers le privé.

L'hypothèse du « quid pro quo », d'une part, met l'accent sur les risques liés à l'intégrité qui surviennent lorsque les fonctionnaires se retrouvent dans le privé. En effet, selon ce point de vue, les entreprises embauchent des membres du personnel du secteur public non pas en raison de leur expertise spécifique, mais en raison de leur réseau social au sein de la fonction publique.

D'autre part, l'hypothèse du « capital humain » met en évidence les effets bénéfiques que peut avoir la transition du secteur public vers le privé. En effet, il pourrait conduire à une meilleure compréhension et à une meilleure communication entre les deux secteurs. En outre, selon ce

volgens deze visie ambtenaren wel aan omwille van hun specifieke kennis en expertise, omdat die een nuttige bijdrage kunnen hebben in de private sector.

Op voorhand kan dus moeilijk worden bepaald wanneer er sprake is van enerzijds oneigenlijk of niet-legitiem gebruik en anderzijds nuttig gebruik van de kennis, informatie, vaardigheden en contacten die het personeelslid heeft opgebouwd tijdens het dienstverband. Morele normen en waarden zijn contextgebonden, dynamisch en sociaal geconstrueerd. Bij belangenconflicten na uitdiensttreding is er bijgevolg sprake van een groot 'grijs gebied'. De omgang hiermee vergt een voortdurende dialoog tussen de betrokken partijen.

3. De aard en kenmerken van belangenconflicten na uitdiensttreding

3.1. Kenmerken van belangenconflicten na uitdiensttreding

Belangenconflicten na uitdiensttreding kunnen ontstaan vanuit *a)* het willen uitoefenen van invloed, *b)* winstbejag, *c)* vleierij of *d)* draaideurconstructies.

Bij het eerste type ('*influence*') is er sprake van collusie met oud-collega's. Een voormalig personeelslid doet dan beroep op oud-collega's om voordeel te behalen voor de nieuwe werkgever. Vaak gaat het dan om het proberen te ontfutselen van geheime of vertrouwelijke informatie om daarmee de belangen van de nieuwe werkgever te behartigen. Collusie is overigens niet altijd een bewust proces, maar kan ook het gevolg zijn van een onbewuste psychosociale dynamiek of organisatiecultuur in organisaties, wat het lastig maakt om hier maatregelen tegen te nemen.

Bij het tweede type, belangenconflicten uit winstbejag ('*profiteering*'), maakt het oud-personeelslid ook gebruik van kennis als voormalig 'insider' van de overheid, maar dan om persoonlijk voordeel te behalen. Een vaak genoemd voorbeeld is het opstarten van een eigen bedrijf en vervolgens je diensten aanbieden aan je oud-werkgever, daarbij gebruik makend van de voordeelpositie die je hebt omdat je de organisatie van binnenuit kent en weet waar de eventuele zwakke punten zijn die je vanuit je eigen bedrijf zou kunnen versterken. Gelijkaardige risico's spelen bij de privatisering of 'outsourcing' van overheidstaken.

Met het derde type vleierij ('*ingratiation*') kunnen belangenconflicten ook al eerder spelen, namelijk als het personeelslid nog in dienst is. Het betreft situaties waarin personeelsleden hun positie misbruiken om hun kansen op het krijgen van een nieuwe baan in een andere organisatie te vergroten. Het gaat dan bijvoorbeeld om het ten onrechte bevoordelen van de potentieel toekomstige werkgever om daar zelf voordeel uit te halen. Als er inderdaad een reële kans bestaat dat de ambtenaar een baan krijgt aangeboden, is het risico op belangenvermenging groot.

Belangenconflicten na uitdiensttreding komen vaak voort uit een draaideurconstructie. Dat is bijvoorbeeld het geval als ambtenaren de overstap maken naar een organisatie in de private sector die zij voorheen reguleerden of andersom. Het gaat dus om het veranderen van kant ('*switching sides*'). Dit gebeurt ook als personeelsleden gebruik maken van subsidies of betrokken zijn bij een project toegekend door de voormalig werkgever. Een integriteitsrisico is hier '*regulatory capture*'. In dat geval laten personen die werkzaam zijn bij regulerende instanties zich meer leiden door specifieke belangen van private organisaties die ze controleren dan door het algemeen belang. Vaak leidt dit tot een meer gunstige behandeling van het dossier van de voormalig werkgever, maar het omgekeerde effect is ook mogelijk. Een ambtenaar die vanuit een regulerende dienst de overstap zal (of wil) maken naar een nieuwe werkgever gaat zich soms net strenger opstellen naar de toekomstige werkgever of de sector waarin die zich bevindt om te laten zien dat hij of zij gekwalificeerd is.

Tot slot, de overstap van de overheid naar lobbygroepen houdt integriteitsrisico's in op het uitoefenen van ongewenste druk op oud-collega's, wat dan weer kan leiden tot een voorkeursbehandeling of andere integriteitsschendingen zoals schending van het ambtsgeheim of het aanvaarden van geschenken en voordelen. In al deze gevallen is het algemeen belang in het geding en is er dus sprake van een mogelijk belangenconflict.

3.2. Twee belangrijke risico's op belangenconflicten

De risico's op schendingen bij belangenconflicten na uitdiensttreding zijn heel reëel. Twee typen van belangenconflicten na uitdiensttreding in het bijzonder houden aanzienlijke integriteitsrisico's in, namelijk:

a. het gebruik of misbruik van vertrouwelijke (dossier)kennis of kennis over systemen, procedures en werkmethodes.

Het kan hier gaan over zowel vertrouwelijke kennis uit dossiers, als kennis van systemen of de interne manier van werken. Dossierkennis meenemen wordt weliswaar grotendeels voorkomen door toegang tot systemen te beperken en het beroepsgeheim. Bij kennis over systemen, procedures, werkmethodes of beleidsstrategieën (bv. vijfjarenplan over geplande investeringen) zijn er minder duidelijke regels en is het soms moeilijker om vast te stellen dat deze kennis misbruikt werd, bijvoorbeeld om de nieuwe werkgever oneerlijk voordeel te geven bij een

point de vue, les entreprises attirent les fonctionnaires en raison de leurs connaissances et de leur expertise spécifiques, car ils peuvent apporter une contribution utile au secteur privé.

Il est donc difficile de déterminer à l'avance s'il y a une utilisation abusive ou non légitime, d'une part, et utilisation bénéfique des connaissances, informations, compétences et contacts que le membre du personnel a accumulés pendant son emploi, d'autre part. Les normes et valeurs morales sont spécifiques au contexte, dynamiques et socialement construites. Une vaste « zone grise » entoure donc les conflits d'intérêts après la cessation des fonctions. Pour y remédier, un dialogue permanent entre les parties concernées s'impose.

3. La nature et les principales caractéristiques des conflits d'intérêts après la cessation des fonctions

3.1. Caractéristiques des conflits d'intérêts après la cessation des fonctions

Les conflits d'intérêts après la cessation des fonctions peuvent résulter *a)* de la volonté d'exercer une influence, *b)* de l'appât du gain, *c)* de la flatterie ou *d)* du mécanisme du tourniquet.

Le premier type (« *influence* ») implique une collusion avec d'anciens collègues. Un ancien membre du personnel fait appel à ses anciens collègues pour obtenir un avantage pour son nouvel employeur. Il s'agit souvent d'essayer de soutirer des informations secrètes ou confidentielles afin de promouvoir les intérêts du nouvel employeur. La collusion n'est d'ailleurs pas toujours un processus conscient, mais peut aussi être le résultat d'une dynamique psychosociale ou d'une culture organisationnelle inconsciente dans les organisations, ce qui rend difficile l'adoption de mesures à son encontre.

Dans le deuxième type de conflit d'intérêts, l'appât du gain (*profitage*), l'ancien membre du personnel utilise également ses connaissances en tant qu'ancien « initié » de la fonction publique, mais à des fins personnelles. Un exemple souvent cité est celui de la création de sa propre entreprise, puis de l'offre de services à son ancien employeur, en tirant parti de l'avantage que vous confère votre position, car vous connaissez parfaitement l'organisation et savez où se situent les faiblesses que vous pourriez renforcer à partir de votre propre entreprise. Des risques similaires entrent en jeu lors de la privatisation ou de l'externalisation de tâches gouvernementales.

Avec le troisième type, la flatterie (« *ingratiation* »), les conflits d'intérêts peuvent également intervenir plus tôt, c'est-à-dire lorsque le membre du personnel est encore en poste. Il s'agit de situations dans lesquelles les membres du personnel abusent de leur position pour augmenter leurs chances d'obtenir un nouvel emploi dans une autre organisation. Il s'agit, par exemple, de favoriser injustement le futur employeur potentiel à son propre avantage. S'il existe une chance réelle que le fonctionnaire se voie offrir un emploi, le risque de conflit d'intérêts est élevé.

Les conflits d'intérêts après la cessation des fonctions débouchent souvent sur un mécanisme de tourniquet. C'est le cas, par exemple, lorsque des fonctionnaires sont mutés dans une organisation du secteur privé qu'ils réglementaient auparavant ou vice versa. Il s'agit donc de changer de camp (« *switching sides* »). C'est également le cas lorsque les membres du personnel utilisent des subventions ou participent à un projet attribué par l'ancien employeur. Le risque lié à l'intégrité est ici la « *regulatory capture* ». Dans ce cas, les personnes travaillant dans des instances de réglementation sont davantage guidées par les intérêts spécifiques des organisations privées qu'elles contrôlent que par l'intérêt général. Cela conduit souvent à un traitement plus favorable du dossier de l'ancien employeur, mais l'effet inverse est également possible. Un fonctionnaire qui va (ou veut) être transféré d'un service de réglementation à un nouvel employeur sera parfois plus strict avec l'employeur potentiel ou le secteur pour montrer qu'il est qualifié.

Enfin, la transition du secteur public vers des groupes de pression comporte des risques liés à l'intégrité, à savoir l'exercice de pressions non désirées sur d'anciens collègues, ce qui peut conduire à un traitement préférentiel ou à d'autres atteintes à l'intégrité telles que la violation du secret professionnel ou l'acceptation de cadeaux et d'avantages. Dans tous ces cas, l'intérêt général est en jeu et il existe donc un conflit d'intérêts potentiel.

3.2. Deux principaux risques de conflits d'intérêts

Les risques de violation en cas de conflits d'intérêts après la cessation des fonctions sont bien réels. Deux types de conflits d'intérêts après la cessation des fonctions posent en particulier des risques importants liés à l'intégrité, à savoir :

a. l'utilisation ou l'abus de connaissances confidentielles (sur des dossiers) ou de connaissances sur les systèmes, les procédures et les méthodes de travail.

Il peut s'agir de connaissances confidentielles tirées de dossiers ou de connaissances sur les systèmes ou les méthodes de travail internes. Le partage de connaissances sur des dossiers peut être évité dans une large mesure par une limitation de l'accès aux systèmes et le secret professionnel. Dans le cas de connaissances sur les systèmes, les procédures, les méthodes de travail ou les stratégies politiques (par exemple, un plan quinquennal sur les investissements prévus), les règles sont moins claires et il est parfois plus difficile d'établir que ces

overheidsopdracht. Ook kunnen oud-personeelsleden de kennis vermarkten, als zij een consultancybedrijf oprichten, of kunnen zij 'de vuile was buiten hangen' en zo de reputatie van de dienst schaden.

b. beroep doen op oud-collega's, o.a. bij de behoeftebepaling van overheidsopdrachten.

Het kan dan gaan over pogingen om deze te beïnvloeden bij overheidsopdrachten. Dat kan spelen bij de behoeftebepaling, maar ook in de beslissing om een opdracht aan hen toe te kennen. Hierbij kunnen oud-personeelsleden gebruik maken van hun vroegere gezagsrelatie tot de oud-collega of een collegiale band die zij doorheen de jaren hebben opgebouwd.

Het risico op dit soort belangenconflicten kan soms al ontstaan als het personeelslid nog in dienst is. Zo kan zich een situatie voordoen waarbij er door personeelsleden, terwijl ze nog voor de overheidsdienst werken, bepaalde voordelen kunnen verstrekt worden of bepaalde beslissingen genomen worden in het voordeel van een bedrijf omdat ze dan hopen om voor dat bedrijf te gaan werken wanneer ze de overheidsdienst verlaten.

3.3. Gevoelige functies & domeinen

Belangenconflicten na uitdiensttreding komen voor in alle lagen van de organisatie, zowel bij uitvoerende als ondersteunende functies, en zowel bij leidinggevende als niet-leidinggevende posities. Hierbij kunnen bepaalde functies kwetsbaarder zijn voor belangenconflicten na uitdiensttreding, zoals:

- personeelsleden in controle- en inspectiefuncties, waaronder inspecteurs en personen die licenties toekennen (zeker als zij na uitdiensttreding in de sector gaan werken die zij voorheen controleerden)

- personeelsleden met veel dossierkennis

- personeelsleden die met externe leveranciers werken of betrokken zijn bij overheidsopdrachten

- hogere functies, en dit om verschillende redenen:

- o omwille van de ruimere besluitvormingsbevoegdheid

- o omwille van een breder netwerk

- o omwille van grotere toegang tot informatie

- o omdat zij in de praktijk moeilijker te sanctioneren zijn.

- functies met een tijdelijk mandaat;

- juristen;

- knelpuntberoepen, zeker als die in de private sector een betere verloning krijgen dan bij de overheid, zoals IT'ers en ingenieurs.

In bepaalde domeinen³ bestaan er hogere risico's op belangenconflicten en mogelijke belangenvermenging. Het gaat dan met name over:

- overheidsopdrachten;

- IT sector;

- veiligheidssector;

- bouwsector;

- farmaceutische sector;

- consultancy;

- lobbyen;

- logistiek;

- belastingen.

Het risico op belangenconflicten is het grootst bij de overstap tussen de publieke sector en de privésector. Toch bestaan er ook risico's bij een overstap binnen de federale overheid. Het gaat dan o.a. over personen in een audit- of toezichtfunctie die onderzoeken doen naar gevoelige materie binnen verschillende entiteiten, en dan de overstap maken naar die entiteit. Ook andersom zouden personen die vanuit een entiteit overstappen naar een audit- of toezichtfunctie een belangenconflict (kunnen) ervaren als zij onderzoek zouden doen in hun vorige entiteit. Zij hebben dan immers 'inside' kennis over wat er allemaal niet goed gaat en kunnen zelfs 'revanche' nemen voor bepaalde zaken die in het verleden gebeurd zijn.

4. Geldende maatregelen om belangenconflicten te voorkomen

4.1. Maatregelen ter voorkoming van belangenconflicten na uitdiensttreding

4.1.1. Tijdelijk verbod op overstap

Voor specifieke functies bij de federale overheid geldt een tijdelijk verbod om over te stappen naar een bepaalde functie in de private sector, namelijk:

- binnen drie jaar na uitdiensttreding van een politie- of inlichtingendienst naar de private veiligheidssector waarbij het onmiddellijk erna uitoefenen van een functie in de private veiligheid een gevaar oplevert

connaissances ont été utilisées de manière abusive, par exemple pour donner au nouvel employeur un avantage déloyal dans le cadre d'un marché public. Les anciens membres du personnel peuvent également commercialiser les connaissances s'ils créent une société de consultance, mais ils peuvent aussi « étendre le linge sale » et nuire ainsi à la réputation du service.

b. faire appel à d'anciens collègues, notamment pour l'évaluation des besoins en matière de marchés publics.

Il peut s'agir de tentatives d'influence sur les marchés publics. Cela peut jouer dans la détermination du besoin, mais aussi dans la décision d'attribution d'un marché. Dans ce cas, les anciens membres du personnel peuvent user de leur ancienne relation d'autorité sur l'ancien collègue ou d'un lien collégial qu'ils ont établi au fil des ans.

Le risque de ce type de conflit d'intérêts peut parfois survenir alors que le membre du personnel est encore en poste. Ainsi, il peut arriver que certains avantages soient accordés par les membres du personnel, alors qu'ils travaillent encore pour la fonction publique, ou que certaines décisions soient prises en faveur d'une entreprise parce qu'ils espèrent ensuite travailler pour cette entreprise lorsqu'ils quitteront la fonction publique.

3.3. Fonctions et domaines sensibles

Les conflits d'intérêts après la cessation des fonctions se produisent à tous les niveaux de l'organisation, dans les fonctions de direction et de support, et dans les postes de dirigeant et non-dirigeant. Dans ce cas, certaines fonctions peuvent être plus vulnérables aux conflits d'intérêts après la cessation des fonctions, comme :

- les membres du personnel exerçant des fonctions de contrôle et d'inspection, y compris les inspecteurs et les personnes chargées d'octroyer des licences (en particulier si, après avoir quitté leur emploi, elles commencent à travailler dans le secteur qu'elles contrôlaient auparavant)

- les membres du personnel ayant une grande connaissance des dossiers

- les membres du personnel qui travaillent avec des fournisseurs externes ou qui participent à des marchés publics

- des postes plus élevés, et ce pour plusieurs raisons :

- o en raison de pouvoirs de décision plus étendus

- o en raison d'un réseau plus étendu

- o en raison d'un accès accru à l'information,

- o parce qu'elles sont plus difficiles à sanctionner dans la pratique

- les postes dotés d'un mandat temporaire ;

- Juristes ;

- les métiers en pénurie, en particulier s'ils sont mieux rémunérés dans le secteur privé que dans la fonction publique, comme les professionnels de l'informatique et les ingénieurs.

Dans certains domaines³, les risques de conflits d'intérêts et de confusion d'intérêts potentiels sont plus élevés. Il s'agit en particulier de :

- marchés publics ;

- secteur informatique ;

- secteur de la sécurité ;

- secteur de la construction ;

- secteur pharmaceutique ;

- consultancy ;

- lobbying ;

- logistique ;

- impôts.

Le risque de conflit d'intérêts est le plus élevé lors de la transition du secteur public vers le privé. Cependant, il existe également des risques en cas de transfert au sein de l'autorité fédérale. Il s'agit notamment des personnes exerçant une fonction d'audit ou de surveillance qui mènent des enquêtes sur des questions sensibles au sein de différentes entités, puis passent à l'entité en question. Inversement, les personnes qui passent d'une entité à un rôle d'audit ou de surveillance seraient (ou pourraient être) également confrontées à un conflit d'intérêts si elles menaient une enquête sur leur ancienne entité. Après tout, elles ont une connaissance « interne » de ce qui ne va pas et peuvent même se « venger » de certaines choses qui se sont produites dans le passé.

4. Mesures en place pour prévenir les conflits d'intérêts

4.1. Mesures visant à prévenir les conflits d'intérêts après la cessation des fonctions

4.1.1. Interdiction temporaire de transfert

Certaines fonctions de l'autorité fédérale sont frappées d'une interdiction temporaire de transfert vers une fonction donnée du secteur privé, à savoir :

- dans un délai de trois ans après avoir quitté un service de police ou de renseignements pour le secteur de la sécurité privée pour lequel l'exercice immédiatement après une fonction dans la sécurité privée

voor de Staat of voor de openbare orde (wet van 2 oktober 2017 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid);

- binnen vijf jaar na uitdiensttreding van een politie- of inlichtingendienst naar een functie als privédetective (wet van 19 juli 1991 tot regeling van het beroep van privédetective; wet van 18 juli 1991 tot regeling van het toezicht op politie- en inlichtingendiensten)

- binnen vijf jaar na uitdiensttreding van een militair of openbaar ambt dat voorkomt op een door de Koning bepaalde lijst naar een functie als privédetective (of tien jaar bij afzetting of ontslag van ambtswege) (wet van 19 juli 1991 tot regeling van het beroep van privédetective);

- leden van de kansspelcommissie bij de Federale Overheidsdienst Justitie mogen binnen vijf jaar na de beëindiging van hun mandaat geen functie uitoefenen in een kansspelinrichting of enige adviesactiviteit of bezigheid als consultant, al dan niet bezoldigd, uitoefenen voor een natuurlijke of rechtspersoon die actief is in de kansspelsector (wet van 7 mei 1999 op de kansspelen, de weddenschappen, de kansspelinrichtingen en de bescherming van de spelers; wet van 7 mei 2019 tot wijziging van de wet van 7 mei 1999 op de kansspelen, de weddenschappen, de kansspelinrichtingen en de bescherming van de spelers);

- leden van de Raad van het Belgisch Instituut voor Postdiensten en Telecommunicatie (BIPT) mogen noch direct of indirect, gratis of bezoldigd, enige functie uitoefenen of enige dienst verrichten in de ondernemingen die actief zijn op de markt van de telecommunicatie of de postdiensten gedurende één jaar na uitdiensttreding (wet van 17 januari 2003 met betrekking tot het statuut van de regulator van de Belgische post- en telecommunicatiesector).

4.1.2. Afkoelingsperiode

Voor bepaalde activiteiten geldt een afkoelingsperiode voor samenwerking met oud-collega's na uitdiensttreding:

1. Voor ambtenaren van de administratie der douane en accijnzen geldt dat zij gedurende drie jaar na uitdiensttreding (of pensionering) geen activiteiten mogen uitoefenen voor rekening van een douane-expediteur of van derden "welke hen in aanraking brengen met het personeel van de administratie der douane en accijnzen in dienstactiviteit" (algemene wet van 18 juli 1977 inzake douane en accijnzen). Dit houdt dus een verbod in op samenwerking met oud-collega's gedurende een bepaalde termijn.

2. Wat overheidsopdrachten betreft, is er in de klassieke sectoren ook een afkoelingsperiode. Gedurende twee jaar na uitdiensttreding is het oud-personeelsleden van de aanbestedende overheid verboden om tussen te komen bij activiteiten rondom een overheidsopdracht. Het gaat dan o.a. over het opstellen van de offerte, het indienen van de aanvraag, de deelname aan onderhandelingen, en de uitvoering van de opdracht (koninklijk besluit van 18 april 2017 plaatsing overheidsopdrachten in de klassieke sectoren). Deze afkoelingsperiode geldt weliswaar enkel als er een verband is tussen de vroegere activiteiten en de verrichtingen in het kader van de overheidsopdracht. Na de periode van 2 jaar wordt geacht dat de band met de voormalig werkgever minder sterk is, waardoor samenwerking met oud-collega's dus geen belangenconflicten meer oplevert.

De hoger genoemde afkoelingsperiode bij overheidsopdrachten geldt expliciet niet voor overheidsopdrachten in zogenaamde 'speciale sectoren'. Dit betreft aanbestedende entiteiten, zijnde overheidsbedrijven, personen die genieten van bijzondere of exclusieve rechten en aanbestedende overheden die activiteiten uitvoeren in de sectoren water, vervoer (luchthavens, havens, vervoersdiensten), energie (gas, warmte en elektriciteit) en postdiensten.

De reden waarom hier niet gekozen werd voor het opnemen van de clause ter preventie van draaieurconstructies is dat dit ten koste zou gaan van de arbeidsmobiliteit van personeelsleden in overheidsbedrijven (koninklijk besluit van 18 juni 2017 over plaatsing overheidsopdrachten in de speciale sectoren).

Gelijkaardige uitzonderingen zijn opgenomen in het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verlopen en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen dat ambtenaren de mogelijkheid biedt om tijdelijk de overheid te verlaten en te gaan werken in de private sector.

4.1.3. De private sector

In de wet van 8 mei 2007 houdende instemming met het Verdrag van de Verenigde Naties tegen de corruptie gaat het ook over maatregelen die door de privésector kunnen worden genomen.

Artikel 12.2 van deze wet voorziet enkele maatregelen die privébedrijven kunnen – maar dus niet moeten – nemen om belangenconflicten ten gevolge van draaieurconstructies te voorkomen. De inschatting of dit noodzakelijk is, moet worden gedaan door de private organisatie zelf, wat uiteraard een kwetsbaarheid inhoudt:

- "de bevordering van de uitwerking van normen en procedures tot bescherming van de integriteit van de betrokken private entiteiten, daaronder begrepen van gedragscodes die ervoor zorgen dat bedrijven en alle betrokken beroepen hun activiteiten op correcte, waardige en adequate wijze uitoefenen, belangenconflicten worden voorkomen en

créé un danger pour l'État ou pour l'ordre public (loi du 2 octobre 2017 réglementant la sécurité privée et particulière);

- dans un délai de cinq ans après avoir quitté un service de police ou de renseignements pour un poste de détective privé (loi du 19 juillet 1991 organisant la profession de détective privé; loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements);

- dans les cinq ans suivant la cessation des fonctions militaires ou publiques, sur une liste fixée par le Roi, à une fonction de détective privé (ou dix ans en cas de révocation ou de démission) (loi du 19 juillet 1991 organisant la profession de détective privé);

- les membres de la Commission des jeux de hasard auprès du Service public fédéral Justice ne peuvent, dans les cinq ans qui suivent la fin de leur mandat, exercer une fonction dans un établissement de jeux de hasard ou exercer une activité de conseil ou de consultant, rémunérée ou non, pour une personne physique ou morale active dans le secteur des jeux de hasard (loi du 7 mai 1999 sur les jeux de hasard, les établissements de jeux de hasard et la protection des joueurs; loi du 7 mai 2019 modifiant la loi du 7 mai 1999 sur les jeux de hasard, les établissements de jeux de hasard et la protection des joueurs);

- les membres du Conseil de l'Institut belge des services postaux et des télécommunications (IBPT) ne peuvent, directement ou indirectement, à titre gratuit ou rémunéré, exercer aucune fonction ni fournir aucun service dans les entreprises actives sur le marché des télécommunications ou des services postaux pendant un an après la cessation de leurs fonctions (loi du 17 janvier 2003 relative au statut du régulateur des secteurs des postes et des télécommunications belges).

4.1.2. Délai de viduité

Certaines activités sont soumises à un délai de viduité pour la coopération avec d'anciens collègues suivant la cessation des fonctions :

1. Les fonctionnaires de l'administration des douanes et accises ne sont pas autorisés, pendant les trois années qui suivent la cessation de leurs fonctions (ou leur mise à la retraite), à exercer des activités pour le compte d'un commissionnaire en douane ou de tiers « qui les mettent en contact avec le personnel de l'administration des douanes et des accises en activité de service » (loi générale du 18 juillet 1977 sur les douanes et accises). Cela inclut donc l'interdiction de coopérer avec d'anciens collègues pendant une certaine période.

2. En ce qui concerne les marchés publics, il existe également un délai de viduité dans les secteurs traditionnels. Il est interdit aux anciens membres du personnel du pouvoir adjudicateur d'intervenir dans les activités liées à un marché public pendant les deux années qui suivent la fin de leur emploi. Il s'agit de la préparation de l'offre, de l'introduction de la demande, de la participation aux négociations et de l'exécution du marché (arrêté royal du 18 avril 2017 relatif à la passation des marchés publics dans les secteurs classiques). Toutefois, ce délai de viduité ne s'applique que s'il existe un lien entre les activités passées et les opérations menées dans le cadre du marché public. Après la période de deux ans, on considère que le lien avec l'ancien employeur est moins fort, de sorte que la coopération avec d'anciens collègues ne constitue plus un conflit d'intérêts.

Le délai de viduité sur les marchés publics mentionné ci-dessus ne s'applique explicitement pas aux marchés publics dans les secteurs dits « spéciaux ». Cela concerne les entités adjudicatrices, à savoir les entreprises publiques, les personnes bénéficiant de droits spéciaux ou exclusifs et les pouvoirs adjudicateurs exerçant des activités dans les secteurs de l'eau, des transports (aéroports, ports, services de transport), de l'énergie (gaz, chaleur et électricité) et des services postaux.

La raison pour laquelle il n'a pas été choisi ici d'inclure la clause visant à empêcher le mécanisme du tourniquet est qu'elle se ferait au détriment de la mobilité au travail des employés des entreprises publiques (arrêté royal du 18 juin 2017 relatif à la passation des marchés publics dans les secteurs spéciaux).

Des exceptions similaires sont reprises dans l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État, qui offre aux fonctionnaires la possibilité de quitter temporairement les pouvoirs publics pour travailler dans le secteur privé.

4.1.3. Le secteur privé

Dans la loi du 8 mai 2007 portant assentiment à la Convention des Nations unies contre la corruption, on retrouve également des mesures que le secteur privé peut adopter.

L'article 12.2 de cette loi prévoit certaines mesures que les entreprises privées peuvent – mais ne doivent pas – prendre pour prévenir les conflits d'intérêts dus au mécanisme du tourniquet. L'évaluation de cette nécessité doit être effectuée par l'organisation privée elle-même, ce qui implique évidemment une vulnérabilité :

- « La promotion de l'élaboration de normes et procédures visant à préserver l'intégrité des entités privées concernées, y compris de codes de conduite pour que les entreprises et toutes les professions concernées exercent leurs activités de manière correcte, honorable et adéquate, pour prévenir les conflits d'intérêts et pour encourager l'application de

de toepassing van goede handelspraktijken door de bedrijven onderling, alsmede in hun contractuele relaties met de Staat, wordt aangevoerd

- "de voorkoming van belangenconflicten door het opleggen, voor zover nodig en gedurende een redelijke periode, van beperkingen aan de uitoefening van beroepsactiviteiten door voormalige ambtenaren of aan de indienstneming door de private sector van ambtenaren na hun ontslag of pensionering, wanneer voornoemde activiteiten of voornoemde indiensttreding een rechtstreeks verband hebben met de functie die deze voormalige ambtenaren uitoefenden of superviseerden toen zij nog werkten."

Hierbij aansluitend voorziet het koninklijk besluit van 25 juni 2017 betreffende de plaatsing en de algemene uitvoeringsregels van de concessieovereenkomsten dat ondernemers een verklaring doen op erewoord over belangenconflicten die ze hebben of gehad hebben in de afgelopen 3 jaar.

Ook de wet van 21 december 2013 voorziet maatregelen die moeten worden genomen door personen die een opdracht doen bij "instanties toegevoegd op vlak van de volksgezondheid, de ziekteverzekering, de veiligheid van de voedselketen en het leefmilieu". Als personen een consultancy-opdracht uitvoeren die uitgaat van een dergelijke instantie, moeten zij een algemene belangenverklaring invullen. Deze instanties moeten overigens ook een eigen systeem hebben voor het beheer van potentiële belangenconflicten met een gedragscode en een specifiek Comité dat per instantie potentiële belangenconflicten beoordeelt en uitspraak doet over de deelname van de personen aan werkzaamheden, beraadslagingen en stemmingen. Het koninklijk besluit waarin moet worden bepaald over welke instanties het precies gaat, is er echter nog niet.

4.1.4. Geheimhoudingsplicht

Risico's op belangenconflicten houden ook verband met het gebruik van informatie. In dat verband is de geheimhoudingsplicht, voorzien in het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel relevant. Artikel 10 van dit koninklijk besluit bepaalt uitdrukkelijk dat de rijksambtenaar het recht op vrijheid van meningsuiting heeft ten aanzien van de feiten waarvan hij/zij kennis heeft uit hoofde van zijn ambt.

Echter, dit spreekrecht van ambtenaren geldt niet absoluut maar wordt beperkt door de plicht om vertrouwelijke informatie geheim te houden voor derden die niet bevoegd zijn om er kennis van te nemen. Het voormeld artikel 10 vermeldt de beperkingen op de vrijheid van meningsuiting in die zin dat het de ambtenaar enkel verboden is die feiten bekend te maken die betrekking op:

- de veiligheid van het land;
- de bescherming van de openbare orde;
- de financiële belangen van de overheid;
- het voorkomen en het bestraffen van strafbare feiten;
- het medisch geheim;
- de rechten en vrijheden van de burger;
- de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer.

Dit verbod geldt bovendien voor feiten die betrekking hebben op de voorbereiding van alle beslissingen zolang er nog geen eindbeslissing is genomen evenals voor feiten die, wanneer zij bekend worden gemaakt, de belangen van de overheidsdienst waarin de ambtenaar is tewerkgesteld, kunnen schaden.

Dit artikel 10 is enkel van toepassing op de ambtenaren tijdens hun loopbaan. Echter, dit betekent evenwel niet dat oud-ambtenaren zomaar elke informatie, waarvan zij kennis hadden uit hoofde van hun ambt, zonder gevolg openbaar kunnen maken.

Ten eerste zijn sommigen van hen gebonden door de strafrechtelijke geheimhoudingsplicht uit artikel 458 van het Strafwetboek:

"Geneesheren, heilkundigen, officieren van gezondheid, apothekers, vroedvrouwen en alle andere personen die uit hoofde van hun staat of beroep kennis dragen van geheimen die hun zijn toevertrouwd, en deze bekendmaken buiten het geval dat zij geroepen worden om in rechte (of voor een parlementaire onderzoekscommissie) getuigenis af te leggen en buiten het geval dat de wet, het decreet of de ordonnantie hen verplicht of toelaat die geheimen bekend te maken, worden gestraft met gevangenisstraf van een jaar tot drie jaar en een geldboete van honderd euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen."

Dit artikel is niet specifiek voor ambtenaren. Sommige ambtenaren vallen echter wel onder het toepassingsgebied van deze bepaling. Het gaat bijvoorbeeld om:

- ambtenaren die werken als bedrijfsgeneesheer
- preventieadviseurs en vertrouwenspersonen
- de ambtenaren bedoeld in artikel 337 van het Wetboek van de Inkomstenbelasting (artikel 453 WIB).

Ten tweede kunnen de oud-ambtenaren ook burgerrechtelijk aansprakelijk worden gesteld voor het openbaar maken van bepaalde informatie waarvan zij kennis hadden uit hoofde van hun ambt. In dit geval zal het noodzakelijk zijn om schade, fout en causaal verband aan te tonen.

bonnes pratiques commerciales par les entreprises entre elles ainsi que dans leurs relations contractuelles avec l'État »

- « La prévention des conflits d'intérêts par l'imposition, selon qu'il convient et pendant une période raisonnable, de restrictions à l'exercice d'activités professionnelles par d'anciens agents publics ou à l'emploi par le secteur privé d'agents publics après leur démission ou leur départ à la retraite, lorsque lesdites activités ou ledit emploi sont directement liés aux fonctions que ces anciens agents publics exerçaient ou supervisaient quand ils étaient en poste »

Dans cette optique, l'arrêté royal du 25 juin 2017 relatif à la passation et aux règles générales d'exécution des contrats de concession prévoit que les opérateurs économiques fassent une déclaration sur l'honneur concernant les conflits d'intérêts qu'ils ont ou qu'ils ont eu au cours des 3 dernières années.

La loi du 21 décembre 2013 prévoit également des mesures à prendre par les personnes effectuant une mission auprès « d'organismes de la santé publique, de l'assurance-maladie, de la sécurité de la chaîne alimentaire et de l'environnement ». Si des personnes effectuent une consultance émanant d'un tel organisme, elles doivent remplir une déclaration générale d'intérêts. En outre, ces organismes devraient également disposer de leur propre système de gestion des conflits d'intérêts potentiels, avec un code de conduite et un comité spécifique chargé d'évaluer les conflits d'intérêts potentiels pour chaque organisme et de statuer sur la participation de ces personnes aux travaux, à la délibération et aux votes. Toutefois, l'arrêté royal permettant de déterminer exactement quels sont les organismes concernés n'est pas encore en vigueur.

4.1.4. Obligation de secret

Les risques de conflits d'intérêts sont également liés à l'utilisation de l'information. Dans ce cadre, l'obligation de secret, qui est prévue par l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, est pertinente. L'article 10 de cet arrêté royal stipule expressément que le fonctionnaire a le droit à la liberté d'expression en ce qui concerne les faits dont il a connaissance en vertu de sa fonction.

Cependant, ce droit d'expression des fonctionnaires n'est pas absolu mais limité par l'obligation de garder secrètes des informations confidentielles à l'égard de tiers non habilités à en prendre connaissance. L'article 10 susmentionné énumère les restrictions à la liberté d'expression en ce sens qu'il est uniquement interdit au fonctionnaire de divulguer les faits relatifs :

- à la sécurité nationale ;
- à la protection de l'ordre public ;
- aux intérêts financiers de l'autorité publique ;
- à la prévention et à la répression de faits délictueux ;
- au secret médical ;
- aux droits et libertés du citoyen ;
- au respect de la vie privée.

Cette interdiction s'applique également aux faits relatifs à la préparation de toutes les décisions tant qu'une décision finale n'a pas encore été prise, ainsi qu'aux faits qui, s'ils étaient divulgués, pourraient nuire aux intérêts du service public auquel le fonctionnaire est affecté.

Cet article 10 ne s'applique qu'aux fonctionnaires pendant leur carrière. Cela ne veut toutefois pas dire que les anciens fonctionnaires peuvent simplement divulguer toute information dont ils avaient connaissance en vertu de leur fonction, sans conséquence.

Premièrement, certains d'entre eux sont liés par le devoir de discrétion pénal en vertu de l'article 458 du Code pénal :

« Les médecins, chirurgiens, officiers de santé, pharmaciens, sages-femmes et toutes autres personnes dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie, qui, hors le cas où ils sont appelés à rendre témoignage en justice (ou devant une commission d'enquête parlementaire) et celui où la loi, le décret ou l'ordonnance les oblige ou les autorise à faire connaître ces secrets, les auront révélés, seront punis d'un emprisonnement d'un an à trois ans et d'une amende de cent euros à mille euros ou d'une de ces peines seulement ».

Cet article n'est pas spécifique aux fonctionnaires. Toutefois, certains fonctionnaires entrent dans le champ d'application de cette disposition. Il s'agit ici par exemple :

- des fonctionnaires exerçant la profession de médecin du travail
- des conseillers en prévention et des personnes de confiance
- des fonctionnaires visés à l'article 337 du Code des impôts sur les revenus (article 453 du CIR).

Deuxièmement, les anciens fonctionnaires peuvent également être tenus civilement pour responsables de la divulgation de certaines informations dont ils avaient connaissance en vertu de leur fonction. Dans ce cas, il faudra prouver le dommage, la faute et le lien de causalité.

Voor de contractuele personeelsleden is de geheimhoudingsplicht geregeld in artikel 17, 3° van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, dat bepaalt:

“De werknemer is verplicht:

3° zowel gedurende de overeenkomst als na het beëindigen daarvan, zich ervan te onthouden:

a) een bedrijfsgeheim in de zin van artikel I.17/1, 1°, van het Wetboek van economisch recht, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan krijgen, op onrechtmatige wijze te verkrijgen, te gebruiken of openbaar te maken in de zin van artikel XI.332/4 van hetzelfde Wetboek, alsook geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken;

b) daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mede te werken.”

Gelijkaardige bepalingen worden ook voor specifieke groepen voorzien. Zo geldt het beroepsgeheim voor personeelsleden van de regulator van de Belgische post- en telecommunicatiesector expliciet ook na uitdiensttreding (wet van 17 januari 2003 met betrekking tot het statuut van de regulator van de Belgische post- en telecommunicatiesector).

4.1.5. Stimulerende maatregelen rond belangenconflicten na uitdiensttreding

Naast de controlerende maatregelen zijn er stimulerende maatregelen die vertrekkende personeelsleden alert moeten maken voor belangenconflicten na uitdiensttreding. De omzendbrief 706 van 7 juli 2022 ‘Hernieuwde aandacht voor het deontologisch kader voor federale ambtenaren’ stelt dat personeelsleden die van plan zijn de organisatie te verlaten hun leidinggevende op de hoogte brengen van een overstap naar de private sector waarin zij zakelijke contacten zullen hebben met de overheidsdienst.

De suggestie wordt ook gegeven om in die gevallen concrete afspraken te maken over de samenwerking. Dit wordt aangegeven met een concreet voorbeeld: “Volgende maand krijgt mijn loopbaan een nieuwe wending; ik start als jurist gespecialiseerd in publiek recht op een gerenomeerd advocatenkantoor dat regelmatig opdrachten uitvoert voor de organisatie waar ik nu nog werk. Om misverstanden te voorkomen heb ik uiteraard mijn huidige werkgever hierover geïnformeerd. Met mijn nieuwe werkgever kwam ik overeen om de eerstkomende twee jaar geen opdrachten uit te voeren voor deze overheidsdienst.”

De Deontologische code voor openbare mandatarissen (wet van 6 januari 2014 houdende oprichting van een Federale Deontologische Commissie om er de Deontologische Code voor de openbare mandatarissen in te voegen) poneert dat eerlijkheid en kiesheid in acht moet worden genomen bij het aanvaarden van bepaalde ambten of voorstellen na afloop van het mandaat.

De term ‘openbare mandataris’ wordt breed ingevuld in de wet en verwijst o.a. naar leidinggevenden van FOD’s, hoofden van beleidscellen en leden van bestuursorganen of raden van bestuur.

4.2. Bepalingen die gericht zijn op belangenconflicten van nieuwe personeelsleden

De volgende bepalingen zijn specifiek gericht op belangenconflicten die nieuwe personeelsleden (kunnen) ervaren door de overstap uit een andere organisatie of sector naar de federale overheid.

Voor nieuwe personeelsleden van het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen (FAVV) geldt dat bij aanwerving moet worden nagegaan of er sprake is van een belangenconflict door een overstap uit een onverenigbare functie. Dit is voorzien in het koninklijk besluit van 8 maart 2004 tot bepaling van de bijzondere aanwervingsvoorwaarden van het statutaire en het contractuele personeel van het FAVV en tot regeling van de dienst met het oog op het voorkomen van belangenconflicten.

Nieuwe personeelsleden van het FAVV worden gehoord over mogelijke belangenconflicten als zij komen uit functies die onverenigbaar zijn voor personeelsleden van het FAVV. Het gaat o.a. over organisaties waarop het FAVV toezicht houdt, beroepsorganisaties of -verenigingen die deze organisaties vertegenwoordigen en certificerings- of inspectieorganismen van operatoren of producten welke binnen de bevoegdheden van het FAVV vallen.

Bij functies van niveau 1 of controleurs geldt dit voor nog meer functies, zoals een commerciële activiteit in een sector die onder de bevoegdheden van het FAVV valt, een landbouwbedrijf en een functie op vlak van diergeneeskunde. De gedelegeerd bestuurder of zijn afgevaardigde onderzoekt of er sprake is van een belangenconflict of dat de objectiviteit en onafhankelijkheid van het toekomstig personeelslid gehinderd kan worden. Daarna wordt beslist of de aanwerving al dan niet kan plaatsvinden.

De leden van de kansspelcommissie bij de Federale Overheidsdienst Justitie mogen geen functie hebben uitgeoefend in een kansspelinrichting (wet van 7 mei 1999 op de kansspelen, de weddenschappen, de kansspelinrichtingen en de bescherming van de spelers; wet van

Pour les membres du personnel contractuel, l’obligation de secret est régie par l’article 17, 3° de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978, qui stipule ceci :

« Le travailleur est obligé :

3° de s’abstenir, tant au cours du contrat qu’après la cessation de celui-ci :

a) d’obtenir, d’utiliser ou de divulguer de manière illicite, au sens de l’article XI.332/4 du Code de droit économique, un secret d’affaires au sens de l’article I.17/1, 1°, du même Code, dont il peut avoir connaissance dans l’exercice de son activité professionnelle, ainsi que de divulguer le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l’exercice de son activité professionnelle;

(b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale. »

Des dispositions similaires sont également prévues pour des groupes spécifiques. Par exemple, le secret professionnel pour le personnel du régulateur du secteur belge des postes et télécommunications s’applique explicitement même après la sortie de service (loi du 17 janvier 2003 relative au statut du régulateur des secteurs des postes et des télécommunications belges).

4.1.5. Mesures d’incitation concernant les conflits d’intérêts après la cessation des fonctions

Outre les mesures de contrôle, il existe des incitations pour que les employés qui quittent l’entreprise soient attentifs aux conflits d’intérêts après la cessation des fonctions. La circulaire 706 du 7 juillet 2022 « Une attention renouvelée pour le cadre déontologique des fonctionnaires fédéraux » stipule que les membres du personnel qui prévoient de quitter l’organisation doivent informer leur supérieur hiérarchique d’un départ vers le secteur privé dans lequel ils auront des relations d’affaires avec la fonction publique.

Il est également suggéré de conclure des accords concrets de coopération dans ces cas. Un exemple concret est utilisé pour l’illustrer : « Le mois prochain, ma carrière prendra un nouveau tournant : je commencerai en tant que juriste spécialisé en droit public dans un cabinet d’avocats renommé qui effectue régulièrement des missions pour l’organisation pour laquelle je travaille encore. Pour éviter tout malentendu, j’en ai bien sûr informé mon employeur actuel. J’ai convenu avec mon nouvel employeur de ne pas effectuer de missions pour ce service public pendant les deux prochaines années. »

Le Code de déontologie des mandataires publics (loi du 6 janvier 2014 portant création d’une Commission fédérale de déontologie et contenant le Code de déontologie des mandataires publics) prévoit que l’honnêteté et la discrétion doivent être observées lors de l’acceptation de certaines fonctions ou de certains avantages après la fin du mandat.

Le terme « mandataire public » est défini de manière large dans la loi et fait référence, entre autres, aux cadres des SPF, aux responsables des cellules stratégiques et aux membres des organes de direction ou des conseils d’administration.

4.2. Dispositions relatives aux conflits d’intérêts des nouveaux membres du personnel

Les dispositions suivantes traitent de manière spécifique des conflits d’intérêts auxquels les nouveaux membres du personnel (peuvent) être confrontés lorsqu’ils sont transférés d’une autre organisation ou d’un autre secteur vers l’autorité fédérale.

Pour les nouveaux membres du personnel de l’Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire (AFSCA), il faut vérifier au moment du recrutement s’il existe un conflit d’intérêts dû à un transfert d’une fonction incompatible. C’est ce que prévoit l’arrêté royal du 8 mars 2004 fixant les conditions particulières de recrutement du personnel statutaire et contractuel de l’Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire et organisant le service en vue de prévenir les conflits d’intérêts.

Les nouveaux membres du personnel de l’AFSCA sont entendus sur les conflits d’intérêts possibles s’ils proviennent de positions incompatibles avec les membres du personnel de l’AFSCA. Il s’agit des organismes contrôlés par l’AFSCA, des organisations ou associations professionnelles représentant ces organisations et des organismes de certification ou d’inspection d’opérateurs ou de produits relevant de la compétence de l’AFSCA.

Pour les fonctions de niveau 1 ou de contrôleurs, cela concerne encore plus de fonctions, comme une activité commerciale dans un secteur relevant de la compétence de l’AFSCA, une entreprise agricole et une fonction de médecin vétérinaire. L’administrateur délégué ou son délégué examine s’il existe un conflit d’intérêts ou si l’objectivité et l’indépendance du futur membre du personnel peuvent être entravées. Il sera alors décidé si le recrutement peut avoir lieu ou non.

Les membres de la commission des jeux de hasard du Service public fédéral Justice ne peuvent pas avoir exercé de fonction dans un établissement de jeux de hasard (loi du 7 mai 1999 sur les jeux de hasard, les établissements de jeux de hasard et la protection des

7 mei 2019 tot wijziging van de wet van 7 mei 1999 op de kansspelen, de weddenschappen, de kansspelinrichtingen en de bescherming van de spelers).

Voor de werving van personeelsleden in andere diensten van de federale overheid waarvoor geen bepalingen bestaan die specifiek gericht zijn op het voorkomen van belangenconflicten of belangenvermenging, gelden wel de algemene maatregelen op vlak van belangenconflicten voor interne personeelsleden gelet op artikel 9 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel.

4.3. Bepalingen die gericht zijn op belangenconflicten van interne personeelsleden

4.3.1. Maatregelen rond belangenconflicten van interne personeelsleden

Waar er relatief weinig algemene bepalingen zijn die gericht zijn op het voorkomen van belangenconflicten of belangenvermenging na uitdiensttreding, zijn er wel veel bepalingen die bedoeld zijn om belangenconflicten van interne personeelsleden te voorkomen of hier goed mee om te gaan.

Voor stagiairs en statutaire personeelsleden van de federale overheid geldt dat zij zich niet in een situatie van een belangenconflict mogen (laten) plaatsen, zoals voorzien in artikel 16, eerste lid 5° van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel. Hiermee verwijst het koninklijk besluit naar "een toestand waarin hij door zichzelf of door een tussenpersoon een persoonlijk voordeel heeft dat van dien aard is om de onpartijdige en objectieve uitoefening van zijn ambt te beïnvloeden of de gewettigde verdrinking te doen ontstaan van zulke invloed."

Voor federale ambtenaren geldt aanvullend dat zij, aldus het deontologisch kader (Omzendbrief 706 van 7 juli 2022 - Hernieuwde aandacht voor het deontologisch kader voor federale ambtenaren), niet enkel een concreet belangenconflict trachten te vermijden, maar ook de schijn daarvan, want ook als slechts de indruk wordt gewekt dat een persoonlijk belang de onpartijdige en objectieve manier van werken in gevaar brengt, heeft dat nefaste gevolgen.

4.3.2. Maatregelen rond de samenwerking met oud-personeelsleden of externe personen/organisaties

Daarnaast zijn er bepalingen die zich vooral richten op de samenwerking met oud-personeelsleden of met externe personen/organisaties in het algemeen.

Het deontologisch kader vermeldt bijvoorbeeld expliciet dat het "niet toegestaan [is] om aan voormalige collega's voordelen toe te kennen die gelinkt zijn aan de job die zij voorheen uitoefenden", wat indirect belangenvermenging bij oud-personeelsleden kan voorkomen (Omzendbrief 706 van 7 juli 2022 - Hernieuwde aandacht voor het deontologisch kader voor federale ambtenaren).

Sommige FOD's hebben ook een eigen deontologische code die een gelijkaardige bepaling bevat. Dat geldt o.a. voor de FOD Financiën. De deontologische leidraad van de FOD Financiën van 2020 stelt: "Ik stel bij de uitoefening van mijn functie geen persoonlijke belangen of belangen van familie, kennissen, vrienden... voorop. Ik vermijd dus situaties die belangenconflicten kunnen veroorzaken of die de schijn ervan kunnen wekken."

Andere bepalingen zijn meer algemeen en richten zich op samenwerking met externe organisaties. Als bij die organisaties oud-personeelsleden betrokken zijn, kunnen deze bepalingen indirect bijdragen aan het voorkomen van belangenvermenging. Zo voorziet de wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten een verbod op oneerlijke mededinging. De aanbesteder mag dus bepaalde ondernemers niet ten onrechte bevoordelen of benadelen, en ondernemers mogen geen afspraken maken of overeenkomsten sluiten die ingaan tegen de mededingingsvoorwaarden.

Op dit vlak voorziet de FOD Financiën een bijkomende toelichting aan de hand van een overzicht van 'Frequently Asked Questions' (FAQ) op het intranet over de samenwerking met aannemers, leveranciers en dienstverleners in het kader van overheidsopdrachten. Zo wordt vermeld in deze FAQ: "Ik behandel in het kader van overheidsopdrachten alle aannemers, leveranciers en dienstverleners op gelijke en transparante manier. Ik neem in het kader van mijn functie geen geschenken, maaltijden, beloningen of voordelen aan. Ik vraag aan mijn functionele chef toestemming als ik in het kader van mijn functie voor congressen of evenementen uitgenodigd word. Gaat het om congressen of evenementen op kosten van derden met wie ik besprekingen of onderhandelingen voer in het kader van mijn functie of opdracht, dan wijs ik de uitnodiging af."

Ook de deontologische Code van Sciensano van 13 september 2021 voorziet een bepaling om de onafhankelijkheid ten opzichte van externen te garanderen: "Personeelsleden behouden zowel bij publieke als bij private partnerschappen hun wetenschappelijke onafhankelijkheid op vlak van hun programma, methodologische keuze, wetenschappelijke resultaten, formulering van conclusies en publicatie. Om die wetenschappelijke onafhankelijkheid te waarborgen, worden de samenwerkingsvoorwaarden vooraf expliciet vastgelegd in het

joueurs; loi du 7 mai 2019 modifiant la loi du 7 mai 1999 sur les jeux de hasard, les établissements de jeux de hasard et la protection des joueurs).

Pour le recrutement de membres du personnel dans d'autres services de l'autorité fédérale pour lesquels il n'existe pas de dispositions visant de manière spécifique à prévenir les conflits d'intérêts ou les confusions d'intérêt, les mesures générales en matière de conflits d'intérêts pour les membres du personnel internes s'appliquent au vu de l'article 9 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État.

4.3. Dispositions relatives aux conflits d'intérêts des membres du personnel internes

4.3.1. Mesures relatives aux conflits d'intérêts des membres du personnel internes

S'il existe relativement peu de dispositions générales visant à prévenir les conflits d'intérêts ou la confusion d'intérêts après la cessation des fonctions, il existe de nombreuses dispositions visant à prévenir ou à gérer correctement les conflits d'intérêts des membres du personnel internes.

Pour les stagiaires et les membres du personnel statutaire de l'autorité fédérale, ils ne peuvent pas se placer (ou se faire placer) dans une situation de conflit d'intérêts, comme le prévoit l'article 16, premier alinéa, 5°, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État. L'arrêté royal fait référence à « une situation dans laquelle il a par lui-même ou par personne interposée un intérêt personnel susceptible d'influer sur l'exercice impartial et objectif de ses fonctions ou à créer la suspicion légitime d'une telle influence. »

Pour les fonctionnaires fédéraux, le cadre déontologique (Circulaire 706 du 7 juillet 2022 - Une attention renouvelée pour le cadre déontologique des fonctionnaires fédéraux) stipule en outre qu'ils ne doivent pas seulement essayer d'éviter un conflit d'intérêts concret, mais aussi son soupçon, car même si l'on a seulement l'impression qu'un intérêt personnel compromet la manière impartiale et objective de travailler, cela a des conséquences pernicieuses.

4.3.2. Mesures relatives à la coopération avec d'anciens membres du personnel ou des personnes/organisations externes

Il existe également des dispositions qui se concentrent principalement sur la coopération avec d'anciens membres du personnel ou avec des personnes/organisations externes en général.

Par exemple, le cadre déontologique stipule explicitement qu'« il n'est pas permis d'accorder à d'anciens collègues des avantages liés à la fonction qu'ils occupaient auparavant », ce qui peut indirectement prévenir les confusions d'intérêts entre anciens membres du personnel (Circulaire 706 du 7 juillet 2022 - Une attention renouvelée pour le cadre déontologique des fonctionnaires fédéraux).

Certains SPF disposent également de leur propre code de déontologie qui contient une disposition similaire. C'est notamment le cas du SPF Finances. Le guide déontologique du SPF Finances de 2020 stipule que « Dans l'exercice de ma fonction, je ne privilégie aucun intérêt personnel, ni ceux de ma famille, de connaissances, d'amis, etc. J'évite donc les situations pouvant causer des conflits d'intérêts ou en donner l'apparence. »

D'autres dispositions sont plus générales et se concentrent sur la coopération avec des organisations externes. Si ces organisations impliquent d'anciens membres du personnel, ces dispositions peuvent indirectement contribuer à prévenir les confusions d'intérêts. Par exemple, la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics prévoit l'interdiction de la concurrence déloyale. Ainsi, l'adjudicateur ne peut pas favoriser ou désavantager indûment certains opérateurs économiques et ces derniers ne peuvent pas prendre des dispositions ni conclure des accords qui sont contraires aux conditions de concurrence.

Dans ce domaine, le SPF Finances fournit des précisions supplémentaires au moyen d'un aperçu des "questions fréquemment posées" (FAQ) sur son intranet concernant la collaboration avec les entrepreneurs, les fournisseurs et les prestataires de services dans le cadre des marchés publics. Voici ce que mentionne cette FAQ: « Dans le cadre de marchés publics, je traite chaque entrepreneur fournisseur et prestataire de services sur un pied d'égalité et de manière transparente. Je n'accepte pas de cadeaux, de repas, de récompenses ou d'avantages dans le cadre de mon travail. Si je suis invité(e) à des congrès ou à des événements dans le cadre de ma fonction, je demande l'autorisation de mon chef. S'il s'agit de congrès ou d'événements aux frais de tiers avec lesquels je mène des discussions ou des négociations dans le cadre de ma fonction ou de ma mission, je décline alors l'invitation.

Le Code de déontologie de Sciensano du 13 septembre 2021 comprend également une disposition visant à garantir l'indépendance vis-à-vis des parties externes: « Les membres du personnel maintiennent, tant dans des partenariats publics que privés, leur indépendance scientifique en ce qui concerne leur programme, leurs choix méthodologiques, leurs résultats scientifiques, la formulation de leurs conclusions et leur publication. Pour garantir cette indépendance scientifique, les termes de la coopération sont explicitement définis à l'avance dans le contrat entre

contract tussen de opdrachtgever en Sciensano. Daarin moeten onder andere de gedragsregels met betrekking tot wetenschappelijke integriteit, belangenconflicten, eigendom van resultaten, publicaties en andere vormen van communicatie over resultaten worden opgenomen.”

4.4. Melding van belangenconflicten

Verder zijn er verschillende bepalingen die aangeven wat personeelsleden moeten doen die een belangenconflict menen te hebben.

Het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel legt met artikel 9 de ambtenaren de plicht op om hiervan melding te doen aan hun hiërarchisch meerdere. Wanneer blijkt dat er inderdaad sprake is van een belangenconflict, neemt de leidinggevende passende maatregelen om het te beëindigen. De ambtenaar kan ook advies inwinnen bij de voorzitter van het directiecomité over een potentieel belangenconflict (dus een situatie die zich in de toekomst kan voordoen). De voorzitter geeft dan binnen de maand advies.

De omzendbrief van 7 juli 2022 - Hernieuwde aandacht voor het deontologisch kader voor federale ambtenaren verduidelijkt ook wat leidinggevenden moeten doen als personeelsleden een melding doen van een (mogelijk) belangenconflict. Zij bevestigen schriftelijk dat zij in kennis zijn gesteld van de melding en nemen meteen de nodige maatregelen die niet enkel gericht zijn op het doen verdwijnen van het (schijnbare) belangenconflict, maar ook om dit in de toekomst te voorkomen.

Voor specifieke diensten zijn er aanvullende maatregelen. Zo geldt voor personeelsleden van de Federale Interne Audit aanvullend dat de dienst een register moet bijhouden om toezicht te houden op mogelijke belangenconflicten van auditoren (koninklijk besluit van 15 mei 2022 betreffende de organisatiebeheersing binnen sommige diensten van de federale uitvoerende macht, en tot wijziging van de koninklijk besluiten van 4 mei 2016 tot oprichting van de Federale Interne Auditdienst en van 17 augustus 2007 tot oprichting van het Auditcomité van de Federale Overheid). Van een belangenconflict is sprake “wanneer de onpartijdige en objectieve uitoefening van de interne auditactiviteiten in het gedrang komt om gezinsredenen, affectieve redenen, beroepsredenen, van economisch of financieel belang of om elke andere reden van belangengemeenschap of tegenstelling met de verantwoordelijken van de geëvalueerde processen.”

Specifiek voor personen die betrokken zijn bij beslissingen over de gunning van en het toezicht op de uitvoering van overheidsopdrachten stelt de wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten in art. 6, § 1: “De aanbesteder treft de nodige maatregelen om tijdens de plaatsing en de uitvoering belangenconflicten doeltreffend te voorkomen, te onderkennen en op te lossen, teneinde vertekening van de mededinging te vermijden en de gelijke behandeling van alle ondernemers te verzekeren.”

“De omzendbrief van 21 juni 2010 Overheidsopdrachten. - Deontologie. - Belangenvermenging” vermeldt verder dat betrokkenen bij overheidsopdrachten een schriftelijke verklaring moeten afleggen “voor elke individuele overheidsopdracht waarvoor zij menen zich in een mogelijke toestand van belangenvermenging te bevinden”.

Het doel van deze verklaring is sensibilisering voor mogelijke belangenconflicten. Deze verklaring is niet vereist wanneer het gaat over louter uitvoerende taken, maar enkel taken die een “beoordelingsbevoegdheid” of “kennisname van vertrouwelijke gegevens” inhouden. Deze verklaring wordt meegedeeld aan de leidinggevende van de betrokkene en aan de aanbestedende overheid. Is er inderdaad sprake van belangenconflict, dan moet het personeelslid zich wraken (wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten).

Verder benoemt de omzendbrief verschillende strategieën die de leidinggevende of de aanbestedende overheid kan nemen in reactie op de melding van belangenconflict, namelijk:

- het personeelslid verzoeken zichzelf te wraken voor de procedure in kwestie
- het personeelslid verzoeken zijn privébelang terug te dringen of er afstand van te doen
- het beperken van de toegang van het personeelslid tot bepaalde informatie
- het overplaatsen van het personeelslid naar een functie die geen risico op belangenvermenging inhoudt
- het herdefiniëren van de opdrachten en bevoegdheden van het personeelslid
- het personeelslid verzoeken de functies die hij als privépersoon uitoefent, neer te leggen.

4.5. Maatregelen rond nevenwerkzaamheden

4.5.1. Statutaire ambtenaren

In algemene zin stelt het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel in zijn artikel 12 dat stagiaires en statutair benoemde ambtenaren voor iedere bezoldigde nevenactiviteit eerst toestemming moeten vragen aan de hiërarchisch meerdere. Die eventuele toestemming geldt voor maximum vier jaar, en kan daarna voor verlenging worden voorgelegd. Bij de aanvraag moet

de client en Sciensano. Doivent notamment en faire partie des règles de conduite concernant l'intégrité scientifique, les conflits d'intérêts, la propriété des résultats, les publications et les autres formes de communication des résultats ».

4.4. Notification de conflits d'intérêts

En outre, plusieurs dispositions indiquent ce que doivent faire les membres du personnel qui pensent avoir un conflit d'intérêts.

L'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État impose en son article 9 l'obligation pour l'agent d'en informer immédiatement son supérieur hiérarchique. En cas de conflit d'intérêt avéré, le supérieur hiérarchique prend les mesures adéquates pour y mettre fin. L'agent de l'État peut à tout moment solliciter par écrit l'avis du président du comité de direction concernant un potentiel conflit d'intérêts (donc une situation dans laquelle il pourrait se trouver dans le futur). Le président donnera ensuite son avis dans le mois qui suit.

La circulaire du 7 juillet 2022 - Une attention renouvelée pour le cadre déontologique des fonctionnaires fédéraux clarifie également ce que les dirigeants doivent faire lorsque des membres du personnel signalent un conflit d'intérêts (potentiel). Ils confirment par écrit en avoir été informés et prennent directement les mesures nécessaires pour mettre fin au (soupçon de) conflit d'intérêts et pour éviter qu'une telle chose se reproduise à l'avenir.

Il existe des mesures supplémentaires pour des services spécifiques. Les membres du personnel du service fédéral d'audit interne doivent également tenir un registre afin de surveiller les possibles conflits d'intérêts des auditeurs (arrêté royal du 15 mai 2022 relatif à la maîtrise de l'organisation au sein de certains services du pouvoir exécutif fédéral, et modifiant les arrêtés royaux du 4 mai 2016 portant création du Service fédéral d'audit interne et du 17 août 2007 portant création du Comité d'audit de l'Administration fédérale, art. 4, § 4.). « Il y a un conflit d'intérêts lorsque l'exercice impartial et objectif des activités d'audit interne est compromis pour des motifs familiaux, affectifs, professionnels, d'intérêt économique ou financier ou pour tout autre motif de communauté d'intérêts ou d'antagonisme avec les responsables des processus évalués. »

En ce qui concerne les personnes impliquées dans les décisions relatives à l'attribution et au contrôle de l'exécution des marchés publics, la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics stipule dans son art. 6, § 1 : « L'adjudicateur prend les mesures nécessaires permettant de prévenir, de détecter et de corriger de manière efficace des conflits d'intérêts survenant lors de la passation et de l'exécution du marché et ce, afin d'éviter toute distorsion de concurrence et d'assurer l'égalité de traitement de tous les opérateurs économiques. »

« La circulaire du 21 juin 2010 Marchés publics. - Déontologie. - Conflits d'intérêts » mentionne en outre que les personnes impliquées dans les marchés publics doivent déposer une déclaration écrite « pour chaque marché individuel pour lequel elles estiment se trouver dans une situation éventuelle de conflit d'intérêts. »

L'objectif de cette déclaration est de sensibiliser aux conflits d'intérêts potentiels. Les déclarations précitées ne sont cependant pas requises en cas de tâches de pure exécution qui n'impliquent aucune « compétence d'appréciation » ou aucune « connaissance de renseignements confidentiels » et sont donc peu susceptibles d'engendrer des conflits d'intérêts. Cette déclaration est communiquée au supérieur hiérarchique de la personne concernée et au pouvoir adjudicateur. S'il y a effectivement un conflit d'intérêts, le membre du personnel doit se récuser (loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics).

En outre, la circulaire identifie plusieurs stratégies que le supérieur hiérarchique ou le pouvoir adjudicateur peut adopter en réponse à la notification d'un conflit d'intérêts, à savoir :

- inviter le membre du personnel à se récuser pour ce qui concerne la procédure concernée
- inviter le membre du personnel à se désinvestir de son intérêt privé ou à l'abandonner
- limiter l'accès du membre du personnel à certaines informations
- affecter le membre du personnel à des fonctions n'impliquant pas un risque de conflit d'intérêts
- redéfinir les missions et les compétences du membre du personnel
- inviter le membre du personnel à démissionner des fonctions qu'il exerce à titre privé.

4.5. Mesures relatives aux activités secondaires

4.5.1. Fonctionnaires statutaires

D'une manière générale, l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État prévoit dans son article 12 que les stagiaires et les fonctionnaires statutaires doivent préalablement solliciter l'autorisation du supérieur hiérarchique pour toute activité secondaire rémunérée. Cette autorisation éventuelle est valable pour une durée maximale de quatre ans et peut être renouvelée par la suite. La

bovendien worden bevestigd dat de nevenactiviteit geen belangenconflict inhoudt. Dit wordt bevestigd in het deontologisch kader voor federale ambtenaren (Omzendbrief nr. 706 van 7 juli 2022 - Hernieuwde aandacht voor het deontologisch kader voor federale ambtenaren).

De deontologische Code voor openbare mandatarissen (wet van 6 januari 2014 houdende oprichting van een Federale Deontologische Commissie om er de Deontologische Code voor de openbare mandatarissen in te voegen) stelt dat zij "geen nevenactiviteiten [mogen verrichten] die gericht zijn tegen de rechtmatige belangen van de instelling waarbinnen zij mandaat uitoefenen".

4.5.2. Personeelsleden van het FAVV

Voor bepaalde functies of diensten gelden bijkomende beperkingen op nevenwerkzaamheden. Dat geldt bijvoorbeeld voor personeelsleden van het FAVV (koninklijk besluit van 8 maart 2004 tot bepaling van de bijzondere aanwervingsvoorwaarden van het statutaire en het contractuele personeel van het FAVV en tot regeling van de dienst met het oog op het voorkomen van belangenconflicten). Het is hen verboden om bezoldigd of onbezoldigd een functie uit te oefenen in:

- een organisatie die binnen de bevoegdheden van het Agentschap valt;
- een beroepsorganisatie of -vereniging die sectoren van activiteiten vertegenwoordigt die binnen de bevoegdheden van het Agentschap vallen;
- een accreditatieverlenend organisme, certificerings- of inspectieorganisme van operatoren of producten die binnen de bevoegdheden van het Agentschap vallen;
- een audit van laboratoria of certificeringsorganismen;
- een verzekeringsmaatschappij voor beroepsrisico's of ter financiering van een activiteit die binnen de bevoegdheden van het Agentschap valt.

Voor personeelsleden met een functie van niveau 1 of controleur bij het FAVV gelden bovendien volgende bijkomende onverenigbare functies:

- een commerciële activiteit in een sector die onder de bevoegdheden van het Agentschap valt;
- een landbouwbedrijf in de zin van artikel 1 van de pachtwet;
- voor rekening van een verzekeringsmaatschappij voor beroepsrisico's of ter financiering van een activiteit welke binnen de bevoegdheden van het Agentschap valt
- diergeneeskunde.

Als een personeelslid van het FAVV tijdens zijn loopbaan in één van de onverenigbare situaties terechtkomt, moet hij/zij dit melden bij een meerdere en wordt dit onderzocht, waarna passende actie kan worden ondernomen. Het is dan enerzijds mogelijk om een afwijking toe te laten mits wijziging van standplaats of functie. Indien anderzijds geen afwijking kan worden toegestaan, zijn er andere mogelijkheden, zoals binnen drie maanden een einde maken aan de onverenigbaarheid, gedurende één jaar (eenmaal hernieuwbaar) met verlof zonder wedde gaan (in geval van statutaire personeelsleden) of de arbeidsovereenkomst tijdelijk schorsen (in geval van contractuele personeelsleden).

4.5.3. Raadsleden en personeelsleden van het BIPT

De wet van 17 januari 2003 met betrekking tot het statuut van de regulator van de Belgische post- en telecommunicatiesector voorziet dat raadsleden en personeelsleden van het instituut BIPT geen belang mogen hebben en geen functie mogen uitoefenen (ook niet onbezoldigd) bij ondernemingen die onder de BIPT sector vallen.

4.6. Specifieke maatregelen voor de omgang met belangenconflicten

Verder zijn er binnen specifieke diensten of voor bepaalde doelgroepen aanvullende bepalingen over de omgang met belangenconflicten.

Openbare mandatarissen, moeten op basis van hun Deontologische Code, belangenconflicten die zij ervaren tijdens hun mandaat delen met bevoegde instanties en vormen bij beslissingen over potentiële belangenconflicten waarden als eerlijkheid, trouw, kiesbaarheid, rechtschapenheid, billijkheid, onpartijdigheid en onomkoopbaarheid "de ethische grondslag" (wet van 6 januari 2014 houdende oprichting van een Federale Deontologische Commissie om er de Deontologische Code voor de openbare mandatarissen in te voegen).

Voor het FAVV stelt artikel 2 van het koninklijk besluit van 8 maart 2004 tot bepaling van de bijzondere aanwervingsvoorwaarden van het statutaire en het contractuele personeel van het FAVV en tot regeling van de dienst met het oog op het voorkomen van belangenconflicten, dat personeelsleden zowel actuele als potentiële belangenconflicten moeten melden bij een meerdere: "§ 1. Elk personeelslid is ertoe gehouden om spontaan en onmiddellijk om het even welke gebeurtenis, belang, omstandigheid of situatie, aan zijn hiërarchische meerdere aan te geven, waardoor, gelet op zijn functies, zijn professionele onafhankelijkheid en objectiviteit in gevaar zouden kunnen worden gebracht en een belangenconflict zou kunnen ontstaan."

demande doit également confirmer que l'activité secondaire n'entraîne pas de conflit d'intérêts. Ceci est confirmé dans le cadre déontologique des fonctionnaires fédéraux (Circulaire n° 706 du 7 juillet 2022 - Une attention renouvelée pour le cadre déontologique des fonctionnaires fédéraux).

Le Code de déontologie des mandataires publics (loi du 6 janvier 2014 portant création d'une Commission fédérale de déontologie et contenant le Code de déontologie des mandataires publics) prévoit qu'ils « ne peuvent en aucune manière exercer des activités qui sont dirigées contre les intérêts légitimes de l'institution au sein de laquelle ils exercent leur mandat. »

4.5.2. Les membres du personnel de l'AFSCA

Certains postes ou services sont soumis à des restrictions supplémentaires en matière d'activités secondaires. C'est le cas par exemple du personnel de l'AFSCA (arrêté royal du 8 mars 2004 fixant les conditions particulières de recrutement du personnel statutaire et contractuel de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire et organisant le service en vue de prévenir les conflits d'intérêts). Il lui est interdit d'occuper des postes rémunérés ou non rémunérés :

- dans tout établissement, entreprise, société ou association quelconque relevant des compétences de l'Agence ;
- dans toute organisation ou association professionnelle représentative de secteurs d'activités relevant des compétences de l'Agence ;
- dans tout organisme d'accréditation, de certification ou d'inspection d'opérateurs ou de produits relevant des compétences de l'Agence ;
- en matière d'audit de laboratoires et d'organismes de certification ;
- pour le compte d'entreprises d'assurance du risque professionnel ou de financement d'activité relevant des compétences de l'Agence.

En outre, les postes incompatibles suivants s'appliquent aux membres du personnel ayant un poste de niveau 1 ou une fonction de contrôleur à l'AFSCA :

- L'exercice d'une activité commerciale dans l'un des secteurs rentrant dans les compétences de l'Agence ;
- L'exercice d'une exploitation agricole au sens de l'article 1^{er} de la loi sur le bail à ferme ;
- L'exercice de tout emploi, fonction, mandat, même gratuit, pour le compte d'entreprises d'assurance du risque professionnel ou de financement d'activité entrant dans les compétences de l'Agence ;
- L'exercice de la médecine vétérinaire.

Si un membre du personnel de l'AFSCA est confronté à l'une de ces situations d'incompatibilité au cours de sa carrière, il doit en faire déclaration à son supérieur hiérarchique qui mènera une enquête et prendra les mesures nécessaires. Il est alors possible, d'une part, d'octroyer une dérogation moyennant une modification du lieu d'affectation ou de fonction. Si aucune dérogation ne peut être octroyée, d'autres possibilités existent telles que mettre fin à l'incompatibilité dans un délai de trois mois, être mis en congé sans traitement (dans le cas de membres du personnel statutaires) ou suspendre temporairement le contrat de travail (dans le cas de membres du personnel contractuels).

4.5.3. Membres du conseil et membres du personnel de l'IBPT

La loi du 17 janvier 2003 relative au statut du régulateur des secteurs des postes et des télécommunications belges stipule que les membres du conseil et les membres du personnel de l'IBPT ne peuvent avoir un intérêt quel qu'il soit dans des entreprises qui relèvent du secteur de l'IBPT ni exercer pour celles-ci directement ou indirectement, à titre gratuit ou onéreux, la moindre fonction.

4.6. Mesures spécifiques pour la gestion des conflits d'intérêts

En outre, des dispositions supplémentaires sur la gestion des conflits d'intérêts s'appliquent à des services spécifiques ou à certains groupes cibles.

Les mandataires publics doivent, sur la base de leur code de déontologie, partager avec les autorités compétentes les conflits d'intérêts qu'ils rencontrent au cours de leur mandat et, lorsqu'ils se prononcent sur des conflits d'intérêts potentiels, des valeurs telles que l'honnêteté, la loyauté, la délicatesse, la probité, l'équité, l'impartialité et l'incorruptibilité qui constituent « le fondement éthique » (loi du 6 janvier 2014 portant création d'une Commission fédérale de déontologie et contenant le Code de déontologie des mandataires publics).

Pour l'AFSCA, l'article 2 de l'arrêté royal du 8 mars 2004 fixant les conditions particulières de recrutement du personnel statutaire et contractuel de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire et organisant le service en vue de prévenir les conflits d'intérêt stipule que les membres du personnel doivent signaler les conflits d'intérêts réels et potentiels à un supérieur hiérarchique : « § 1. Chaque membre du personnel est tenu de déclarer spontanément et immédiatement à son supérieur hiérarchique tout événement, intérêt, circonstance ou situation quelconque, qui, eu égard à ses fonctions, sont susceptibles de compromettre son indépendance et son objectivité professionnelles et de créer un conflit d'intérêt. »

De hiërarchisch meerdere onderzoekt deze verklaringen en kan besluiten om geen actie te ondernemen, maatregelen te nemen om het conflict te beëindigen of het geval voor te leggen aan de gedelegeerd bestuurder.

Deze procedure kan ook worden opgestart als het FAVV op de hoogte wordt gebracht van feiten die de objectiviteit of zelfstandigheid van een personeelslid hinderen. De waardencode van het FAVV van 3 maart 2015 benoemt onder de waarde 'integriteit' eveneens dat personeelsleden belangenconflicten tijdig melden;

De deontologische Code van Sciensano van 13 september 2021 bevat een gelijkaardige bepaling en voorziet ook dat er maatregelen getroffen worden wanneer twee diensten door tegenstrijdige belangen in conflict kunnen raken.

5. HANDHAVING EN SANCTIONERING

5.1. Het belang van handhaven en sanctioneren

Een integriteitsbeleid dat goed functioneert bestaat niet enkel uit een passende combinatie tussen controlerende instrumenten en stimulerende maatregelen, maar ook uit een combinatie tussen preventieve en repressieve instrumenten. Handhaving en sanctionering zijn ook voor beleid rond belangenconflicten erg belangrijk. Als er ondanks preventieve maatregelen toch belangenvermenging optreedt, moet hierop gereageerd (kunnen) worden met passende sancties. Dat bepaalt ook de wet van 8 mei 2007 houdende instemming met het Verdrag van de Verenigde Naties tegen de corruptie. Gelet op artikel 8.6 moeten landen in het nationaal recht disciplinaire of andere maatregelen voorzien ten aanzien van ambtenaren die opgestelde codes of normen schenden.

5.2. Sancties gericht op belangenvermenging

5.2.1. Detectie van belangenvermenging

Om tot sancties gericht op belangenvermenging over te gaan moeten de inbreuken uiteraard eerst gedetecteerd worden. Hiervoor zijn in de eerste plaats de diensten die instaan voor organisatiebeheersing verantwoordelijk⁴.

5.2.2. Sancties

Er zijn enkele sancties die specifiek gericht zijn op belangenvermenging in het kader van overheidsopdrachten. De wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten bepaalt dat inbreuken die leiden tot een vertekening van de normale mededingingsvoorwaarden gesanctioneerd worden door de wering van de offerte of de verbreking van de opdracht. Hierop zijn uitzonderingen mogelijk door de aanbestedende overheid.

Daarnaast zijn er ook sancties voorzien als er inbreuken zijn op de hoger opgelijste verbodsbepalingen voor de overstap van specifieke diensten of functies naar de private sector:

- de wet van 18 juli 1977 inzake douane en accijnzen bepaalt dat inbreuken op de verboden overstap kunnen leiden tot een ontzegging van de toegang tot de lokalen van of onder toezicht van de douane, en bij herhaling een geldboete. Elke daaropvolgende overtreding leidt tot een verdubbelde geldboete en gevangenisstraf van acht tot dertig dagen.

- de wet van 2 oktober 2017 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid voorziet diverse mogelijke sancties bij een overstap binnen drie jaar na uitdiensttreding van een politie- of inlichtingendienst naar de private veiligheidssector waarbij het onmiddellijk erna uitoefenen van een functie in de private veiligheid een gevaar oplevert voor de Staat of voor de openbare orde. Het gaat dan over een waarschuwing, minnelijke schikking of administratieve geldboete.

- bij inbreuken op de regelingen voor de kansspelcommissie kan (tijdelijk of definitief) de vergunning worden ingetrokken voor exploitatie van één of meer kansspelen.

- inbreuken tegen het verbod om binnen een jaar na uitdiensttreding van de raad van het BIPT een functie uit te oefenen in de telecommunicatie- of postsector worden bestraft met een geldboete (Wet van 17 januari 2003 met betrekking tot het statuut van de regulator van de Belgische post- en telecommunicatiesector).

5.3. Sancties ten aanzien van private partijen

Private partijen kunnen ook gesanctioneerd worden bij inbreuken op bepalingen die gelden voor de samenwerking met de overheid.

De wet van 21 december 2013 tot versterking van de transparantie, de onafhankelijkheid en de geloofwaardigheid van de beslissingen en adviezen op het vlak van de gezondheid, de ziekteverzekering, de veiligheid van de voedselketen en het leefmilieu voorziet sancties voor personen die een consultancy-opdracht uitvoeren die uitgaat van een instantie bevoegd op vlak van de volksgezondheid, de ziekteverzekering, de veiligheid van de voedselketen en het leefmilieu maar geen algemene belangenverklaring opstellen na de ambtsaanvaarding of bij aanvang van de opdracht.

Een algemene belangenverklaring is overeenkomstig artikel 2.4: "een verklaring op erewoord waarmee de persoon op wie deze wet van toepassing is de in artikel 3 bedoelde instantie inlicht over alle belangen

Le supérieur hiérarchique examine ces déclarations et peut décider de ne pas entreprendre d'action, de prendre des mesures pour mettre fin au conflit ou de renvoyer le dossier à l'administrateur délégué.

Cette procédure peut également être entamée si l'AFSCA est informée de faits qui entravent l'objectivité ou l'indépendance d'un membre du personnel. Le code de valeurs de l'AFSCA du 3 mars 2015 mentionne également, sous la valeur « intégrité », que les membres du personnel doivent signaler les conflits d'intérêts en temps utile ;

Le Code de déontologie de Sciensano du 13 septembre 2021 contient une disposition similaire et prévoit également des mesures à prendre lorsque deux services peuvent entrer en conflit en raison d'intérêts divergents.

5. APPLICATION ET SANCTIONS

5.1. L'importance de l'application et des sanctions

Une politique d'intégrité qui fonctionne bien consiste non seulement en une combinaison appropriée d'instruments de contrôle et de mesures d'incitation, mais aussi en une combinaison d'instruments préventifs et répressifs. L'application et les sanctions sont également très importantes pour les politiques relatives aux conflits d'intérêts. Si des confusions d'intérêts surviennent en dépit des mesures préventives, elles devraient (pouvoir) faire l'objet de sanctions appropriées. C'est également ce que dispose la loi du 8 mai 2007 portant assentiment à la Convention des Nations unies contre la corruption. En vertu de l'article 8.6, les pays doivent prévoir dans leur législation nationale des mesures disciplinaires ou autres à l'encontre des fonctionnaires qui enfreignent les codes ou les normes établies.

5.2. Sanctions visant les conflits d'intérêts

5.2.1. Détection des conflits d'intérêts

Pour procéder à des sanctions visant les conflits d'intérêts, il faut bien sûr que les infractions soient d'abord détectées. Cette responsabilité incombe en premier lieu aux services de contrôle de l'organisation⁴.

5.2.2. Sanctions

Certaines sanctions visent spécifiquement les conflits d'intérêts dans le contexte des marchés publics. La loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics dispose que les infractions entraînant une distorsion des conditions normales de concurrence sont sanctionnées par l'exclusion de l'offre ou la résiliation du marché public. Des exceptions à cette règle peuvent être accordées par le pouvoir adjudicateur.

En outre, des sanctions sont également prévues en cas de violation des interdictions énumérées ci-dessus pour le transfert de services ou de fonctions spécifiques au secteur privé :

- La loi générale sur les douanes et accises du 18 juillet 1977 prévoit que les violations de l'interdiction de transfert peuvent entraîner un refus d'accès aux locaux des autorités douanières ou sous leur contrôle et, en cas de récidive, une amende. Toute récidive nouvelle donne lieu à l'application de l'amende doublée et d'une peine d'emprisonnement de huit à trente jours.

- La loi du 2 octobre 2017 réglementant la sécurité privée et particulière prévoit diverses sanctions possibles en cas de transfert dans les trois ans suivant la sortie d'un service de police ou de renseignements vers le secteur de la sécurité privée pour lequel l'exercice immédiatement après d'une fonction dans la sécurité privée crée un danger pour l'État ou pour l'ordre public. Il s'agit d'un avertissement, d'un règlement à l'amiable ou d'une amende administrative.

- Les infractions aux règlements de la Commission des jeux de hasard peuvent entraîner le retrait (temporaire ou définitif) de l'autorisation d'exploiter un ou plusieurs jeux de hasard.

- Les infractions à l'interdiction d'exercer une fonction dans le secteur des télécommunications ou postal dans l'année qui suit la sortie du conseil de l'IBPT sont sanctionnées par une amende (loi du 17 janvier 2003 relative au statut du régulateur des secteurs des postes et des télécommunications belges).

5.3. Sanctions envers des parties privées

Les parties privées peuvent également être sanctionnées en cas de violation des dispositions régissant la coopération avec les pouvoirs publics.

La loi du 21 décembre 2013 visant à renforcer la transparence, l'indépendance et la crédibilité des décisions prises et avis rendus dans le domaine de la santé publique, de l'assurance-maladie, de la sécurité de la chaîne alimentaire et de l'environnement prévoit des sanctions pour les personnes qui exercent une mission de consultance provenant d'une instance compétente dans le domaine de la santé publique, de l'assurance-maladie, de la sécurité de la chaîne alimentaire et de l'environnement mais n'impose pas la rédaction d'une déclaration d'intérêts générale après l'acceptation du mandat ou au début du marché public.

Une déclaration générale d'intérêts est prévue à l'article 2.4 : « une déclaration sur l'honneur par laquelle la personne à qui cette loi s'applique informe l'instance visée à l'article 3 de l'ensemble des

die verband houden met de activiteiten van dat orgaan, die ten minste in de afgelopen drie jaar werden vastgesteld; de Koning bepaalt het model van de algemene belangenverklaring, evenals de nadere regels voor de indiëning, bijwerking, bewaring en openbaarmaking, na advies van de in artikel 3 bedoelde instanties en van de in de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens bedoelde Commissie tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer”.

De straffen die kunnen worden opgelegd zijn een gevangenisstraf van 8 dagen tot een maand of geldboete van 100 – 1000 euro. Daarnaast zijn er straffen voorzien voor het verstrekken van onjuiste en misleidende informatie of het verdoezelen van informatie tijdens de werkzaamheden, namelijk een gevangenisstraf van een maand tot een jaar of geldboete van 200 tot 15.000 euro. Er is nog geen uitvoeringsbesluit voor deze wet, waardoor niet duidelijk is over welke instanties het precies gaat.

5.4. Sancties voor inbreuken op bepalingen inzake onverenigbare nevenfuncties

Voor de inbreuken op de hoger bepalingen rond onverenigbare nevenfuncties voor personeelsleden van het FAVV en het BIPT gelden sancties.

- Het blijven voortbestaan van de onverenigbaarheid bij het FAVV leidt tot ontslag, bij contractuele personeelsleden, en bij statutaire personeelsleden tot het verlies van deze hoedanigheid (het KB van 8 maart 2004 tot bepaling van de bijzondere aanwervingsvoorwaarden van het statutaire en het contractuele personeel van het FAVV en tot regeling van de dienst met het oog op het voorkomen van belangenconflicten)

- Bij onverenigbaarheden voor personeelsleden van het BIPT of leden van de raad, kan een geldboete worden opgelegd (wet van 17 januari 2003 met betrekking tot het statuut van de regulator van de Belgische post- en telecommunicatiesector).

5.5. Sancties: stagiairs en statutaire personeelsleden

Voor stagiairs en statutaire personeelsleden kan het tuchtrecht worden ingeroepen bij belangenvermenging. Als ambtenaren uit dienst zijn, geldt het tuchtrecht uiteraard niet meer, maar kunnen ernstige inbreuken wel nog tot sancties uit het strafrecht leiden. Dat is bijvoorbeeld het geval bij financieel misbruik, corruptie, schendingen van het beroepsgeheim of collusie.

6. Het ontwikkelen van preventief beleid rond belangenconflicten na uitdiensttreding en draaideurconstructies

6.1. Een samenhangend beleid op maat

De maatregelen over belangenconflicten na uitdiensttreding worden best ingebed in een samenhangend en integraal beleid, dat is afgestemd op het bredere integriteitsbeleid en expliciet verbonden met primaire werkprocessen, zoals HRM en risicomanagement. Het bredere integriteitsbeleid waar het ‘post-employment’ beleid ingebed wordt, moet overigens bestaan uit een gepaste mix van controlerende maatregelen en stimulerende instrumenten, zodat personeelsleden niet enkel gecontroleerd maar ook ondersteund worden in de omgang met belangenconflicten na uitdiensttreding.

Met het oog op het ontwikkelen en bepalen van een beleid rond belangenconflicten na uitdiensttreding hebben de volgende actoren een rol en bevoegdheid:

- De integriteitsactoren⁵:

- Het Bureau Integriteit binnen de FOD BOSA;
- De integriteitscoördinator in elke organisatie van het Federaal Administratief Openbaar Ambt;
- Het Federaal Netwerk van de Integriteitscoördinatoren.
- De actoren op het vlak van organisatiebeheersing:
- De Risk officer;
- De Coördinator organisatiebeheersing;
- Het Netwerk interne controle (ICAN);
- De Federale Interneauditdienst (FIA).

Maatwerk is van belang: het beleid moet zich toespitsen op domeinen, sectoren en functies waarin belangenconflicten vooral kunnen optreden en waar de integriteitsrisico's het grootst zijn. Verbodsbepalingen moeten proportioneel zijn en helder gecommuniceerd aan betrokkenen, en procedures moeten steeds transparant zijn.

Het is tot slot essentieel dat de effectiviteit van het beleid regelmatig geëvalueerd wordt, en dat het beleid wordt bijgesteld indien nodig.

In dit onderdeel wordt een overzicht gegeven van maatregelen en goede praktijken die organisaties kunnen toepassen om belangenconflicten na uitdiensttreding te voorkomen.

intérêts liés aux activités de cet organe, établis au minimum au cours des 3 dernières années ; le modèle de la déclaration générale d'intérêts, ses modalités de dépôt, d'actualisation, de conservation et de publicité sont fixés par le Roi, après avis des instances visées à l'article 3 et l'avis de la commission de la protection de la vie privée visée par la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. »

Les peines encourues sont une peine d'emprisonnement de 8 jours à un mois ou une amende de 100 à 1 000 euros. Des sanctions sont également prévues pour la fourniture d'informations mensongères ou trompeuses ou la dissimulation d'informations pendant le travail, à savoir une peine d'emprisonnement d'un mois à un an ou une amende de 200 à 15 000 euros. Il n'y a pas encore d'arrêté d'exécution pour cette loi, de sorte que l'on ne sait pas exactement quelles sont les instances concernées.

5.4. Sanctions en cas de violation des dispositions relatives aux fonctions secondaires incompatibles

Les violations des dispositions supérieures relatives aux fonctions secondaires incompatibles pour les membres du personnel de l'AFSCA et de l'IBPT font l'objet de sanctions.

- La persistance de l'incompatibilité au sein de l'AFSCA conduit au licenciement, pour le personnel contractuel, et pour le personnel statutaire, à la perte de cette qualité (arrêté royal du 8 mars 2004 fixant les conditions particulières de recrutement du personnel statutaire et contractuel de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire et organisant le service en vue de prévenir les conflits d'intérêts)

- En cas d'incompatibilité pour les membres du personnel de l'IBPT ou les membres du conseil, une amende peut être imposée (loi du 17 janvier 2003 relative au statut du régulateur des secteurs des postes et des télécommunications belges).

5.5. Sanctions : stagiaires et membres du personnel statutaire

Pour les stagiaires et les membres du personnel statutaire, le droit disciplinaire peut être invoqué en cas de conflit d'intérêts. Lorsque les fonctionnaires quittent leur mandat, le droit disciplinaire ne s'applique évidemment plus, mais les infractions graves peuvent toujours donner lieu à des sanctions pénales. C'est le cas, par exemple, des abus financiers, de la corruption, de la violation du secret professionnel ou de la collusion.

6. Développer des politiques préventives concernant les conflits d'intérêts après la cessation des fonctions et le mécanisme du tourniquet

6.1. Une politique cohérente et adaptée

Il est préférable que les mesures relatives aux conflits d'intérêts après la cessation des fonctions s'inscrivent dans une politique cohérente et intégrée, alignée sur la politique d'intégrité plus large et explicitement liée aux processus de travail primaires, tels que la gestion des ressources humaines et la gestion des risques. En outre, la politique d'intégrité plus large dans laquelle s'inscrit la politique relative à la période suivant la cessation des fonctions doit comporter une combinaison appropriée de mesures de contrôle et d'instruments d'incitation afin que les membres du personnel soient non seulement contrôlés, mais aussi soutenus dans la gestion des conflits d'intérêts après la cessation des fonctions.

Les acteurs suivants ont un rôle et une autorité dans l'élaboration et la définition d'une politique relative aux conflits d'intérêts après la cessation des fonctions :

- Les acteurs de l'intégrité⁵ :

- Le bureau Intégrité au sein du SPF BOSA ;
- Le coordinateur d'intégrité de chaque organisation de la fonction publique administrative fédérale ;
- Le Réseau Fédéral des Coordinateurs d'Intégrité.
- Les acteurs actifs dans le domaine de la maîtrise organisationnelle :
- Le Risk Officer ;
- Le Coordinateur de la maîtrise organisationnelle ;
- Le Réseau contrôle interne (ICAN) ;
- Le service fédéral d'audit interne (FAI).

Une approche ciblée est importante : les politiques doivent se concentrer sur les domaines, les secteurs et les fonctions où les conflits d'intérêts sont particulièrement susceptibles de se produire et où les risques liés à l'intégrité sont les plus élevés. Les interdictions doivent être proportionnées et clairement communiquées aux personnes concernées, et les procédures doivent toujours être transparentes.

Enfin, il est essentiel d'évaluer régulièrement l'efficacité de la politique et de procéder à des ajustements si nécessaire.

Cette section donne un aperçu des mesures et des bonnes pratiques que les organisations peuvent mettre en œuvre pour prévenir les conflits d'intérêts après la cessation des fonctions.

6.2. Mogelijke maatregelen

6.2.1. Risicoanalyse

Een eerste bouwsteen voor het ontwikkelen van een beleid op het vlak van de preventie en repressie van belangenconflicten na uitdienst-treding, is het uitvoeren van een risicoanalyse.

Een risicoanalyse is nodig om na te gaan welke bijkomende maatregelen nodig zijn en om deze af te stemmen op de specifieke noden in de praktijk. Dit moet leiden tot een 'best-fit' beleid en maatwerk.

Deze risicoanalyse bevat typisch een inventarisatie van kwetsbare functies en taken door de diensten die instaan voor organisatiebeheersing bij de specifieke federale organisaties. De in dit vademecum vermelde gevoelige domeinen en functies vormen hiervoor een nuttig vertrekpunt.

De FOD BOSA (zie infra) kan instaan voor coördinatie en ondersteuning, o.a. door het voorzien van checklists en 'red flags'. Van belang is dat ook de hr-verantwoordelijken hierbij betrokken worden, omdat zij zicht hebben op redenen waarom personeelsleden vertrekken en eventueel ook de sectoren waarnaar zij uitstromen. Op vlak van overheidsoverheidsopdrachten kan een risicoanalyse worden uitgevoerd om inzicht te verkrijgen in de (mogelijke) belangenconflicten bij aankopers.

6.2.2. Inroepen van ondersteuning

Leidinggevenden en personeelsleden kunnen ondersteuning krijgen in de omgang met belangenconflicten.

Wat betreft mandatarissen, kan de Federale Deontologische Commissie naar aanleiding van deontologische vragen advies uitbrengen en generieke aanbevelingen formuleren (wet van 15 juli 2018 tot wijziging van de wet van 6 januari 2014 houdende oprichting van een Federale Deontologische Commissie om er de Deontologische Code voor de openbare mandatarissen.)

Het Bureau Integriteit kan eveneens niet-bindend advies geven over risico's op belangenvermenging op verzoek van een hiërarchisch meerdere. Verder kan het Bureau Integriteit op verzoek van de voorzitter van het directiecomité ondersteuning bieden in de aanpak van de problematiek van belangenvermenging.

6.2.3. De afkoelingsperiode

Eenmaal is gekend dat een personeelslid een overstap maakt, kunnen afspraken gemaakt worden in het kader van een afkoelingsperiode. Zo kunnen met het personeelslid afspraken gemaakt worden dat, zolang zij nog in dienst is, er niet langer toegang wordt gegeven tot bepaalde dossiers die gevoelig zijn voor belangenconflicten in het kader van de overstap. Tevens kunnen met het personeelslid afspraken gemaakt worden die ervoor zorgen dat bedrijven nieuwe personeelsleden niet inschakelen voor taken waarin zij een belangenconflict hebben met de vorige werkgever, en dat voor een bepaalde periode.

6.2.4. Case-by-case assessment

Als topambtenaren uit dienst gaan, kan worden overwogen een 'case-by-case assessment' te laten plaatsvinden door specialisten op dit terrein zonder professionele relaties met de persoon in kwestie. Bij een dergelijke 'assessment' kunnen mogelijke integriteitsrisico's op een onafhankelijke manier worden vastgesteld.

6.2.5. Exitgesprekken

Het systematisch organiseren van exitgesprekken kan helpen om integriteitsrisico's te voorkomen.

Dit kan door in exitgesprekken met vertrekkende personeelsleden (mogelijke) belangenconflicten of de schijn ervan expliciet ter sprake te brengen en zo bewustwording te creëren. Tijdens dergelijke gesprekken kan ook benadrukt worden dat de geheimhoudingsplicht blijft bestaan.

Hiervoor is samenwerking nodig tussen de integriteitscoördinator(en) en de hr-verantwoordelijken. Indien nodig kunnen specifieke afspraken gemaakt worden bij een gevoelige overstap, met de nieuwe werkgever of het oud-personeelslid.

6.2.6. Maatregelen die integer gedrag stimuleren

Deze maatregelen houden verband met organisatiecultuur en leiderschap, zoals het creëren van een open communicatie- en dialogocultuur waarin integriteit bespreekbaar is, er geen angst is om belangenconflicten te melden, en personeelsleden bewust zijn van het beleid rondom belangenconflicten. Dergelijke maatregelen kunnen zich focussen op doelgroepen waar een groter risico bestaat op belangenconflicten.

Het thema belangenconflicten kan bijvoorbeeld bespreekbaar gemaakt worden door het te agenderen op stafvergaderingen, werkoverleggen en functioneringsgesprekken. Het kan tevens regelmatig aan bod komen tijdens opleidingen. Personeelsleden kunnen geïnformeerd worden dat ze om raad kunnen vragen bij het Bureau Integriteit, de integriteitscoördinator of in het geval van mandatarissen, bij de Federale Deontologische Commissie.

6.2. Mesures possibles

6.2.1. Analyse des risques

Pour élaborer une politique de prévention et de répression des conflits d'intérêts après la cessation des fonctions, il faut tout d'abord procéder à une analyse des risques.

Une analyse des risques est nécessaire pour identifier les mesures supplémentaires à prendre et les adapter aux besoins spécifiques sur le terrain. Cela devrait conduire à des politiques « optimales » et à une approche ciblée.

Cette analyse des risques comprend généralement un inventaire des fonctions et des tâches vulnérables par les services responsables du contrôle organisationnel au sein des organisations fédérales concernées. Les domaines et fonctions sensibles énumérés dans le présent vademecum constituent un point de départ utile à cet égard.

Le SPF BOSA (voir infra) peut assurer coordination et soutien, notamment en fournissant des listes de contrôle et des « signaux d'alerte ». Il est important que les responsables des ressources humaines soient également impliqués, car ils connaissent les raisons pour lesquelles les membres du personnel quittent l'organisation et, éventuellement, les secteurs vers lesquels ils partent. Dans le domaine des marchés publics, une analyse des risques peut être effectuée pour comprendre les conflits d'intérêts (potentiels) entre les acheteurs.

6.2.2. Recours à une aide

Les dirigeants et les membres du personnel peuvent obtenir de l'aide pour gérer les conflits d'intérêts.

En ce qui concerne les mandataires, la Commission fédérale de déontologie peut émettre des avis et des recommandations génériques en réponse à des questions déontologiques (loi du 15 juillet 2018 modifiant la loi du 6 janvier 2014 portant création d'une Commission fédérale de déontologie et contenant le Code de déontologie des mandataires publics).

Le Bureau Intégrité peut également fournir des conseils non contraignants sur les risques de conflits d'intérêts à la demande d'un supérieur hiérarchique. En outre, à la demande du président du comité de direction, le Bureau Intégrité peut apporter son soutien pour traiter la question des conflits d'intérêts.

6.2.3. Délai de viduité

Lorsque l'on sait qu'un membre du personnel va passer d'un secteur à l'autre, des dispositions peuvent être prises dans le cadre d'un délai de viduité. Par exemple, il est possible de s'entendre avec le membre du personnel pour qu'il n'ait plus accès, tant qu'il est encore en service, à certains dossiers sensibles qui comportent un risque de conflit d'intérêts dans le contexte du transfert. Des accords peuvent également être conclus avec le membre du personnel pour garantir que les entreprises n'embauchent pas de nouveaux membres du personnel pour des tâches pour lesquelles ils ont un conflit d'intérêts avec leur ancien employeur, pendant une certaine période.

6.2.4. Évaluation au cas par cas

Lorsque des hauts fonctionnaires quittent leurs fonctions, une « évaluation au cas par cas » par des spécialistes du domaine n'ayant pas de relations professionnelles avec la personne en question pourrait être envisagée. Une telle « évaluation » peut permettre d'identifier de manière indépendante les risques potentiels liés à l'intégrité.

6.2.5. Entretiens de départ

L'organisation systématique d'entretiens de départ peut contribuer à prévenir les risques liés à l'intégrité.

Cela peut se faire en évoquant explicitement les conflits d'intérêts (potentiels) ou leur apparition lors des entretiens de départ avec les membres du personnel qui quittent l'organisation, afin de les sensibiliser. Au cours de ces discussions, on peut également insister sur le fait que le devoir de discrétion demeure.

Cela nécessite une coopération entre le(s) coordinateur(s) d'intégrité et les responsables des ressources humaines. Si nécessaire, des dispositions spécifiques peuvent être prises en cas de transfert sensible, soit avec le nouvel employeur, soit avec l'ancien membre du personnel.

6.2.6. Mesures visant à encourager les comportements intègres

Ces mesures sont liées à la culture organisationnelle et au leadership, comme la création d'une culture de communication et de dialogue ouverte où l'intégrité peut être abordée, où l'on ne craint pas de signaler les conflits d'intérêts et où les membres du personnel sont conscients des politiques relatives aux conflits d'intérêts. Ces mesures peuvent se concentrer sur les groupes cibles où le risque de conflits d'intérêts est le plus élevé.

Par exemple, le thème des conflits d'intérêts peut être abordé en l'inscrivant à l'ordre du jour des réunions du personnel, des réunions de travail et des entretiens de fonctionnement. Il peut également être évoqué régulièrement lors des formations. Les membres du personnel peuvent être informés qu'ils peuvent demander conseil au Bureau Intégrité, au coordinateur d'intégrité ou, dans le cas des mandataires, à la Commission fédérale de déontologie.

Een specifieke ethische of deontologische code kan een zinvol stimulerend instrument zijn om bewustzijn te creëren en concrete handvatten te geven om met belangenconflicten na uitdiensttreding om te gaan.

6.2.7. Screening van nieuwe personeelsleden

Overheidsorganisaties kunnen bij het aanwerven van nieuwe personeelsleden nagaan of er sprake is van een belangenconflict na uitdiensttreding bij de vorige werkgever.

Un code d'éthique ou de déontologie spécifique peut être un outil incitatif utile pour sensibiliser et donner des conseils concrets sur la manière de gérer les conflits d'intérêts après la cessation des fonctions.

6.2.7. Sélection de nouveaux membres du personnel

Les organisations publiques peuvent vérifier, lors du recrutement de nouveaux membres du personnel, s'il existe un conflit d'intérêts après avoir quitté leur emploi auprès de l'employeur précédent.

Nota's

(1) Loyens, K., Bruul J. & Huijgen, J., Draaideurconstructies en belangenconflicten, een verkennende studie naar risico's en beleidsmaatregelen op vlak van belangenconflicten na uitdiensttreding bij het federaal administratief ambt en de beleidscellen, Universiteit Utrecht, 2023, p. 20-21.

(2) Bureau voor ambtelijke ethiek en deontologie. Beheer van belangenconflicten in het Belgisch federaal administratief openbaar ambt, 2009, p. 61.

Bureau d'éthique et de déontologie administratives. Gestion des conflits d'intérêts dans la fonction publique administrative fédérale belge, 2009, p. 61.

(3) Loyens, K., Bruul J. & Huijgen, J., Draaideurconstructies en belangenconflicten, een verkennende studie naar risico's en beleidsmaatregelen op vlak van belangenconflicten na uitdiensttreding bij het federaal administratief ambt en de beleidscellen, Universiteit Utrecht, 2023, p. 43-44 ;

(4) Zie de omzendbrief van 21 juni 2010 betreffende de overheidsopdrachten – Deontologie – Belangenconflicten – Verklaringen op erewoord. De bijzondere aandacht voor het voorkomen van belangenconflicten moet worden gezien in de context van de organisatiebeheersing en het koninklijk besluit van 4 mei 2016 tot oprichting van de Federale Interneauditedienst.

Voir la circulaire du 21 juin 2010 relative aux marchés publics – Déontologie – Conflit d'intérêts – Déclarations sur l'honneur. L'attention particulière apportée à la prévention des conflits d'intérêts doit être accordée dans le cadre de la maîtrise de l'organisation et l'arrêté royal du 4 mai 2016 portant création du Service fédéral d'audit interne.

(5) Zoals bepaald in het koninklijk besluit van 18 april 2023 betreffende het integriteitsbeleid en het integriteitsmanagement binnen sommige organisaties van de federale uitvoerende macht en tot wijziging van het koninklijk besluit van 22 februari 2017 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning.

Tels que définis dans l'arrêté royal du 18 avril 2023 relatif à la politique d'intégrité et à la gestion de l'intégrité au sein de certaines organisations du pouvoir exécutif fédéral et modifiant l'arrêté royal du 22 février 2017 portant création du Service public fédéral Stratégie et Appui.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[C – 2024/005198]

22 MEI 2024. — Omzendbrief nr. 739 houdende positieve maatregelen voor personen met een handicap

Aan de federale overheidsdiensten en aan de diensten die ervan afhangen, aan het Ministerie van Landsverdediging, evenals aan de instellingen van openbaar nut behorende tot het federaal administratief openbaar ambt zoals gedefinieerd in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken,

Geachte collega's,
Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Elke federale dienst is verplicht om binnen diens personeelsbestand drie procent voor te behouden aan personen met een handicap. Het gaat om een minimumverplichting. Al meer dan tien jaar brengt de Commissie voor de Inclusie van Personen met een Handicap, voorheen "de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap, jaarlijks verslag uit aan de regering over de tewerkstelling van personen met een handicap binnen de federale overheid. Uit hun jaarverslag van 2023 blijkt dat het overgrote merendeel van de federale diensten hier momenteel niet in slaagt. Het gemiddeld percentage van personen met een gekende handicap bedraagt momenteel 1,44 procent van het personeelsbestand. Nochtans heeft deze regering zich in het regeerakkoord verbonden tot de volgende doelstelling:

"We maken van de overheid een voorbeeld inzake inclusief personeelsbeleid en engageren ons ervoor te zorgen dat het personeelsbestand de diversiteit in de samenleving weerspiegelt. De regering doet extra inspanningen om haar eigen streefcijfer van minstens drie procent voor tewerkstelling van personen met een handicap bij overheidsdiensten te halen, onder meer in haar rekruteringsbeleid en beleid rond werkomgeving."

Dit engagement komt ook tot uiting in maatregel 48 van het Federaal Actieplan Handicap, waarvoor elk lid van deze regering zich ertoe heeft verbonden actie te ondernemen. In navolging van het regeerakkoord en het federaal actieplan handicap, werden verschillende reglementaire initiatieven genomen om de inclusie van personen met een handicap te bevorderen. Deze maatregelen moeten de federale diensten in staat stellen hun reglementaire verplichting na te komen. De goede wil is er en moet nu eindelijk in actie worden omgezet. We kunnen niet blijven aanvaarden dat het percentage tegen de één procent aanleunt. Dit moet beter.

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[C – 2024/005198]

22 MAI 2024. — Circulaire n° 739 portant des mesures positives pour les personnes en situation de handicap

Aux services publics fédéraux et aux services qui en dépendent, au Ministère de la Défense ainsi qu'aux organismes d'intérêt public appartenant à la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1 de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique,

Chers collègues, Chère collègues,
Madame,
Monsieur,

Chaque service fédéral est tenu de réserver trois pourcents de ses effectifs à des personnes en situation de handicap. Il s'agit d'une obligation minimale. Depuis plus de dix ans, la Commission pour l'Inclusion des Personnes Handicapées, anciennement « la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap », fait rapport chaque année au gouvernement sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'administration fédérale. Leur rapport annuel de 2023 montre que la grande majorité des services fédéraux n'y parviennent pas actuellement. Le pourcentage moyen de personnes en situation de handicap connu s'élève actuellement à 1,44 pourcent du personnel. Toutefois, ce gouvernement s'est engagé dans l'accord de gouvernement à atteindre l'objectif suivant :

« Nous ferons de l'État un exemple de gestion inclusive du personnel et nous nous engageons à faire en sorte que le personnel reflète la diversité de la société. Le gouvernement consentira des efforts supplémentaires pour atteindre son objectif d'au moins trois pourcent d'emplois de personnes en situation de handicap dans les services publics, notamment via ses politiques de recrutement et d'environnement de travail. »

Cet engagement se reflète également dans la mesure 48 du plan d'action fédéral Handicap, pour lequel chaque membre de ce gouvernement s'est engagé à prendre des mesures. À la suite de l'accord de gouvernement et du plan d'action fédéral Handicap, plusieurs initiatives réglementaires ont été prises afin de promouvoir l'inclusion de personnes en situation de handicap. Ces mesures doivent permettre aux services fédéraux de respecter leur obligation réglementaire. Les bonnes intentions sont là et doivent enfin se traduire en actions. Nous ne pouvons pas continuer à accepter que le pourcentage avoisine un pourcent. Nous devons faire mieux.