

C.R.I.C. N° 63 (2017-2018)

5e session de la 10e législature

PARLEMENT WALLON

SESSION 2017-2018

COMPTE RENDU INTÉGRAL

Séance publique de commission*

Commission de l'économie, de l'emploi et de la formation

Mardi 9 janvier 2018

*Application de l'art. 162 du règlement

SOMMAIRE

<i>Ouverture de la séance</i>	1
<i>Organisation des travaux</i>	1
<i>Examen de l'arriéré</i>	1
<i>Auditions</i>	1
<i>Proposition de décret visant à insérer un article 3septies dans le décret du 5 février 1998 relatif à la surveillance et au contrôle des législations relatives à la politique de l'emploi en vue de renforcer la lutte contre les discriminations en matière d'emploi, déposée par Mmes Gahouchi, Zrihen, MM. Dermagne, Lefebvre, Mmes Gonzalez Moyano et Morreale (Doc. 910 (2017-2018) N° 1 et 1bis)</i>	1
 <i>Audition de M. Charlier, Directeur du Centre interfédéral pour l'égalité des chances (Unia)</i>	
Intervenants : M. le Président, M. Charlier, Directeur du Centre interfédéral pour l'égalité des chances.....	2
 <i>Échange de vues</i>	
Intervenants : M. le Président, Mme Zrihen, MM. Evrard, Drèze, Henry, Henquet, M. Charlier, Directeur du Centre interfédéral pour l'égalité des chances.....	6
 <i>Audition de Mme Quoilin et M. Burton, Directrice générale de la Direction générale opérationnelle de l'Économie, de l'Emploi et de la Recherche (DGO6) et Directeur de la Direction de l'inspection sociale</i>	
Intervenants : M. le Président, Mme Quoilin, Directrice générale de la Direction générale opérationnelle de l'Économie, de l'Emploi et de la Recherche	11
 <i>Échange de vues</i>	
Intervenants : M. le Président, MM. Bracaval, Drèze, Henry, Henquet, Mme Zrihen, M. Evrard, Mme Quoilin, Directrice générale de la Direction générale opérationnelle de l'Économie, de l'Emploi et de la Recherche, M. Burton, Directeur de la Direction de l'inspection sociale, M. Lefebvre, M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation.....	14
 <i>Audition de M. Chandelon, responsable de la Cellule Discriminations à la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB)</i>	
Intervenants : M. le Président, M. Chandelon, responsable de la Cellule Discriminations à la Fédération générale du travail de Belgique.....	19
 <i>Échange de vues</i>	
Intervenants : M. le Président, MM. Lefebvre, Drèze, Henry, M. Chandelon, responsable de la Cellule Discriminations à la Fédération générale du travail de Belgique, M. Bracaval, M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation.....	22

Audition de M. Abedinaj, responsable national Migrants CSC et Diversité à la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC)

Intervenants : M. le Président, M. Abedinaj, responsable national Migrants CSC et Diversité à la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique..... 24

Échange de vues

Intervenants : M. le Président, M. Drèze, M. Abedinaj, responsable national Migrants CSC et Diversité à la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique, Mme Zrihen, M. Chandelon, responsable de la Cellule Discriminations à la Fédération générale du travail de Belgique.....25

Audition de M. Piscicelli, représentant habilité de l'Union des Classes moyennes (UCM)

Intervenants : M. le Président, M. Piscicelli, représentant habilité de l'Union des Classes moyennes.....27

Échange de vues

Intervenants : M. le Président, M. Drèze, Mme Zrihen, MM. Henquet, Henry, Evrard, M. Piscicelli, représentant habilité de l'Union des Classes moyennes..... 29

Reprise de la séance..... 34

Organisation des travaux (Suite)..... 34

Proposition de décret visant à insérer un article 3septies dans le décret du 5 février 1998 relatif à la surveillance et au contrôle des législations relatives à la politique de l'emploi en vue de renforcer la lutte contre les discriminations en matière d'emploi, déposée par Mmes Gahouchi, Zrihen, MM. Dermagne, Lefebvre, Mmes Gonzalez Moyano et Morreale (Doc. 910 (2017-2018) N° 1 et 1bis) (Suite)..... 35

Audition de M. De Lame, Secrétaire général-Directeur de l'Union wallonne des entreprises (UWE)

Intervenants : M. le Président, M. De Lame, Secrétaire général-Directeur de l'Union wallonne des entreprises.....35

Échange de vues

Intervenants : M. le Président, M. Henquet, M. De Lame, Secrétaire général-Directeur de l'Union wallonne des entreprises, MM. Drèze, Henry..... 37

Audition de Mmes Kuzyn et Loeckx, représentantes habilitées de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Intervenants : M. le Président, Mme Kuzyn, représentante habilitée de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes..... 39

Échange de vues

Intervenants : M. le Président, Mme Zrihen, M. Evrard, Mme Kuzyn, représentante habilitée de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes.....41

Audition de M. Suinen, Président de la Fédération des chambres de commerce et d'industrie de Wallonie

Intervenants : M. le Président, M. Suinen, Président de la Fédération des chambres de commerce et d'industrie de Wallonie..... 44

Échange de vues

Intervenants : M. le Président, Mme Zrihen, M. Drèze, M. Suinen, Président de la Fédération des chambres de commerce et d'industrie de Wallonie, MM. Henry, Evrard, Henquet 45

Audition de M. Wambersie, Secrétaire général Wallonie-Bruxelles du Syndicat neutre pour indépendants (SNI)

Intervenants : M. le Président, M. Wambersie, Secrétaire général Wallonie-Bruxelles du Syndicat neutre pour indépendants..... 48

Échange de vues

Intervenants : M. le Président, Mme Zrihen, MM. Henry, Henquet, Drèze, M. Wambersie, Secrétaire général Wallonie-Bruxelles du Syndicat neutre pour indépendants..... 50

Audition de M. Marfouk, attaché scientifique à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et la statistique (IWEPS)

Intervenants : M. le Président, M. Marfouk, attaché scientifique à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et la statistique..... 52

Reprise de la séance..... 52

Audition de M. Marfouk, attaché scientifique à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et la statistique (IWEPS) (Suite)

Intervenants : M. le Président, M. Marfouk, attaché scientifique à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et la statistique..... 52

Échange de vues

Intervenants : M. le Président, MM. Bracaval, Drèze, Mme Zrihen, M. Marfouk, attaché scientifique à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et la statistique..... 56

Organisation des travaux (Suite)..... 57

Interpellations et questions orales..... 58

Question orale de Mme Simonet à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « la restructuration des outils économiques et régionaux et la suppression de l'Agence pour l'Entreprise et l'Innovation (AEI) »

Intervenants : M. le Président, Mme Simonet, M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation..... 58

Question orale de Mme Zrihen à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « la suite du dossier Caterpillar »

Intervenants : M. le Président, Mme Zrihen, M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation..... 59

Question orale de M. Evrard à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « l'émergence des fintechs en Wallonie »

Intervenants : M. le Président, M. Evrard, M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation..... 62

Projets et propositions..... 62

Cinquième rapport annuel (01.01.2016 au 31.12.2016) adressé au Parlement wallon par le Médiateur commun à la Communauté française et à la Région wallonne (Doc. 816 (2016-2017) N° 1)..... 62

Désignation d'un rapporteur

Intervenants : M. le Président, M. Henquet..... 62

Exposé de M. Bertrand, Médiateur commun à la Communauté française et à la Région wallonne

Intervenants : M. le Président, M. Bertrand, Médiateur commun à la Communauté française et à la Région wallonne..... 63

Échange de vues

Intervenants : M. le Président, MM. Henquet, Drèze, M. Bertrand, Médiateur commun à la Communauté française et à la Région wallonne, M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation..... 66

Confiance au président et au rapporteur..... 69

Interpellations et questions orales (Suite)..... 69

Question orale de Mme Simonet à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « l'impact sur la recherche des négociations entre le Royaume-Uni et l'Europe dans le cadre du Brexit »

Intervenants : M. le Président, Mme Simonet, M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation..... 69

Question orale de Mme Simonet à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « le suivi des dispositions prévues dans la Déclaration de politique régionale en matière de recherche »

Intervenants : M. le Président, Mme Simonet, M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation..... 71

Question orale de Mme Tillieux à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « le nouveau paysage numérique » ;

Question orale de Mme Tillieux à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « la stratégie wallonne en matière de numérique »

Intervenants : M. le Président, Mme Tillieux, M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation..... 73

Question orale de M. Drèze à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « le portail « Open Data » de la Wallonie »

Intervenants : M. le Président, M. Drèze, M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation..... 76

Question orale de Mme Zrihen à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « l'intelligence artificielle en Wallonie »

Intervenants : M. le Président, Mme Zrihen, M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation..... 77

Reprise de la séance..... 79

Interpellations et questions orales (Suite)..... 79

Question orale de M. Drèze à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « le risque de concurrence entre les Régions en matière d'accès à la profession »

Intervenants : M. le Président, M. Drèze, M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation 79

Question orale de M. Drèze à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « les conséquences pour les demandeurs d'emploi wallons de la réforme des agences locales pour l'emploi (ALE) en Flandre »

Intervenants : M. le Président, M. Drèze, M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation..... 80

Question orale de Mme Tillieux à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « l'augmentation du nombre d'indépendants seniors »

Intervenants : M. le Président, Mme Tillieux, M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation..... 81

Question orale de Mme Tillieux à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « les discriminations à l'embauche »

Intervenants : M. le Président, Mme Tillieux, M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation..... 82

Question orale de M. Baurain à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « les suites de l'affaire « Maison Émilie » sur le plan des emplois dans le cadre des aides à la promotion de l'emploi (ALE) »

Intervenants : M. le Président, M. Baurain, M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation..... 84

Question orale de M. Drèze à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « l'inspection menée par l'administration auprès des missions régionales pour l'emploi (MIRE) »

Intervenants : M. le Président, M. Drèze, M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation..... 85

Question orale de Mme Tillieux à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « le consortium de validation des compétences »

Intervenants : M. le Président, Mme Tillieux, M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation..... 86

Organisation des travaux (Suite)..... 87

Interpellations et questions orales transformées en questions écrites..... 87

Interpellations et questions orales retirées..... 88

Liste des intervenants..... 89

Abréviations courantes..... 90

Présidence de M. Dodrimont, Président

OUVERTURE DE LA SÉANCE

- La séance est ouverte à 9 heures 17 minutes.

M. le Président. - La séance est ouverte.

Bonjour à chacun d'entre vous. À vous toutes et à vous tous, mes meilleurs vœux en ce début d'année civile, puisque nous redémarrons une année nouvelle.

Je vous la souhaite la plus fructueuse possible dans cette Commission de l'économie et aussi beaucoup de moments de bonheur, de convivialité et de joie pour chacun d'entre vous. Cela reste important.

Nous avons un ordre du jour assez chargé et intéressant.

Nous pourrions avoir des échanges fructueux.

ORGANISATION DES TRAVAUX

Examen de l'arriéré

M. le Président. - L'ordre du jour appelle l'examen de l'arriéré de notre commission.

J'ai un mot à vous dire au niveau de l'organisation des travaux. Il avait été convenu que dans l'examen de l'arriéré, chaque groupe ferait parvenir les textes qu'il souhaitait maintenir à l'arriéré de notre commission.

C'est le principe qui avait été établi. Je parle ici, singulièrement, des rapports d'activité et des différents avis.

Le groupe socialiste a réalisé son devoir et je l'en remercie, mais j'attends toujours que les autres groupes se mettent au diapason du groupe PS. Je compte donc sur chacun d'entre vous pour me faire parvenir vos souhaits de maintien à l'arriéré de notre commission.

(Réaction d'un intervenant)

Il peut y en avoir d'autres, ne craignez rien.

Merci pour votre bonne attention par rapport à cela.

AUDITIONS

PROPOSITION DE DÉCRET VISANT À INSÉRER UN ARTICLE 3^{SEPTIES} DANS LE DÉCRET DU 5 FÉVRIER 1998 RELATIF À LA SURVEILLANCE ET AU CONTRÔLE DES LÉGISLATIONS RELATIVES À LA POLITIQUE DE L'EMPLOI EN VUE DE RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI, DÉPOSÉE PAR MMES GAHOUCHI, ZRIHEN, MM. DERMAGNE, LEFEBVRE, MMES GONZALEZ MOYANO ET MORREALE (DOC. 910 (2017-2018) N° 1 ET 1BIS)

M. le Président. - L'ordre du jour appelle les auditions sur la proposition de décret visant à insérer un article 3^{septies} dans le décret du 5 février 1998 relatif à la surveillance et au contrôle des législations relatives à la politique de l'emploi en vue de renforcer la lutte contre les discriminations en matière d'emploi, déposée par Mmes Gahouchi, Zrihen, MM. Dermagne, Lefebvre, Mmes Gonzalez Moyano et Morreale (Doc. 910 (2017-2018) N° 1 et 1bis).

M. Bracaval a déjà été désigné en qualité de rapporteur.

Aujourd'hui sont prévues les auditions telles que les différents groupes les ont demandées. En principe, 10 auditions sont programmées aujourd'hui, pratiquement tout le monde doit être là. Je remercie d'ores et déjà les différents intervenants pour leur présence.

Nous avons convenu de tenter de réaliser ces exercices d'audition sur la matinée, d'essayer d'en terminer avant 13 heures, si c'est possible – je ne suis pas contre que les débats puissent se prolonger quand ils ont un intérêt – de manière à avoir des conditions de travail qui semblent adéquates. Nous pourrions donc réunir l'ensemble de ces auditions sur les trois heures de matinée qui peuvent y être consacrées.

Dix intervenants, trois heures, vous savez toutes et tous compter, je compte donc sur vous pour tenter pour ramasser le propos dans un délai d'un quart d'heure à 20 minutes ; le reste du temps étant consacré aux questions que les parlementaires voudraient vous poser.

Les intervenants s'expriment et, tout de suite après l'expression de chaque intervenant. Nous aurons donc

l'échange de vues, de manière aussi à ce que toutes les questions soient posées après l'intervention des intervenants. Les intervenants seront dès lors libres de continuer à assister à nos travaux ou de vaquer à d'autres occupations, ce qui peut éventuellement être important pour certains d'entre vous. C'est d'ailleurs ce qui m'a été dit par l'un ou l'autre.

Nous allons nous en tenir à l'ordre tel que prévu.

Audition de M. Charlier, Directeur du Centre interfédéral pour l'égalité des chances (Unia)

M. le Président. - La parole est à M. Charlier.

M. Charlier, Directeur du Centre interfédéral pour l'égalité des chances (Unia). - Monsieur le Président, Monsieur le Ministre, Mesdames et Messieurs les députés, je vous remercie de nous avoir invités sur cette question des tests de discrimination, tests de situation, appels mystère. J'aurais pu commencer en vous présentant une série de chiffres tirés du baromètre de la diversité en matière d'emploi que nous avons publié en 2012, les tout derniers résultats du monitoring socioéconomique qui ont été publiés en décembre 2017. J'aurais pu vous présenter quelques données sur les signalements et les dossiers que nous traitons, mais j'ai préféré commencer par une anecdote significative de quelque chose qui m'est arrivé hier soir.

Je suis rentré de Bruxelles, je rentrais chez moi en Wallonie. Je prends la voiture et, en quittant Bruxelles, je prends un autostoppeur – bonne ou mauvaise chose, j'ai l'habitude de prendre des autostoppeurs, en mémoire de ma jeunesse où j'ai beaucoup fait de l'autostop moi-même aussi. Je commence à discuter, il s'intéresse à ce que je fais, j'explique là où je travaille et il me raconte son histoire. Cet autostoppeur travaille depuis 10 ans dans une grosse société de services bancaires et financiers, qui a des agences un peu partout dans le pays, à Bruxelles, en Flandre, en Wallonie. Il travaille là depuis 10 ans, il travaille à Bruxelles et vit en Wallonie. Il explique que, à quelques reprises, il a essayé de bénéficier de mobilité interne et de pouvoir travailler plus près de chez lui. Il s'est porté candidat, il n'a jamais été retenu.

Il s'est posé des questions et il se demandait si son origine pouvait jouer sur le fait qu'il n'était pas retenu dans cette mobilité interne. Il a été sur l'intranet et il a regardé toutes les agences qui étaient dans la région où il habitait. Il a vu que tous les employés de cette société étaient tous – si je peux employer cette expression – des « bleus blancs belges », donc des personnes belges d'origine. Dans l'intranet, quand il regarde les agences sur Bruxelles, il dit, j'utilise ses mots : « Il y a des personnes d'origine belge, mais il y aussi des blacks, des beurs, et cetera, avec une plus grande diversité ». Il m'explique qu'il s'est inquiété de cela en interne. Il est

allé auprès de son supérieur en disant : « Comment cela se fait-il, que se passe-t-il ? ». Il lui a été répondu : « Tu n'as peut-être pas beaucoup d'espoir de pouvoir bénéficier de mobilité interne parce que, dans ta région, les clients ne veulent pas de travailleurs d'origine étrangère, ils ne veulent pas derrière le guichet des personnes d'origine étrangère », lui-même étant d'origine maghrébine.

J'ai trouvé cette histoire assez significative pour pouvoir la rapporter ici, ce matin, pour montrer que la discrimination existe encore. Lui travaille depuis 10 ans dans cette société de service et il est bloqué. Si j'ai dû le prendre en stop, c'est simplement parce qu'il avait raté son bus et peut-être que lui, pourrait vouloir travailler plus près de chez lui et de ne plus devoir faire du stop pour rentrer chez lui.

Si l'on veut prendre les questions de discrimination au sérieux, les législations antidiscrimination au sérieux, le décret wallon au sérieux, il faut se doter de moyens pour lutter contre les phénomènes discriminatoires.

Je vais vous présenter ici les quatre parties de mon exposé. Une des difficultés auxquelles les personnes victimes de discrimination sont confrontées, c'est le problème de la preuve. Si je reprends l'exemple de mon autostoppeur, il est évident que lui, il n'a pas la preuve et il ne peut jamais rapporter la preuve de la discrimination même si, oralement, en interne, on lui dit et on lui donne les raisons pour lesquelles cette mobilité ne lui est pas permise. Si l'on s'attache uniquement aux situations individuelles de personnes susceptibles d'être victimes de discrimination, on est vite dans une impasse si l'on veut lutter sur des phénomènes et des pratiques discriminatoires plus diffuses, jamais ou très rarement écrites et par rapport auxquelles il est difficile de travailler.

D'autre part, nous sommes en train de faire une évaluation de la législation fédérale en matière de législation antidiscrimination. Le Parlement germanophone le fait de la même manière au niveau du décret. Nous estimons qu'en gros, les législations belges en ce compris le décret wallon antidiscrimination sont des dispositifs complets, intéressants et il ne faut pas apporter de grandes modifications, peut-être des petites modifications à gauche et à droite, à la législation en tant que telle.

La Belgique a un dispositif complexe, mais complet et l'important est de mettre ces législations en œuvre et nous estimons qu'il est de la responsabilité des pouvoirs publics de prendre les choses au sérieux. Si vous adopter un décret antidiscrimination, c'est pour qu'il soit appliqué et pour limiter les risques de discrimination.

Enfin, en matière d'emploi, un dernier phénomène, tout à fait singulier, est que l'on se trouve parfois dans une relation triangulaire avec un employeur, une entreprise ou entreprise de service, même une

administration, un travailleur ou un candidat travailleur et puis, un intermédiaire – je pense aux sociétés d'intérim, aux sociétés de titres-services, mais également aux services du FOREm – et dans cette relation triangulaire, il y a parfois aussi des phénomènes de discrimination, des phénomènes de sélection inappropriée qui se font avec des injonctions parfois données et cela, ce sont des matières également régionales pour lesquelles il est possible de prendre des mesures.

Aujourd'hui, nous parlons des tests de discrimination, des tests de situations, des *mystery shoppings*, appels mystères, et nous estimons – on a formulé des recommandations en ce sens sur base à la fois de nos études, de nos recherches, mais aussi de notre pratique – que c'est un outil intéressant parmi d'autres. Ce n'est pas l'outil miracle, ce n'est pas quelque chose qui va du jour au lendemain tout changer, mais c'est un outil intéressant à partir du moment où c'est suffisamment cadré et où l'on ne se retrouve pas dans un système de far-west où tout le monde fait du n'importe quoi. C'est la raison pour laquelle notre proposition est de doter l'inspection sociale, l'inspection du travail d'un pouvoir de réaliser ces tests de situation.

Un petit peu de terminologie, on fait la différence entre l'appel mystère et le test de situation en tant que tel. L'appel mystère est simplement quelqu'un qui appelle et qui va s'adresser à une société, une entreprise intermédiaire, intérim, titre-service, ou autre, et qui va demander ou formuler une demande discriminatoire : « Je cherche quelqu'un, mais j'aimerais bien que vous m'envoyiez un bleu-blanc belge, mais des gens trop colorés, certainement pas quelqu'un de plus de 45 ans » et des choses de cet ordre-là. Alors là, en fonction de la réponse que l'on a, on a une réponse, la personne au bout du fil accepte ou refuse et si elle accepte l'injonction discriminatoire, le risque et la démonstration du risque discriminatoire est là.

L'autre technique est le test de situation que l'on appelle parfois aussi l'audit par couple, c'est par rapport à une offre d'emploi ouverte, on envoie deux candidatures pratiquement identiques avec un seul élément qui change, soit l'âge, soit le handicap, soit l'origine, soit l'orientation sexuelle et on voit, si en envoyant ces deux candidatures, il y a une réaction différente de la part de l'employeur.

Dans ces deux procédures différentes, dans ces deux techniques différentes, la force probante, la démonstration de la discrimination n'est pas nécessairement la même. En effet, quand on envoie deux candidatures, même si les profils sont très similaires, mais que la réponse n'est pas nécessairement identique, on va parler d'une présomption de discrimination parce qu'il est toujours possible, de la part de l'employeur ou de la personne testée, de démontrer que c'est autre chose qui a joué que cette différence-là. Dans ce cas-là, on va parler d'une

présomption de discrimination qui peut être effectivement réfragable.

Par contre, quand on est dans un système d'appel mystère où l'on demande de discriminer – et on fait la même chose dans d'autres secteurs, en matière de logement par exemple, auprès des agences immobilières – si l'on accepte en disant que « oui, je vous garantis de ne pas vous envoyer de candidats de plus de 45 ans » ou « je vous garantis de ne pas vous envoyer de candidats d'origine étrangère », à ce moment-là, la preuve de la discrimination est plus établie et plus sérieuse. Il y a toujours moyen de se défendre, mais cela va être plus difficile.

Aussi, quand on parle de tests de situation, de *testing*, on voit que des choses se font et sont avec des finalités différentes et c'est important de savoir ce dont on parle quand on parle de tests de situation. Des tests de situation se font avec une finalité scientifique, ils doivent correspondre là à des critères scientifiques pour pouvoir obtenir des résultats et pour pouvoir établir des pratiques ou donner une photographie de la situation de la discrimination dans un secteur donné.

Ce sont des tests agrégés où l'on ne va pas aller rechercher l'identité des personnes, des entreprises testées, ce sont des choses auxquelles Unia a recours quand on travaille, par exemple, dans la pratique du baromètre de la diversité en matière d'emploi ou en matière de logement.

On peut également faire des tests de situation à des fins de sensibilisation. Là, le critère scientifique est peut-être moins requis, la méthodologie est peut-être moins stricte, mais c'est ce que des organisations ont fait, comme le MRAX par exemple, ce que souvent les journalistes font quand ils font des tests de situation avec des caméras cachées pour démontrer des réalités discriminatoires. Cela n'a pas de preuve scientifique comme telle. C'est parfois difficile d'utiliser cela en justice parce que l'on peut éventuellement parler de provocation à certains moments, mais c'est à des fins de sensibilisation pour montrer qu'il y a une réalité discriminatoire dans un secteur donné.

Troisième possibilité, c'est établir une présomption de discrimination en vue d'une procédure. Là, parfois, des candidats, des personnes se voient opposer des refus de manière systématique et répétée, ils vont procéder eux-mêmes à un test de situation. Des cas ont été médiatisés, des gens ont envoyé leur CV sous leur identité réelle et puis, ont changé un élément et tout d'un coup, en changeant cet élément, sont invités à un entretien alors que sur le précédent CV, ils ne l'étaient pas. Ce sont donc parfois des choses utilisées dans des procédures judiciaires, mais là aussi, il faut une certaine rigueur pour pouvoir faire cela pour ne pas qu'il y ait de biais et que l'on puisse estimer que ce sont d'autres raisons qui ont justifié la différence de traitement.

Le quatrième point est ce qui nous occupe aujourd'hui, c'est utiliser le test de situation pour contrôler l'application d'une législation. C'est la proposition de décret qui est formulée, ce sont les dispositions qui ont été adoptées en Région bruxelloise avec une ordonnance du mois de novembre de cette année-ci, ce sont les propositions qui existent aujourd'hui au niveau fédéral, le ministre de l'Emploi, Kris Peeters, a fait adopter un projet passé en première et deuxième lecture au Gouvernement et qui va être déposé au Parlement, c'est de se doter en tant que pouvoir public, de moyens, de doter l'Inspection du travail de moyens pour faire ces tests de situation.

Une dernière possibilité sur les tests, c'est de l'autorégulation. Des secteurs utilisent les tests de situation pour vérifier que, dans leurs propres pratiques, ils ne discriminent pas, et pour prendre les mesures dans ce secteur-là. En Belgique, Federgon, la Fédération des sociétés d'interim et des titres-services, recourt régulièrement à des tests de situation pour revenir auprès de ses membres pour essayer d'améliorer les pratiques.

Les appels « mystère » se pratiquent de manière assez régulière, notamment en matière commerciale, où l'on va tester le niveau de service qui est offert ; pas nécessairement sur la discrimination, mais c'est une technique de management qui est régulièrement utilisée pour assurer une qualité de service qui est fixée comme objectif par une entreprise donnée.

La proposition telle que nous la formulons, et qui s'inscrit dans les différents textes ou qui a été traduite dans les différents textes, c'est d'avoir un dispositif de contrôle public et ciblé, disposant d'outils efficaces de constat de discrimination assorti d'un système de réaction proportionnelle et progressive, coordonné au niveau interfédéral, concerté avec les partenaires sociaux et doté de moyens d'action suffisants.

L'emploi est une matière partagée entre le Fédéral et les Régions. Suite à la sixième réforme de l'État, toute une partie des compétences est rentrée dans l'escarcelle des Régions. Dans le cadre de cette compétence partagée, il y a matière pour la Région wallonne de prendre ces dispositifs pour lutter contre les discriminations. L'inspection sociale est, à nos yeux, l'opérateur qui est le mieux placé pour pouvoir procéder à ce type de test de situation puisqu'ils sont chargés de contrôler l'application des lois, en ce compris l'application des lois contre la discrimination et du décret wallon visant à lutter contre les discriminations.

Pour nous, il est important de ne pas « privatiser » ou permettre des tests de situation qui soient faits par des organisations, des associations, des personnes individuelles. On trouve important de réserver ce pouvoir aux services publics et à l'inspection.

On sait qu'un des reproches ou une des craintes qui existe par rapport aux tests de situation, aux appels « mystère », c'est ce que l'on appelle le *fishing*, l'hameçonnage, où l'on va faire des tests de situation à grande échelle, un peu à l'aveugle, en espérant trouver des situations de discrimination en tant que telles.

Nous estimons qu'il faut cadrer et qu'il est important d'avoir des systèmes de ce que l'on peut appeler des voyants d'alerte qui permettront d'ouvrir la possibilité ou l'opportunité pour l'inspection de faire et de recourir à ces tests de situation ou aux appels « mystère ».

Un des éléments, c'est une convergence de plaintes qui arrivent au niveau de l'inspection. De nouveau, dans des situations individuelles, il est parfois difficile d'aller creuser et d'aller chercher la réalité discriminatoire. Par contre, si un même employeur fait l'objet de deux, trois, quatre, cinq, six, sept plaintes, à un certain moment, il y a peut-être des éléments qui peuvent laisser à penser qu'il existe des pratiques ou une réalité discriminatoire.

Par ailleurs, ce sont des choses qui sont prévues dans la législation, à savoir les dossiers qui sont traités par Unia, par l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, voire par d'autres organismes habilités. C'est aussi des signalements. Pour ne rien vous cacher, il y a parfois des signalements où l'on a des entreprises ou des employeurs qui sont « bien connus » de nos services. On n'a pas un, deux, trois dossiers à leur égard et l'on se dit que là il y a quand même des pratiques qui sont problématiques. Dans le cadre des relations que nous avons et que nous pouvons avoir avec l'inspection, on peut à un certain moment activer et dire qu'il y a là peut-être matière à investiguer plus en avant.

Un troisième voyant d'alerte, c'est ce que l'on appelle le *data mining*, à savoir l'utilisation de données administratives existantes pour essayer de détecter des présomptions de pratiques discriminatoires. C'est quelque chose qui peut s'appliquer sur les discriminations en matière d'âge, puisque a priori ce sont des données administratives qui sont connues, que l'on peut exploiter. Si l'on voit que dans un secteur donné ou dans une entreprise donnée, il y a un même patron, une même récurrence de pratiques où certaines personnes sont exclues, sont plus facilement licenciées par rapport à certains groupes d'âge, cela peut être un voyant d'alerte permettant d'ouvrir la possibilité de recourir à l'appel « mystère » ou au test de situation.

Cela peut être également le résultat d'autotesting. L'autorégulation est quelque chose d'important. Nous estimons qu'il est important que les secteurs, les entreprises y recourent. Cela ne suffit pas, mais nous estimons aussi que si un secteur fait régulièrement des autotestings et qu'une entreprise, de manière systématique, se retrouverait avec un schéma discriminatoire, l'information devrait être transmise à l'inspection qui pourrait recourir au test de situation. Dans la législation, on parle d'indices sérieux,

d'indications objectives permettant de recourir à ces tests de situation.

Le cadre légal implique une évolution législative puisque les agents de l'inspection sont tenus, en principe, de se légitimer. Il est évident que si l'on doit se légitimer, il n'est pas possible de recourir, dès l'entrée, à ce test de situation. Il faut donc une exception à se légitimer et il faut aussi mettre en place au niveau des services de l'inspection – c'est quelque chose qui est certainement nouveau pour eux – de prévoir des méthodologies permettant d'objectiver les choses, d'éviter de parler de provocation et d'essayer d'avoir une méthodologie qui soit la plus imparable possible.

Il faut savoir que le système des clients « mystère » existe déjà. On peut donc s'inspirer des pratiques actuelles, notamment dans les services bancaires et financiers. Ainsi, la FSMA recourt au système des appels « mystère » pour vérifier si les informations que les banques doivent donner à leurs clients sont bien délivrées. La Loterie nationale recourt au système des clients « mystère » pour vérifier que les buralistes ne vendent pas des produits de la Loterie nationale à des mineurs de moins de 18 ans. Ce sont des choses qui se font déjà aujourd'hui, ce n'est pas quelque chose de nouveau, ce n'est pas quelque chose que l'on sort de notre sac. Dans d'autres législations, ce sont des mécanismes, ce sont des procédures qui existent, qui ne sont pas contestées et qui permettent de mettre en œuvre et de lutter contre des infractions aux législations.

Il n'y a pas que le pénal. J'aime à rappeler, parce que parfois on l'oublie, que quand on parle de discrimination, on ne parle pas nécessairement d'une discrimination intentionnelle ou volontaire. La législation, le décret antidiscrimination visent à lutter contre le fait discriminatoire, la réalité discriminatoire. Il se peut donc très bien – et cela arrive quand même régulièrement – qu'il y ait des pratiques discriminatoires dont personne n'est conscient. On a l'impression que cela fait partie de notre mode de fonctionnement ordinaire ; c'est cela qu'il faut détecter. Il faut prendre conscience qu'il y a des mécanismes structurels de discrimination qui amènent à de la discrimination, qui ne sont ni volontaires ni conscients. Bien sûr, parfois, cela peut l'être. Mais pas nécessairement. On est dans un dispositif qui est d'abord un dispositif civil et qui n'est pas un dispositif pénal. Il est aussi pénal, à un certain moment, mais il est d'abord civil. Pour nous, c'est important, parce que l'on veut éviter de tomber dans la stigmatisation et de pointer du doigt le méchant raciste, le méchant homophobe, ou des choses de cet ordre.

Il y a un intérêt à peut-être être dans une réflexion sur notre mode de fonctionnement au niveau de la société, mais au niveau des entreprises et des secteurs en tant que tels. Nous estimons que l'action pénale est une action qui doit se faire en dernier recours.

C'est pour cela que l'on trouve aussi intéressant de doter l'inspection de ces moyens-là, parce que l'inspection a un portefeuille de moyens de réactions possibles qui ne vont pas directement à la sanction, qui ne vont pas directement devant le tribunal. On peut commencer par des avertissements ; on peut, dans un dialogue ou dans une concertation, fixer des délais pour changer les pratiques et ne pas être tout de suite, nécessairement, dans la sanction. Il peut y avoir pratiquement un accompagnement pour mettre fin aux pratiques discriminatoires une fois qu'elles sont développées.

Il est aussi pour nous important que les dispositifs en matière de clients « mystère » et de tests de situation puissent être utilisés dans les procédures civiles et pas uniquement dans les procédures pénales et de pouvoir initier l'action en cessation, notamment, qui est moins lourde et qui est moins stigmatisante qu'une action au pénal avec des sanctions pénales à la clé. Il convient de préserver les sanctions pénales à celui qui met véritablement, mène une politique intentionnelle discriminatoire à l'égard de certains groupes et d'avoir donc ces réactions proportionnées.

Je vous l'ai dit, des initiatives ont été prises en Région bruxelloise. Des initiatives se font aujourd'hui au niveau fédéral. Nous appelons donc à ce qu'il y ait une coordination interfédérale et une coopération entre les différents services d'inspection pour organiser cela.

C'est une des raisons pour lesquelles nous sommes ici aujourd'hui : nous avons l'espoir ou l'ambition de vous convaincre d'adopter ce type de législations à l'instar des autres et d'avoir une politique cohérente et concertée, sachant que des accords de coopération et, singulièrement, celui du 1er juin 2011, existent et prévoient que la coopération entre les différents services concerne aussi la lutte contre la discrimination.

On est donc au cœur de notre problématique.

Il est important aussi, au-delà de ce pouvoir qui pourrait être donné aux services d'inspection, de susciter, de suggérer, de proposer, de soutenir des mécanismes d'autorégulation au niveau sectoriel ou au niveau des entreprises.

Il faut savoir qu'il y a certaines entreprises, notamment en France – vous connaissez peut-être la chaîne Casino –, qui recourent régulièrement à des tests de situation auprès de ces magasins en termes de « je veux améliorer mes pratiques pour éviter la discrimination ». Ils ont donc fait cela à deux ou trois reprises. Ils ont fait faire cela par des universitaires comme pratiques visant à améliorer leurs pratiques et à être moins discriminatoires.

On veut aussi souligner le rôle du Conseil économique social wallon avec la possibilité de suggérer un travail au niveau des secteurs et la mise en

œuvre de codes de non-discrimination au niveau sectoriel ou le fait de suggérer ou de soutenir au niveau de certains secteurs les processus méthodologiques d'autorégulation.

Une attention particulière sur cette relation triangulaire lorsqu'il y a un intermédiaire – que ce soit une société d'interim, titres-services ou les services du FOREm – où il y a parfois des injonctions de discrimination. Nous y sommes confrontés régulièrement. On a développé, notamment, un module de formation pour savoir comment répondre à une injonction discriminatoire. Cela fait quelques années où les intermédiaires sont confrontés à ce type de demandes et ne savent pas très bien comment faire.

Surtout – alors je ne parle pas ici du FOREm – dans le secteur de l'interim et des titres-services, on est dans un secteur concurrentiel. Par conséquent, si moi je n'accepte pas, mon concurrent va accepter et va faire un plus grand chiffre d'affaires. C'est pour cela que dans ce secteur-là, il nous semble important de travailler au niveau du secteur avec la Fédération en tant que telle.

C'est aussi un secteur dans lequel le recours au client mystère est le plus approprié puisque là, on est véritablement dans l'injonction de discrimination.

Je ne sais pas si vous avez vu l'expérience menée par la ville de Gand qui a décidé de mettre en œuvre des tests de situation par client mystère auprès des agences immobilières et l'a annoncé comme tel. La ville avait fait faire par l'Université de Gand une première enquête avant de lancer le programme et a fait une deuxième enquête après avoir lancé et avoir annoncé à l'ensemble du secteur autour de Gand.

Les résultats montrent que les tests faits à titre scientifique montraient une très forte diminution des pratiques discriminatoires, en tout cas, du fait d'accepter une injonction de discriminer, simplement parce que la ville de Gand avait annoncé vouloir mener cette politique-là.

Il y a donc une régulation qui se fait à partir du moment où un pouvoir public décide et annonce vouloir mener ce type de politique.

J'ai probablement été trop long, je vous remercie pour votre attention et je suis à votre disposition pour toutes questions.

Échange de vues

M. le Président. - La parole est à Mme Zrihen.

Mme Zrihen (PS). - Merci, Monsieur Charlier, pour cette présentation qui a le mérite, je pense, de traverser l'ensemble de la problématique.

Si nous nous sommes attachés à ce problème, c'est que nous avons bien conscience que si les dispositifs légaux existent peut-être à plusieurs niveaux – pas complètement au niveau de la Région wallonne –, l'application reste extrêmement problématique.

Vous avez donné un exemple. Chacun de notre côté, il nous est tout à fait possible d'imaginer que des situations similaires se présentent. Pas plus tard qu'hier, encore une fois, sur des dossiers, il semblait évident à la GRH que la personne de couleur devait être écartée, simplement pour une question – soi-disant – d'intégration, sans tenir compte des capacités propres de la personne.

Ce que je voudrais poser comme question concerne le volet contraignant. Vous avez lu la proposition de résolution que nous avons réalisée avec Mme Gahouchi et M. Dermagne. Il est clair que le volet des sanctions ne se veut pas du tout, contrairement à ce que dit la SNI, un dispositif qui permettrait de déstabiliser ou de rompre la confiance.

La volonté qui est la nôtre consiste dans une politique qui est menée, je pense, par cette commission via le ministre ou, peut-être, via le ministre et via la commission, sur une augmentation de l'emploi, c'est de constater que malheureusement, de manière extrêmement pratique et quasiment automatique, il y a des présomptions très claires par rapport à certains publics.

On parle souvent de l'origine. Je voudrais parler de l'âge qui commence à être une véritable problématique, même si des initiatives ont été prises pour favoriser le réemploi ou la mise à l'emploi des personnes de plus de 55 ans.

Il n'empêche que le sexe est aussi une condition extrêmement discriminante. Les constats que l'on fait depuis ce matin – qui est cette fameuse journée tout à fait particulière – de constats des écarts salariaux, cela fait encore constater, une fois de plus, qu'en ce qui concerne les femmes, en moyenne, sur l'année, leurs revenus sont de -20 %, mais que par ailleurs, on les confine beaucoup dans des emplois subalternes, dans des emplois à mi-temps pour d'excellentes raisons qui sont celles que selon un vieux principe, il vaut mieux qu'elles restent à la maison et qu'elles s'occupent de leur cuisine.

En ce qui concerne les dispositifs que vous évoquez, je voudrais que vous reveniez davantage sur ce que vous pensez être des moyens qui permettent vraiment d'amener à l'application de ces dispositifs. Je voudrais simplement souligner qu'il ne s'agit pas seulement d'un volet de remise ou de mise à l'emploi. Je crois qu'il y a même de la restructuration de la société et de toute la volonté que nous avons d'une inclusion très importante.

Je pense qu'elle concerne aussi, en particulier, les publics jeunes qui, malgré des résultats scolaires parfois extrêmement intéressants, des initiatives et des particularités, se sentent extrêmement discriminés par rapport à leur âge.

On a peut-être tendance à un peu trop cibler les 55 ans, les femmes et l'origine, mais, je voudrais savoir : par rapport aux jeunes, avez-vous fait une étude tout à fait particulière ?

M. le Président. - La parole est à M. Evrard.

M. Evrard (MR). - Merci beaucoup, Monsieur Charlier, pour votre exposé très intéressant.

La première question concerne l'exemple que vous avez évoqué. Un élément m'a frappé. Vous avez dit que finalement, dans l'histoire de l'autostoppeur, au niveau de l'employeur, c'était le client qui n'acceptait pas d'avoir telle ou telle personne à un *front desk* ou autre.

Ne pensez-vous pas que la question fondamentale est là ? Elle se situe à une évolution de la société, une évolution des mentalités par rapport aux situations que vous venez de décrire.

Dans le cas que vous avez évoqué, peut-on fustiger l'employeur qui a une responsabilité qui est celle de faire tourner son entreprise ? On sait que dans les entreprises, le client, quel qu'il soit, est souvent le roi. C'est lui qui dicte la manière dont on doit organiser et structurer l'entreprise.

Deuxième question, pour bien comprendre, j'entends que vous êtes relativement favorable à la proposition mise ici sur la table. L'envisagez-vous dans le sens que le dispositif permette de vérifier si la législation est effective – c'est ce que vous avez dit tout à l'heure – ou plutôt dans le sens d'un dispositif qui permet de confondre l'employeur et amener, le cas échéant, des éléments supplémentaires pour identifier en tout cas des cas de discrimination ?

Dans cette deuxième hypothèse, on sait que les phénomènes de discrimination existent. Vous l'avez rappelé. Il y a les phénomènes qui sont intentionnels. Ceux-là doivent être sanctionnés. Ensuite, il y a les phénomènes qui sont non intentionnels.

Ma question est donc de savoir, finalement, quelle est la part de liberté que vous laissez à l'employeur par rapport à sa volonté de définir toute une série de critères, que ce soit le sexe, la nationalité, l'âge.

Si, demain, un employeur espère avoir une personne expérimentée ou d'un certain âge ou, au contraire, choisir quelqu'un qui n'est pas encore sec derrière les oreilles de manière à pouvoir le former dans l'entreprise, où est cette limite finalement ? Parce qu'on voit – et c'est un domaine que vous connaissez bien – que, dans le cas de harcèlement sexuel, on sait aussi que

la frontière est toujours ténue entre la séduction, le harcèlement. Et chacun met le curseur là où il veut.

Je voulais vous entendre par rapport à ce texte pour savoir si ce type de texte et de démarche ne peut pas, d'une certaine manière, entraîner des formes de dérives qui seraient alors préjudiciables à l'ensemble des objectifs poursuivis.

M. le Président. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Monsieur Charlier, je pense que vous l'avez dit au début de votre exposé, la Belgique dispose aujourd'hui – ce n'était pas le cas il y a 20 ou 30 ans – de balises d'initiatives claires qui donnent les principes de ce que sont un bon comportement et un mauvais comportement en matière de discrimination, la question, la mise en pratique et le contrôle.

Vous avez indiqué qu'il fallait éviter de faire du *fishing*, c'est-à-dire de faire des contrôles au hasard, qu'il fallait cibler l'intervention, et qu'il n'y avait pas que la sanction, mais qu'il y avait aussi d'autres objectifs – scientifiques, pédagogiques et autres.

Au-delà de tout cela, ce qui m'intéresserait de manière très pragmatique, c'est de hiérarchiser. Si l'on veut aller dans votre sens, par où faut-il commencer pour avoir une action qui soit efficiente ? Ce qui fait souvent peur, c'est de se dire que l'on va lancer une grande machine qui va déranger tout le monde pour finalement accoucher d'une souris parce que ce sera difficile d'avoir une action concrète très positive là où l'on veut l'apporter. C'est la première chose.

Deuxièmement, je suppose que vous avez analysé ce qui se passe dans d'autres pays, voire dans d'autres Régions de notre pays. Y a-t-il des Régions ou pays qui sont en avance, qui ont une expérience concrète de quelques années et qui peuvent donner une indication sur la bonne pratique à mener pour éviter de perdre son temps – si je puis dire cela comme cela ?

Enfin, il y a plusieurs types de discrimination. Mme Zrihen a évoqué la question du genre. Il y a la question de la nationalité, la question de l'orientation sexuelle et des militants syndicaux. Il y a un tas de discriminations possibles. Les deux méthodes que vous préconisez ici sont-elles valables dans tous les cas de figure ? Ou faut-il utiliser des outils différents selon le type de discrimination ?

M. le Président. - La parole est à M. Henry.

M. Henry (Ecolo). - Je m'excuse de ne pas avoir pu entendre le début de votre exposé. Ne répondez donc pas aux questions qui auraient éventuellement déjà été traitées dans votre exposé.

Je voulais savoir si vous pouviez nous donner des chiffres de nombre de cas, de nombre de plaintes reçues pour voir dans quelle quantité de situations cela se

traduit par des procédures. Dans ce cadre, quels sont les outils permettant le dépôt de plainte et le signalement ? Une chose est de savoir qu'il y a des discriminations, de les constater ou pas et qu'elles débouchent ou non sur des plaintes et des signalements. Avez-vous, de ce point de vue, des éléments particuliers à donner ?

Deuxièmement, je suis évidemment intéressé – mais peut-être l'avez-vous déjà dit – de connaître votre avis sur la proposition elle-même et là où elle devrait éventuellement être complétée ou modifiée.

Vous avez insisté sur la collaboration entre les différents niveaux de pouvoir et c'est vrai qu'il y a eu des initiatives déposées par le groupe Ecolo à Bruxelles, en matière d'appels mystères, et cetera. Les choses évoluent dans les différents niveaux de pouvoir. De ce point de vue, ne faudrait-il pas prévoir, dans le sens de ce que vous avez dit, une transmission d'informations systématisée entre les Régions et le Fédéral également pour que la collaboration soit la plus efficace possible ? Qu'en est-il en Flandre ?

Pour ce qui concerne les différentes discriminations, celles liées à l'âge ne sont peut-être pas celles qui sont aujourd'hui les mieux encadrées par un cadre législatif. En même temps, il semblerait qu'elles soient assez fréquentes. Pouvez-vous confirmer que c'est effectivement le cas ? Avez-vous des données à ce sujet ? Que pensez-vous des discriminations positives qui ont prévalu dans certains dispositifs comme les plans Rosetta et Activa ? Quel est leur effet par rapport à ces différents mécanismes ? Y a-t-il eu des évaluations de ce point de vue ?

J'aimerais également savoir s'il y a des propositions sur la table concernant la possibilité de réparer des situations pour des personnes pour lesquelles il y a eu discrimination, qui ont donc été identifiées et qui n'ont pas pu être embauchées. Cette « réparation » est-elle possible ? De quelle façon ? D'autres outils devraient-ils être envisagés, qui peut-être ne sont pas disponibles aujourd'hui ou devraient évoluer ?

Voilà quelques questions complémentaires à celles de mes collègues et à votre exposé déjà très fourni.

M. le Président. - La parole est à M. Henquet.

M. Henquet (MR). - Je reprends quelques-uns de vos propos. Vous avez dit que le décret wallon était bien ficelé et que la loi antidiscrimination était bien rédigée. Vous avez dit un peu plus tard qu'en Belgique, on a un dispositif complet. Je reprends vos termes exacts.

Quand je reprends l'étude que vous avez menée en 2016, on constate – pour répondre à ce que M. Henry demandait – que sur 1 732 dossiers recensés chez vous en 2016, la Wallonie compte seulement 18 % de dossiers qui la concerne.

Si l'on prend la discrimination raciale, provenant toujours de la même étude de 2016, 64 dossiers sur les 521 concernent la Wallonie. La conclusion était que la Wallonie fait plutôt figure de bon élève.

Ce que j'ai comme crainte en entendant la proposition de résolution, c'est que l'on va peut-être développer un arsenal de moyens extrêmement lourds pour arriver à des effets relativement légers. En effet, la mise en place de tout ce système va tout de même coûter. N'aurait-on pas plutôt intérêt à faire comme dans l'éducation, à savoir baser tout sur l'information, sur la sensibilisation, d'autant que vous avez dit vous-même que la plupart des discriminations étaient non-intentionnelles.

M. le Président. - La parole est à M. Charlier.

M. Charlier, Directeur du Centre interfédéral pour l'égalité des chances (Unia). - Je vais répondre à l'ensemble des questions.

La question des discriminations de l'âge est revenue dans plusieurs questions. Le baromètre de la diversité en matière d'emploi, que nous avons publié en 2012, a examiné le risque de discrimination sur base de plusieurs critères : l'origine, l'âge, le handicap. En collaboration avec l'institut, on a travaillé également sur la maternité et le risque de discrimination pour les femmes qui étaient dans les tranches d'âge susceptibles d'être enceintes et d'accoucher.

Je ne vous cache pas que l'on a été surpris des résultats. Le plus grand risque discriminatoire – la méthodologie était identique pour tous les critères – est lié à l'âge et pas à l'origine. On s'attendait à ce que ce soit l'origine qui arrive avant. Mais c'est donc véritablement l'âge.

L'enquête a montré qu'en matière d'emploi, on est vieux à partir de 47 ans. C'est à partir de 47 ans – je ne sais pas qui a 47 ans ou plus ici – que cela devient plus difficile de trouver un emploi.

L'âge a une singularité tout à fait particulière. C'est un critère qui, d'une manière ou d'une autre, si l'on regarde l'âge moyen, on est tous et toutes amenés à connaître. On est tous jeunes à un certain moment, on est tous dans la quarantaine, dans la cinquantaine, la soixantaine. Dans un parcours de vie, on passe dans les différentes catégories.

Pour les autres critères, c'est moins le cas. Bien entendu, je peux être en bonne santé, puis avoir un accident et devenir handicapé, mais ce n'est pas propre à tout le monde. Tandis que l'âge est partagé entre tous.

L'autre singularité, c'est qu'il existe des dispositifs législatifs qui sont protecteurs pour certains, et excluants pour d'autres. Le dispositif qui, par exemple, oblige un employeur faire du *outsourcing*, de la formation en cas de licenciement ou de fin de contrat –

je crois que c'est à partir de 50 ans – c'est un dispositif de protection pour les travailleurs plus âgés, mais pour celui qui n'est pas au travail, ce même dispositif devient un dispositif excluant les jours de congé complémentaires que l'on a notamment dans les travaux plus pénibles. C'est un dispositif de protection pour les travailleurs plus âgés, d'exclusion pour celui qui n'est pas au travail et qui va chercher dans la même catégorie d'âge. C'est une singularité, quand on parle de discrimination, dont il faut avoir conscience. Je n'ai pas de réponse toute faite, mais cela montre que la question du critère de l'âge est tout à fait singulière.

Pour répondre à votre question, je ne connais pas les données par cœur, parce qu'il y a des centaines et des milliers de chiffres, dans le monitoring socioéconomique que nous avons publié avec le SPF Emploi au mois de décembre dernier, on a fait un focus particulier sur les jeunes, notamment parce que les dispositifs en matière de garantie jeunesse ont été mis en place, même si la période visée ne touche pas directement la mise en œuvre de cette garantie jeunesse. On a un premier élément.

On a opéré un deuxième focus sur la question des diplômes. On se rend compte que, à diplôme égal, un jeune d'origine d'origine étrangère, et donc de nationalité belge, mais de deuxième ou troisième génération d'immigration, est dans une moins bonne position et de manière significative par rapport à un jeune d'origine belge. Cela, c'est sur les données.

Quand on parle du monitoring socioéconomique, on travaille sur l'ensemble des données de la population, soit plus de 6 millions de données de 18 à 60 ans. On n'est pas sur un sondage, c'est l'ensemble des données qui sont dans la Banque-carrefour de la sécurité sociale et le registre de la population. Il y a encore là, des mécanismes qui sont à détecter. Le monitoring fait une photographie et ne donne pas nécessairement d'explication du comment et du pourquoi, mais nous avons la conviction que par rapport à notre pratique, l'une des explications – il y en a d'autres – c'est que ce sont les représentations stéréotypées qui mènent à de la discrimination.

La question de savoir si l'on accepte ou pas les injonctions des clients. Je dirais qu'à cet égard, il y a deux réponses à donner. Au sens juridique du terme, il est très clair que l'injonction discriminatoire de la part d'un client n'est en aucun cas une justification. Il y a un arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme, qui est l'arrêt Feryn. Feryn, c'est ce constructeur de portes de garage en Belgique qui cherchait des travailleurs, c'était entre Bruxelles et Anvers, qui ne voulait pas engager de jeunes Maghrébins parce que, selon lui, les clients ne voulaient pas que leur porte de garage soit installée par quelqu'un d'origine étrangère : « Ils n'ont pas confiance parce qu'ils rentrent dans les maisons, ils vont voler ». La Cour de justice de l'Union européenne a très clairement condamné ce type d'argument que l'on

appelle l'argument client. Cela, je dirais que c'est sur l'aspect légal et répressif.

Cela étant, il y a toute une série d'entreprises qui se lancent dans des programmes et des actions de diversité en interne, mais aussi vis-à-vis de leur clientèle. Il y a différentes études, pas tellement au niveau belge, mais au niveau international, qui démontrent qu'une entreprise qui a une politique de diversité a de meilleurs résultats économiques parce qu'elle reflète les clients auxquelles elle doit s'adresser. Si je prends l'exemple de mon autostoppeur en question, lui est né, a grandi et vit là. Si certains clients n'acceptent pas, il y en a d'autres qui sont, comme lui, d'origine étrangère et qui aiment peut-être aussi voir que la société, l'entreprise à laquelle ils s'adressent reflète cette diversité. Il y a donc aussi intérêt à travailler de manière proactive, de manière positive, de manière préventive à ces questions-là et ne pas être uniquement sur le volet répressif.

Sur la part de liberté dont vous parlez, oui il y a une part de liberté, bien entendu, pour un employeur de pouvoir définir un profil. Là où commence la discrimination, c'est à partir du moment où l'on va exclure une catégorie de personnes sans regarder les avantages et les qualités individuelles d'un candidat. Une entreprise peut donc tout à fait définir un profil d'un junior, d'un senior, de quelqu'un de plus ou moins expérimenté, mais il s'agit de regarder l'ensemble des candidatures individuellement et de ne pas, par principe, exclure des personnes. Il y a des parts de liberté que la loi ne permet pas, comme se dire : « Je veux que dans mon entreprise, ce soit des personnes qui sont exclusivement d'origine belge et blanche » ou « je ne veux que des hommes dans mon entreprise ». Là, il y a la loi qui l'interdit. En effet, c'est une limitation de la liberté.

La question sur la mise en pratique et le caractère efficient et les exemples dans d'autres pays, pour les cultures sociales, juridiques d'autres pays sont parfois assez différents et c'est parfois difficile de faire un copier-coller de ce qui se fait dans d'autres pays et parfois dans des pays proches. On sait, par exemple, que dans tous les pays anglo-saxons, on travaille beaucoup avec des systèmes de quotas, d'auto-identification, ce qui ne correspond absolument pas à notre culture, notre réalité sociale et sociétale. C'est d'ailleurs l'une des raisons pour lesquelles Unia ne prône pas une politique de quotas en tant que telle.

Par contre, on voit certaines pratiques intéressantes. Il y a quelqu'un qui a parlé de « discrimination positive ». Nous préférons les termes « d'action positive » plutôt que de « discrimination positive » car, en tant que telle, la discrimination est interdite. Il y avait en Flandre un mécanisme que nous trouvions intéressant, mais auquel, malheureusement, avec le Gouvernement actuel, il a été mis fin, qui est le système de Jobkanaal. Ce système est un système totalement volontaire d'entreprises qui voulaient engager des

personnes avec trois profils différents – c'était sur base de l'origine, du handicap et de l'âge – qui, au moment du processus de recrutement, s'engageaient à réserver la première partie du recrutement aux personnes qui faisaient partie de ces groupes cibles.

S'ils trouvaient quelqu'un, dans ces groupes cibles, qui correspondait aux exigences professionnelles requises – il ne s'agissait donc pas de réduire les exigences ; j'ai une exigence, je définis un profil, j'ai besoin de quelqu'un qui – ils cherchaient dans ce vivier-là. S'ils ne trouvaient personne au bout de 15 jours, ils ouvraient le poste à tout le monde. Il y avait donc ce système, pas du tout contraignant, pas du tout obligatoire : les entreprises qui le voulaient faisaient cela de manière volontaire et les pouvoirs publics finançaient cette ASBL le Jobkanaal pour permettre la mise à l'emploi de personnes qui faisaient partie de groupes cibles dont on sait, à travers les chiffres, qu'ils sont défavorisés.

Sur les chiffres des plaintes, et cela me permet de répondre à MM. Henry et Henquet, les chiffres que vous donnez sont les chiffres qui sont de nos dossiers à nous. C'est comme les chiffres de la police, cela reflète notre propre activité. L'une des raisons pour lesquelles il y a un sous-rapportage en Région wallonne, c'est que nous n'avions pas, alors que, aujourd'hui on en a, de services locaux en Région wallonne, alors que l'on en avait en Flandre. Depuis 2016-2017, et cela a commencé de manière effective depuis 2017, nous avons des services locaux décentralisés. Nous avons des collègues qui travaillent à Namur, à Charleroi, à Mons, à Liège, qui font des permanences décentralisées dans différentes communes, pour assurer une plus grande présence, une plus grande proximité.

Je n'ai jamais – je ne vais pas le faire ici – déduit des chiffres que nous avons et du fait qu'il n'y a que 18 % des dossiers en matière d'emploi qui viennent de la Région wallonne, et 64 dossiers, comme vous le signalez, que l'on discrimine moins en Région wallonne. Que ce soit pour le Baromètre de la diversité ou le monitoring socioéconomique, quand on travaille sur l'ensemble des données et on voit que, de ce point de vue, la Wallonie ne « score » pas mieux que Bruxelles ou la Flandre. Nécessairement, en fonction des différents critères, il y a des pratiques, elles sont moins visibles et les personnes arrivent moins chez nous, et nous, nous avons un enjeu de notoriété et de présence sur place.

Sur le nombre de plaintes reçues, il faut savoir que, en matière d'emploi, c'est le premier secteur pour lequel nous sommes saisis de signalements et de dossiers. En 2016 – les chiffres de 2017 sont en cours de préparation et ne sont pas encore publics –, on a par exemple connu une explosion du nombre de dossiers et de saisines en matière d'emploi : +125 % de saisines en matière d'emploi et d'âge. Pourquoi ? Parce que l'on a obtenu une condamnation judiciaire des Cuisines Dovy – et là,

on a la preuve – où quelqu'un avait reçu un courriel de l'employeur qui disait : « Vous correspondez parfaitement au profil, mais vous êtes trop vieux, vous n'allez pas pouvoir vous adapter au programme informatique que nous utilisons », alors que la personne en question avait toutes les compétences et l'expérience informatique. C'était écrit noir sur blanc. Pour vous donner un exemple en termes de sanction, la victime de la discrimination a obtenu, en première instance et en appel, 25 000 euros de dédommagement.

Je le répète, la législation belge est bonne. Un des avantages – c'est une singularité que l'on ne trouve pas dans d'autres pays – est que des dommages et intérêts forfaitaires sont prévus dans la loi. En matière d'emploi, c'est six mois de salaire brut qui sont prévus de manière forfaitaire. On ne discute donc pas.

Cela nous permet, à nous, Unia, quand on travaille, parce que l'on cherche en priorité des solutions extrajudiciaires, que l'on essaie de travailler sur la conciliation, sur la négociation, sur la recherche d'une solution sans devoir aller en justice, cela nous permet à nous d'avoir une mesure qui, dans les négociations, permette de dire : « Là, il y a eu discrimination » ; et l'on a une dizaine ou une quinzaine de situations en matière d'emploi, où une dizaine de victimes ont obtenu, dans ces discussions extrajudiciaires, des indemnités de 5, 10, 15, 1 000 euros, car la loi prévoit ces montants-là.

Il faut savoir que nous n'allons en justice que dans moins de 1 % des dossiers que nous ouvrons, car la priorité est de chercher ces solutions extrajudiciaires. On ne cherche pas absolument, même si c'est cela qui est le plus médiatisé quand on va en justice, à tout de suite saisir les cours et tribunaux.

Je ne pense pas que le dispositif soit extrêmement lourd. Dans le même temps, il est de la responsabilité des pouvoirs publics de donner le signe d'une volonté de vouloir faire quelque chose. Je reprends l'exemple de Gand. Gand n'a pas été un dispositif extrêmement lourd, mais ils ont annoncé vouloir le faire. C'est vrai qu'ils ont débloqué un petit budget pour le faire et une autorégulation s'est faite automatiquement dans le secteur de l'immobilier. À partir du moment où l'on annonce vouloir mener une politique, les acteurs s'harmonisent et s'adaptent sans devoir utiliser des dizaines et des centaines de procédures.

M. le Président. - Merci, Monsieur Charlier. Puis-je demander aux collègues une très brève réaction, si celle-ci est nécessaire, ou peut-on considérer que les réponses de M. Charlier sont satisfaisantes pour chacun ?

Merci à vous pour cet exposé et pour les réponses que vous nous avez apportées.

M. Charlier, Directeur du Centre interfédéral pour l'égalité des chances (Unia). - Je voudrais simplement signaler que sur la proposition de décret, nous avons

finalisé un avis formel écrit, que l'on vous enverra. Il est en cours de finalisation.

M. le Président. - Je vais aussi vous demander, ainsi qu'à l'ensemble des intervenants, de bien vouloir nous permettre de disposer de votre PowerPoint, de manière à ce qu'il puisse être diffusé à l'ensemble des commissaires.

Audition de Mme Quoilin et M. Burton, Directrice générale de la Direction générale opérationnelle de l'Économie, de l'Emploi et de la Recherche (DGO6) et Directeur de la Direction de l'inspection sociale

M. le Président. - La parole est à Mme Quoilin.

Mme Quoilin, Directrice générale de la Direction générale opérationnelle de l'Économie, de l'Emploi et de la Recherche (DGO6). - J'ai orienté ma présentation un peu différemment puisque la proposition que vous faites aujourd'hui consiste à donner la capacité aux inspecteurs sociaux de la Wallonie de procéder à des tests de discrimination, notamment dans les situations d'embauche, de recrutement ou de mise à l'emploi. Je voudrais donc vous exposer le point de vue de mon administration à ce sujet. Cette intervention se découpera en trois parties.

Je vais tout d'abord vous parler du rôle et des missions de l'Inspection sociale wallonne située au sein de la DGO6 que j'ai l'honneur de diriger. Je ferai également un cours comparatif avec les services régionaux bruxellois. Ensuite, j'aimerais attirer votre attention sur les éléments qui, en application des textes proposés, permettront à l'Inspection sociale d'agir de manière efficiente en termes de processus à définir et d'outils à développer. Enfin, j'attirerai votre attention sur quelques brefs éléments juridiques.

L'Inspection sociale en Wallonie fait partie des services de la DGO6, donc la Direction générale opérationnelle de l'économie, de l'emploi, de la formation et de la recherche au sein du Service public de Wallonie. La Direction de l'inspection sociale se trouve dans le huitième département de mon administration, le département de l'inspection, à côté des trois directions de l'Inspection économique.

L'Inspection sociale se découpe en trois centres régionaux : un situé à Namur et s'occupe des Provinces de Namur, Brabant wallon et Luxembourg ; un situé à Liège pour la Province de Liège et un situé dans le Hainaut, à Mons, pour la Province de Hainaut.

Elle est constituée de 27 inspecteurs. Il y a huit postes vacants en cours de recrutement. L'appel à candidatures a été lancé hier.

Si vous connaissez des personnes intéressées, qu'elles postulent, c'est le moment.

(Réaction d'un intervenant)

Voilà, sans discrimination. On fait fort attention.

(Réaction d'un intervenant)

On a une moyenne d'âge très élevée au SPW.

Quel est le rôle de notre Inspection sociale ? L'Inspection sociale wallonne a principalement comme rôle de vérifier les conditions et obligations des réglementations dans le cadre des subventions accordées en matière de reconversion, recyclage professionnel et de politique de l'emploi, donc bien souvent des subventions accordées par les services aussi de la DGO6, donc de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'économie sociale.

L'Inspection sociale est également chargée du contrôle de la main-d'œuvre étrangère dans le cadre des étrangers extraeuropéens qui ne sont pas dispensés de permis de travail, s'ils sont salariés, ou de carte professionnelle s'ils sont travailleurs indépendants.

En l'occurrence, plus d'une vingtaine de législations sont contrôlées par nos services. Ici, il y a un petit problème de mise en page, mais voici quelques exemples plus connus. Il s'agit :

- des centres d'insertion socioprofessionnelle ;
- des chèques formations ;
- des PMTIC, donc Plan mobilisateur des technologies de l'information et de la communication ;
- de tous les programmes de résorption du chômage, donc APE, SESAM, PTP essentiellement ;
- des agences de placement ;
- des MIRE, missions régionales pour l'emploi ;
- des entreprises d'insertion ;
- des entreprises actives en titres-services ;
- du contrôle de l'occupation des travailleurs étrangers, comme je l'ai dit.

J'en arrive à l'Inspection bruxelloise. À Bruxelles, ils ne contrôlent que huit dispositifs parmi les 20 dont je viens de parler. Je vous laisse les lire. Pour ce faire, il y a actuellement 35 inspecteurs et trois qui sont en cours d'engagement complémentaire, justement pour la lutte contre la discrimination, et un soutien important d'Actiris dans le cadre de son guichet antidiscrimination.

Il faut aussi savoir qu'à Bruxelles, puisque c'est de là que vient l'inspiration pour la proposition qui est débattue aujourd'hui, cette proposition est une partie d'un plan d'action en dix actions. De nouveau, la mise en page ne nous permet pas de voir la totalité. Ces 10 actions balaient tout un panel d'éléments et en particulier, on peut voir certaines actions qui relèvent plus d'un caractère incitatif, d'autres qui s'appliquent plus dans une logique contraignante. Enfin, certaines travaillent plus sur l'organisationnel. Cette démarche

globale permet de rendre concrète et effective la lutte contre toutes les formes de discrimination à l'emploi.

Au sein de la DGO6, comment ferions-nous pour pouvoir assumer cette nouvelle compétence que vous proposez de nous confier ? Comment ferions-nous pour le faire de manière efficiente avec les moyens dont nous disposons et compte tenu du contexte global régional et belge en cette matière ?

Notre objectif est effectivement de rechercher l'efficience, donc faire les bonnes choses bien puisque nos moyens sont limités et ce n'est un secret pour personne.

Tout d'abord, au point de vue des compétences, comme l'a dit M. Charlier, l'Inspection sociale wallonne est déjà compétente depuis 2008 en matière de discrimination et le décret du 6 novembre 2008 permet la possibilité d'un dépôt de plainte motivée auprès de nos inspecteurs sociaux. On n'en fait pas beaucoup la publicité, néanmoins c'est possible.

Ce décret prévoyait également des sanctions pénales qui vont même jusqu'à l'emprisonnement si l'on va aussi loin lorsque l'on commet ou incite à des actes de discrimination. Cependant, comme le SPF Emploi Travail Concertation sociale est également compétent en cette matière, elle est en général beaucoup plus sollicitée que nous au travers de ses permanences bien connues et plus représentée que la nôtre.

Ensuite, la proposition de décret va nous permettre nous, en Wallonie, de nous investir dans une démarche proactive au travers des diverses démarches. Ici, je voudrais donc parcourir succinctement le processus d'inspection dans ses trois étapes clés avant, pendant ou après l'inspection.

Avant l'inspection, effectivement, M. Charlier en a touché un mot aussi, pour pouvoir mettre en œuvre les mesures proactives proposées, donc les tests de situation ou les appels mystères. Il conviendra de réaliser un travail important de préparation en termes de réalisation de documents types, de confection d'une base de données, d'outils de *data mining* ou d'autres choses encore. Pour ce faire, effectivement, il faudrait que nous nous appuyions sur des études existantes, des outils existants.

Nous n'avons pas aujourd'hui les connaissances suffisantes et nécessaires pour pouvoir inventer nous-mêmes ces documents et donc, on pourrait s'appuyer sur des études telles qu'une certaine menée à la KUL qui a donné des pistes à suivre en matière de rédaction de faux CV crédibles de nature à ne pas être détectés comme tels par les employeurs contactés.

Il ressort de toutes ces études que chaque enquête sera un cas particulier et qu'il faudra donc la traiter de manière non stéréotypée. Dès lors, chaque dossier, chaque plainte devront faire l'objet d'un travail sur

mesure. Pour cela, il faudra respecter une méthodologie rigoureuse et cadrée et cette préparation en amont ne pourra pas être effectuée en partie par les inspecteurs eux-mêmes, car il demandera une connaissance quasi spécifique dont seuls les professionnels en la matière disposent.

Il faudrait également organiser le recueil des plaintes, M. Charlier en a parlé aussi tout à l'heure. Je l'aborderai un peu plus loin dans mon exposé.

Pendant l'inspection en elle-même, bien que le texte prévoit de bon droit que le test de discrimination ne peut pas avoir un caractère provocant lorsque l'on effectue des recherches de manière proactive. La ligne rouge n'est pas toujours simple à tracer et peut parfois être franchie facilement.

La proposition de décret précise aussi que les inspecteurs qui commettraient des infractions absolument nécessaires dans l'exercice de cette fonction seraient exemptés de peine. Il reste que cela les placerait néanmoins dans une situation inconfortable, surtout face à un problème déontologique puisqu'ils seraient amenés à commettre, eux-mêmes, des infractions alors que leur mission est de les combattre.

Du reste, la question se pose de savoir qui serait habilité à apprécier le caractère absolument nécessaire des faits. Cette question a été soulevée dans l'avis du Conseil d'État relatif à l'ordonnance bruxelloise et n'a pas trouvé de réponse dans ce dernier texte, pas plus que la proposition de décret wallon.

Si cette proposition de décret était votée et que les missions qu'elle attribue aux inspections devaient un jour les obliger à commettre des infractions, il nous semble impératif d'encadrer correctement l'ampleur de celles-ci en prévoyant le respect d'une proportionnalité entre l'infraction à commettre par l'inspection et l'infraction à rechercher par la mesure mise en œuvre.

De plus, pour assurer la sécurité juridique de notre action, il pourrait être utile d'imposer l'intervention d'un auditeur du travail préalablement à la Commission des infractions de manière à les couvrir par son autorisation écrite en s'assurant de l'absolue nécessité de recourir à ces méthodes particulières.

Pour ce faire, on pourrait aussi s'inspirer à ce niveau de l'article 47^{quiquies} du Code de l'instruction criminelle qui prévoit ce contrôle par l'accord exprès du procureur du Roi dans le cadre des missions des fonctionnaires de police.

Après l'inspection, que se passe-t-il ? Il s'agirait de voir quelles suites pourront être données au constat établi.

En effet, pareille méthode d'investigation soulève la question de la preuve, M. Charlier a déjà longuement abordé le sujet. Le résultat possiblement positif d'un test

de situation ou d'un appel mystère n'est en aucun cas une preuve irréfutable de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. Il est toujours en effet possible que les inégalités mises en évidence et imputées à la discrimination puissent s'expliquer par d'autres causes non mesurées.

Lors des appels mystères, aucun enregistrement de la conversation ne pourra être effectué étant donné que cela entraînerait une atteinte à la vie privée. Le seul moyen de l'éviter serait de demander l'accord préalable du correspondant pour l'enregistrer, ce qui mettrait à mal le bénéfice de la procédure anonyme en éveillant directement les soupçons dudit correspondant.

Dès lors, l'inspecteur appelant pourra uniquement se limiter à rédiger et signer un rapport sur le contenu de l'entretien téléphonique, ce qui a assurément une force probante nettement moindre qu'un enregistrement.

Ainsi, les résultats obtenus n'auront jamais qu'une valeur relative puisque, lorsque la situation n'est révélée que par un cas et sur base d'éléments n'ayant qu'une force probante limitée. L'employeur peut facilement répondre qu'il se cache derrière sa décision bien d'autres éléments qui ont peu l'influencer.

Le test devra donc être répété à un certain intervalle de temps de silence, car cela aura bien évidemment plus de poids si la situation se présente une deuxième ou plusieurs fois d'affilée.

Ensuite, je voudrais aussi attirer votre attention sur le fait que cet article implique toute une série de préparatifs en termes d'organisation et de préparation et je voulais donc vous poser la question du sens donné à ce dispositif, au-delà de la volonté de lutter contre la discrimination.

Si, effectivement, au terme de tout ce travail, le constat n'aboutit à rien, s'il est systématiquement classé sans suite ou rejeté faute de preuves probantes, à quoi cela sert-il ? Cela conduirait à un sentiment d'impunité et à la démotivation certaine de nos inspecteurs.

Par ailleurs, ces tests de discrimination ne pourront pas lutter seuls contre ce phénomène. De notre point de vue, il ne peut s'agir que d'un des maillons d'un plan plus vaste de lutte contre la discrimination à l'emploi qui doit s'articuler autour de trois axes majeurs. Tout d'abord, la sensibilisation et la communication nécessaires à développer une culture de respect de la différence et de l'intolérance à la discrimination, ensuite des outils d'incitation qui, au travers de primes, d'avantages ou d'obligations, permettront d'encourager l'égalité des chances et enfin, la répression qui est plutôt le rôle de l'Inspection sociale, mais aussi de la justice, donc aussi à voir à moins de transformer les sanctions en amendes administratives qui, alors retournent dans les compétences de la Région wallonne.

Pour tout cela, M. Charlier en a déjà longuement parlé aussi, il est essentiel et très pertinent d'envisager des collaborations très étroites entre les différents partenaires et acteurs de terrain dans la matière. On a Unia, bien entendu, au sein du SPW, la DGO5 et la DGO5 est également en charge de cette matière, mais également le FOREm, j'ai parlé tout à l'heure du SPF qui était également compétent en la matière. Tous ces acteurs pourraient effectivement travailler ensemble pour notamment organiser une première sélection des plaintes déposées, rassembler les compétences d'information et déterminer quels dossiers pourraient être justifiés de poursuivre les investigations. Les dossiers seraient alors transmis aux inspecteurs sociaux pour enquête et, le cas échéant, la constitution d'un dossier pouvant déboucher sur une procédure judiciaire.

Une telle collaboration est également envisageable dans le sens où ces associations ou organismes pourraient participer à la réalisation d'outils nécessaires, à la réalisation des tests de situation.

Enfin, le plus important pour nous est aussi de faciliter l'accès des personnes qui s'estiment lésées aux instances compétentes en organisant l'accueil de ces personnes et la réception des plaintes. Cela pourrait prendre la forme d'un guichet unique, guichet de dépôt de plaintes, soit physique – par exemple, au sein de guichets régionaux du FOREm ou d'Unia, j'entends qu'il y en a maintenant en Wallonie, mais aussi directement à l'inspection sociale, soit d'un guichet virtuel du style guichet unique citoyen dont ce genre d'outils qui sont préconisés prioritairement pour le moment au SPW.

En fait, ce qu'il y a derrière ce vocable de guichet unique est surtout une organisation bien coordonnée entre les différents organismes qui pourraient se charger de recueillir et traiter les plaintes en bonne collaboration.

À noter que le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale est lui aussi compétent dans la matière depuis longtemps. Il est donc important, afin d'éviter le double contrôle, de générer un protocole de collaboration entre les deux administrations.

Enfin, pour assurer la mise en œuvre de tels tests de situation, il sera bien entendu nécessaire de disposer de certains moyens, sûrement humains, mais également aussi informatiques.

À ce jour, l'inspection sociale wallonne est constituée de 35 postes d'inspecteurs, en comptant les huit recrutements en cours, pour à peu près 20 législations à contrôler. À Bruxelles, on est à 34 inspecteurs pour huit législations. Je fais simplement une petite règle de trois, et cela veut dire qu'à Bruxelles, ils sont environ 2,4 fois plus nombreux pour assumer le contrôle des dispositifs qu'ils doivent gérer.

Dans ces conditions, vous comprendrez que nous avons dû, au niveau de la Wallonie, déterminer les priorités dans les contrôles à effectuer en cours d'année. En général, et actuellement, l'accent est surtout mis sur les contrôles des secteurs qui peuvent aboutir à des récupérations de subsides publics indus, particulièrement lorsque cela relève d'un comportement frauduleux des opérateurs.

J'en arrive à la troisième et dernière partie de mon exposé. La proposition de décret vise, bien sûr, dans son texte, tous les critères de discrimination contenus dans le décret du 6 novembre 2008 : l'âge, le sexe, l'origine, la nationalité, le handicap physique, les convictions religieuses, philosophiques, et cetera, même si l'exposé des motifs met principalement l'accent sur la discrimination basée sur les critères de l'origine.

Il conviendra que les tests de discrimination que nous devons proposer soient organisés, élaborés de manière à veiller indistinctement et de manière parfaitement équilibrée à lutter contre toutes les formes de discrimination. On ne pourra pas favoriser l'un ou l'autre sur base de ce seul texte.

On prend note aussi que l'article proposé 3, 7° intègre également les éléments relatifs à la procédure à respecter lors des auditions et les mentions que doivent contenir les procès-verbaux d'audition. Ceci permet de se mettre en conformité avec la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, donc l'arrêt *Salduz*, puisque le décret du 5 février 1998 qui est actuellement en vigueur n'y fait pas encore mention.

À noter que ces pratiques sont déjà respectées à la lettre par l'inspection sociale depuis très longtemps dans le respect du droit de la défense.

J'en arrive à ma conclusion. Je voudrais résumer mon propos en vous disant que le texte proposé apporte un réel nouvel outil dans la lutte contre la discrimination à l'emploi, que cet outil impliquera des moyens très importants si l'on veut des résultats sur base de la seule mission de l'inspection sociale wallonne. Il est à noter que cette mission est d'un genre vraiment nouveau par rapport à ce qu'elle fait aujourd'hui. Enfin, il s'agira surtout de développer une stratégie globale et cohérente entre les différents acteurs de la lutte contre les discriminations.

Je vous remercie de votre attention.

M. le Président. - Merci, Madame la Directrice générale pour cet exposé.

Échange de vues

M. le Président. - Nous allons entamer notre échange de vues.

La parole est à M. Bracaval.

M. Bracaval (MR). - Merci pour votre exposé, Madame la Directrice.

Dans le cadre de la législation déjà existante, vous disiez que l'inspection pouvait être saisie en cas de plainte pour discrimination. J'aurais voulu savoir combien de cas cela concernait. Combien de sanctions ont-elles été imposées ?

M. le Président. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Madame Quoilin, vous avez indiqué qu'il existait déjà une législation wallonne avec le décret de 2008. Depuis l'entrée en vigueur de ce décret, quand des cas se sont produits que vous avez eu à traiter – il n'y en a manifestement pas eu beaucoup, semble-t-il – comment l'initiative est-elle apparue ? Cette demande émane-t-elle de vos services ? Le cas échéant du ministre ou de son cabinet ? Sur base d'une plainte ? D'où vient le point de départ des quelques dossiers que vous avez eu à traiter ?

Par ailleurs, que pensent vos agents de ce qui est en train d'être discuté ici ? S'en réjouissent-ils ? Cela leur fait-il peur ? Quel est leur sentiment ?

Au niveau de la demande des moyens, vous n'avez pas hésité à dire – et on vous en remercie – qu'il y a une demande de moyens supplémentaires importants, voire très importants. C'est à mettre en balance avec d'autres urgences dans votre département. C'est une question un peu ouverte que je vous pose. Si l'on donne une enveloppe, à quoi l'affecteriez-vous ? L'affecteriez-vous à ceci ou à d'autres priorités ?

Enfin, par rapport au Fédéral, de ce que j'en comprends, la compétence est aujourd'hui encore d'abord fédérale, elle n'est régionale qu'à travers les mesures que la Région développe : 20 en Wallonie, 8 à Bruxelles. On a entendu le ministre Kris Peeters indiquer qu'il allait prendre lui-même des initiatives en la matière. Êtes-vous en discussion, y a-t-il des collaborations ? C'est une question pour les deux au niveau des ministres, au niveau des administrations. Quel est l'état des échanges en la matière ? Y a-t-il une coordination ? L'intervenant précédent a évoqué un accord de coopération, mais se trouve-t-il à être concrétisé, dans la pratique, ou est-ce un texte qui reste à l'état de texte ?

M. le Président. - La parole est à M. Henry.

M. Henry (Ecolo). - Vous ne vous êtes pas vraiment prononcée sur l'opportunité de la proposition. Vous avez surtout dit – c'est à voir si c'est à l'administration de le faire, bien entendu – que cela dépendait surtout du suivi. S'il y avait un dispositif mis en œuvre, mais qu'il n'y ait pas de suivi, cela risquait d'être pire et de développer à la fois un sentiment d'impunité et une démotivation de l'administration.

J'aurais voulu vous demander si vous aviez un avis plus précis sur l'opportunité de la proposition et surtout quels seraient les éléments qui feraient considérer que, pour vous, le dispositif peut être efficace. Vous dites que si on le fait et qu'il n'y a pas de suivi, cela ne sert à rien. Je caricature un peu, volontairement, mais qu'identifieriez-vous au niveau de la compétence régionale – puisque tout ne dépend pas non plus de l'administration ou du Gouvernement wallon – au-delà de la question des moyens que vous avez bien expliqués, comme éventuelles mesures particulières ou adaptations de la proposition, pour que ce soit considéré comme efficace ?

Je ne comprends pas exactement ce que vous voulez dire quand vous indiquez que des agents seraient amenés à commettre eux-mêmes des infractions. C'est ce qui est prévu dans le texte, mais vous dites « des discriminations ». Je ne comprends pas exactement ce que vous voulez dire parce que j'imagine que les agents – mais peut-être que je ne pense pas à tous les éléments – qui seraient amenés à faire par exemple des appels « mystère » devraient mentir ou des choses comme cela. Donc certainement, commettre des infractions. C'est bien prévu par la proposition. La proposition d'ailleurs dit que ces infractions, ces comportements, ne doivent pas, eux-mêmes, renforcer l'approche discriminatoire de leurs interlocuteurs en renforçant, par exemple, des a priori, et cetera.

Que voulez-vous dire ? Est-ce cela que vous voulez dire ou bien voulez-vous dire qu'ils devraient commettre des actes, eux-mêmes, discriminatoires ? Parce que je ne les identifie pas exactement. Je ne comprends pas exactement le sens de ce que vous dites.

M. le Président. - La parole est à M. Henquet.

M. Henquet (MR). - Merci, Madame Quoilin, pour votre exposé.

Je n'ai pas de question à vous poser.

Je veux simplement faire le lien entre les deux intervenants. Je m'inquiétais tantôt auprès de M. Charlier de la mise en route d'un système relativement lourd. Il me rassurait dans sa conclusion en disant « ce ne sera pas lourd du tout ». Or, tout votre exposé a démontré exactement l'inverse.

Vous parlez de la DGO6 qui a des moyens limités. Vous parlez qu'avant, il y aura un travail important de confection de base de données, il faut établir des outils, chercher ailleurs, avoir un recueil de plaintes. Au terme de tout ce travail, à quoi cela pourra-t-il servir, dites-vous ?

Il faudra collaborer entre le FOREm, Unia, DGO5, DGO6, SPF. Finalement, tout cela demande du temps, demande des moyens humains et techniques, vous l'écrivez très clairement, à déployer. Et vous concluez en disant : « Moyens importants » et vous mettez l'adverbe

« très » entre parenthèses. Tout le monde a compris que le « très » devait être tout à fait explicite.

M. le Président. - La parole est à Mme Zrihen.

Mme Zrihen (PS). - Madame Quoilin, je vous remercie surtout beaucoup de votre introduction lorsque vous dites : « La discrimination est inacceptable, mais reste d'actualité ».

Quant aux moyens et aux conclusions, je voudrais simplement dire que toute modification à la fois des structures profondes de la société sont vraiment un véritable défi. Je n'oserais pas encore revenir sur cet exemple de ces pauvres femmes à qui on allait encore donner le droit de vote sachant ce qui risquait de se passer et sachant les moyens énormes qu'il aurait fallu mettre en place.

Je ne vous donnerai pas l'exemple de ce qui vient de se passer dans un autre pays qui a enfin décidé qu'il fallait une parité suffisamment importante simplement en partant de la conclusion que lorsqu'il n'y avait que des hommes pour diriger en période de crise, comme par hasard, il n'y avait qu'une unilatéralité des points de vue et que par conséquent, la diversité renforçait bien plus qu'elle ne divisait.

Je vous entends bien sur le volet des moyens, mais on est bien d'accord qu'ici, nous faisons de la politique. Je crois avoir bien entendu que le principe de la politique est de mettre en place un certain nombre de priorités.

J'entends qu'en ce qui concerne les moyens pour le faire, vous avez, dans vos priorités, considéré que la récupération de subsides publics indus était une première priorité.

Nous nous sommes largement plaints du fait que l'Inspection sociale ne nous paraissait pas suffisante lorsque l'on a parlé du dumping social.

J'entends bien aussi que si vous êtes seulement en période de recrutement de huit postes – cela veut dire pratiquement un quart de vos inspecteurs – il est quand même dommageable étant donné que ce secteur est un secteur clé au niveau de l'emploi.

Reconnaissez que cela est un déterminant fondamental pour la mise à l'emploi sachant la composition particulière de notre société, sachant que l'âge est un vecteur déterminant dans cette sélection discriminatoire, sachant qu'actuellement, la remise à l'emploi de beaucoup de femmes va être un problème et sachant aussi que nous voulons mener une politique de l'emploi qui soit inclusive. C'est ce que nous disons.

La volonté d'avoir un décret comme celui-là – ou une proposition – c'est de dire que nous constatons que l'inclusion, quelle qu'elle soit, n'est pas positive pour

l'efficacité, pour la rentabilité et pour l'image que nous donnons de notre société.

J'entends votre plaidoyer pour les moyens. Je pense que c'est aussi notre travail de le faire. Ce sera aussi les responsabilités du Gouvernement de mettre ses priorités.

Au niveau de votre département, avez-vous une étude ou une analyse qui nous donne le visage des éléments de discrimination tels qu'ils existent dans le secteur de l'emploi aujourd'hui en Wallonie ?

J'ai bien entendu qu'Unia avait déjà fait un travail remarquable sur les jeunes, vous m'excuserez d'insister. Mais, être jeune aujourd'hui, avoir des diplômes et ne pas accéder à l'emploi pour une question d'origine reste inacceptable. Encore plus lorsque l'on sait les difficultés que certains vont devoir avoir à continuer à travailler jusque 67 ans si déjà à 45, on leur dit qu'ils sont vieux.

M. le Président. - La parole est à M. Evrard.

M. Evrard (MR). - Dans la lignée de ce qui vient d'être exposé, je voulais savoir si vous avez des statistiques par rapport aux discriminations qui sont intentionnelles parce que le reste, effectivement, il y a un choix politique de dire : faut-il allouer des moyens considérables pour un résultat qui laisse encore à désirer sur sa potentielle efficacité par rapport à cette discrimination intentionnelle qui, elle, doit être véritablement combattue ?

Quel est votre avis sur la capacité des différents secteurs à s'autoréguler et à s'autocontrôler ?

Avez-vous une expérience à ce niveau-là ou avez-vous identifié des secteurs dans lesquels cela est plus compliqué ou dans lesquels on constate plus de discriminations ?

Voilà les questions que je voulais vous poser.

M. le Président. - Madame Quoilin, je pense que vous pouvez être assistée par M. Burton par rapport à certaines questions posées.

La parole est à Mme Quoilin.

Mme Quoilin, Directrice générale de la Direction générale opérationnelle de l'Économie, de l'Emploi et de la Recherche (DGO6). - Je vais répondre dans le désordre, mais effectivement, je n'ai pas orienté mon propos sur cette question d'opportunité.

Je l'ai dit d'emblée, nous estimons qu'il est nécessaire de faire quelque chose en matière de discrimination. C'est pour cela que j'ai orienté mon propos sur l'hypothèse où ce texte était décidé et voté et comment, nous, mettrions-nous en place ces contrôles et inspections.

Notre avis est qu'il faut faire quelque chose. Comme dans ma conclusion, j'ai terminé en disant que c'est un outil parmi d'autres. S'il faut commencer par celui-là, pourquoi pas ?

Ce qui est important, c'est la collaboration entre les différents partenaires. Vous me posez la question de savoir si nous disposons de statistiques ou d'étude au sein de la DGO6. Non, parce que ce n'est pas notre métier. Je vous ai montré les missions de l'Inspection sociale, la lutte contre la discrimination n'était pas une mission prioritaire de l'Inspection sociale wallonne jusqu'aujourd'hui.

Effectivement, ce n'est pas notre rôle de faire ce genre d'études. Il y a l'IWEPS, il y a Unia, il y a peut-être d'autres dont je n'ai pas connaissance et dont c'est le métier et le rôle.

Chez nous, nous avons quelques plaintes qui arrivent. Cela se compte sur les doigts d'une main. Là, M. Burton pourra mieux que moi expliquer d'où elles viennent et ce que l'on en fait, en tant que directeur de l'Inspection sociale.

Que pensent les agents et comment envisage-t-on l'arrivée d'une telle nouvelle compétence ? Cela inquiète un peu parce que c'est très nouveau et cela est très différent de ce que l'on fait aujourd'hui. Cela effraie parce que c'est une nouvelle matière, une nouvelle manière de travailler et qu'il faudra beaucoup de préparation, des formations.

Ma façon de présenter les choses est de dire : on va le faire. Cela prendra peut-être un peu de temps, cela nécessitera peut-être des moyens. Ce n'est pas quelque chose qui nous empêche d'avancer.

J'ai beaucoup insisté sur les moyens parce que je ne voudrais pas que dans deux ans, on vienne nous dire : que fait l'Inspection sociale ? C'est aussi quelque chose qui est très décourageant et très démotivant lorsque l'on nous demande d'être sur tous les fronts avec les moyens qui sont ceux qu'ils sont. Je ne veux effectivement pas minimiser, ce n'est peut-être pas l'objet du débat aujourd'hui qui se veut à caractère plus politique.

Néanmoins, si l'on veut qu'une politique porte ses fruits, au final, au bout de la chaîne, des personnes doivent travailler et faire ce qu'il faut pour que la politique porte ses fruits.

Comment sont affectées nos priorités ? Chaque année, l'Inspection sociale élabore un plan d'action par rapport à toutes les missions qui sont les siennes, sur base de constats des directions opérationnelles qui constatent soit des dérives dans l'utilisation de certains subsides, soit sur base des constats de la Cour des comptes, soit sur base de demandes du Gouvernement wallon ou même d'autres qui pourraient venir d'ici et aussi sur base d'un cycle régulier d'inspections dans différentes thématiques. Je vous ai cité une vingtaine de

législations. Effectivement, on ne peut pas tout faire tout le temps.

On cherche aussi à faire de l'analyse préalable pour aller repérer les endroits à risque, ce que l'on appelle le *data mining* pour ne pas aller embêter les honnêtes personnes, mais aller là où il mériterait d'y avoir une récupération d'argent indûment subsidié, versé.

C'est globalement ce que j'avais à dire.

M. le Président. - La parole est à M. Burton.

M. Burton, Directeur de la Direction de l'inspection sociale. - Bonjour à tous.

Il est exact que depuis 2008, on a eu très peu de plaintes. À ma connaissance, on n'a certainement pas atteint le nombre de dix.

Au tout début, personnellement, j'ai traité deux plaintes. C'était donc bien des plaintes. Ce sont donc des travailleurs qui venaient dire : j'estime que je suis victime d'une discrimination.

Le problème dans ces cas-là – M. Charlier l'a bien expliqué –, c'est l'établissement de la preuve parce qu'à partir du moment où l'on se trouve face à un cas isolé, en général, on se trouve avec une parole contre une parole.

Effectivement, à partir du moment où l'on pourrait bénéficier de la collaboration d'organismes spécialisés qui récoltent des plaintes et à partir du moment où – comme M. Charlier l'a expliqué – il y a des récurrences de cas.

Forcément, on se base sur les indications beaucoup plus parlantes et on peut juger que l'enquête mérite d'être menée à fond, avec les moyens adéquats.

C'est un peu inquiétant, parce que ce sont des méthodes de travail qui ne sont pas simples à mettre en œuvre. Il y a eu des études excessivement fouillées, notamment de la KUL, comme l'a dit Mme Quoilin, sur la rédaction de ces types de CV, sur la manière de tenir des entretiens. Tout cela va nécessiter à tout le moins des formations.

J'insiste aussi sur l'aspect de sécurité de mes agents et j'insiste tout particulièrement sur le fait qu'il faudrait que l'on prévoie, comme l'a fait le projet de loi de M. Kris Peeters, une autorisation expresse préalable et écrite d'un auditeur du travail pour légitimer la réalisation ou l'éventuelle non-réalisation d'une enquête. Cela nous permettrait de travailler dans une plus grande sécurité juridique. C'est une matière sensible, on n'est pas toujours dans du facilement objectivable. Il est un peu inconfortable pour les agents de dire : « Je mène une enquête et on pourra alors nous traiter de harceleurs un peu facilement ; ou on ne la

mène pas et on dira alors que l'on est complaisant ». Tout cela est très compliqué.

Je reviens sur l'aspect de l'importance des missions. Je ne pense que pas que si j'obtenais sept agents supplémentaires, ils seraient tous affectés à la lutte contre la discrimination. Ce ne sera pas une priorité, pas plus que les autres, en ce sens que nous n'avons que des priorités. Avec les moyens que nous avons – c'est pour cela que nous avons fait un plan stratégique –, nous devons partager les moyens entre les différents types d'actions et les différents contrôles à réaliser. Il faut savoir qu'avec la sixième réforme de l'État, on a hérité – si je puis dire – du contrôle des entreprises de travail intérimaire où il y a des potentialités de fraude assez extraordinaires. Par conséquent, c'est une des priorités parce que l'on constate qu'il y a des risques énormes de fraude très rapide.

Les sept agents seront affectés au problème comme tous les autres, sachant que, malgré tout, compte tenu de la complexité croissante des matières, on est amenés de plus en plus à une certaine spécialisation des inspecteurs. Dans le temps, ils étaient polyvalents et ils faisaient un peu de tout. Cela était très bien quand on avait les APE, les PTP et éventuellement quelques mesures de formations. Maintenant, ce n'est plus vrai parce que certains contrôles, comme ceux des entreprises de titres-services, seul domaine dans lequel on bénéficie d'ailleurs d'un *data mining*, nécessite des croisements de données, la manipulation de fichiers très lourds et cela demande des compétences que – soyons clair – certains agents assez âgés n'ont pas. Ce n'est nullement discriminatoire. Rassurez-vous, ils sont utiles pour d'autres tâches, mais on est obligé de spécialiser nos agents et on essaie de faire face à la multiplicité. Il faut savoir que les entreprises de titres-services, il y en a plus de mille qui sont actives en Région wallonne. Et ici, vous en avez 170.

Les opérateurs en PMTIC, cela se compte aussi en dizaines. À part les MIRE, tous les opérateurs se comptent par dizaines, par centaines.

En clair, il faut faire avec nos moyens et cela va nécessiter une collaboration. On n'est vraiment pas contre. Le problème n'est pas là, il ne faut pas qu'il y ait d'ambiguïté, mais cela va nécessiter une préparation, une formation et l'utilisation d'outils que nous sommes incapables de mettre au point nous-mêmes. Il ne faut pas se leurrer. Je sais que mes collègues bruxellois sont dans la même la même situation. J'insisterais simplement sur l'accord préalable d'un magistrat.

M. le Président. - Merci Madame Quoilin et Monsieur Burton. Nous avons entendu les réponses. Il y a peut-être des interventions complémentaires ?

La parole est à M. Evrard.

M. Evrard (MR). - Je me permets de revenir sur une question. Quel est votre avis sur la capacité des secteurs à s'autoréguler ? Quel est votre levier d'action pour sensibiliser ces secteurs-là ? M. Charlier a dit tout à l'heure que, dans la ville de Gand, un signal fort avait été envoyé et cela avait porté ses fruits. Quelle est la capacité de l'administration à envoyer un signal à l'égard de tel ou tel secteur pour dire : « Attention, on va être attentifs dans les mois qui viennent sur telle et telle problématique » ?

M. le Président. - On va répondre globalement, si vous voulez bien noter les questions complémentaires.

La parole est à M. Lefebvre.

M. Lefebvre (PS). - On est tous d'accord sur l'importance de l'enjeu et j'ai l'impression que l'administration a quelques craintes faute de moyens et de personnel nécessaires. C'est un choix politique. Si l'enjeu est important pour tout le monde, on peut y apporter les moyens nécessaires.

M. le Président. - On aura l'occasion d'en débattre. Une brève incise du ministre.

La parole est à M. le Ministre Jeholet.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Vous connaissez ma sagesse récente. Ici, nous avons toute une série d'auditions très intéressantes, mais nous ne manquerons pas d'avoir le débat sur le fond et sur la proposition de décret. Vous devez comprendre que j'ai envie de poser des questions et que je ne le fais pas. C'est dur, c'est difficile, mais j'essaie de me tenir à cette conduite.

M. le Président. - Vous aurez la parole prochainement, Monsieur le Ministre, dans le cadre de ce débat.

La parole est à M. Bracaval.

M. Bracaval (MR). - Simplement pour dire que le nombre de cas est finalement extrêmement marginal et qu'une des difficultés – mais je crois qu'elle est partout – est de discerner la discrimination réelle et avérée de la discrimination ressentie. Je crois que la ligne est parfois difficile à tracer.

M. le Président. - La parole est à Mme Quoilin.

Mme Quoilin, Directrice générale de la Direction générale opérationnelle de l'Économie, de l'Emploi et de la Recherche (DGO6). - Par rapport aux secteurs et la capacité des secteurs à s'autoréguler, je pense qu'au niveau de la Région wallonne, d'autres outils existent pour gérer les secteurs. On parlait du CESW. Comme ce qui s'est passé à Gand, une action de communication peut émaner de l'administration et avoir le même genre d'effet. Tout cela dépend aussi des choix politiques qui

sont opérés. Si un jour, on nous demande de faire ce genre d'enquête, cela passera aussi par de la communication et de la sensibilisation. Comme je le disais en conclusion, il faut travailler sur les trois volets en même temps : la sensibilisation, l'incitation et l'inspection. On pourrait aussi imaginer – c'est une des actions d'ailleurs à Bruxelles – que les subventions que nous donnons aux entreprises pourraient bénéficier d'une majoration si l'entreprise développe un plan diversité. C'est une des mesures qui a été proposée dans le plan à Bruxelles. On a des mesures incitatives et des mesures répressives, mais les trois doivent vraiment aller ensemble et on ne peut pas faire l'un sans l'autre et espérer que cela va résoudre tous les problèmes.

M. le Président. - La parole est à M. Burton.

M. Burton, Directeur de la Direction de l'inspection sociale. - On n'a pas de capacité sur les secteurs. Maintenant, il est nécessaire de travailler en collaboration avec les autres services d'inspection qui sont aussi compétents et qui vont bénéficier, disposer quasiment des mêmes outils législatifs.

La lutte contre la discrimination fait partie du plan du SIRS, mais peut-être y aura-t-il des objectifs plus précis ? Comme ils font dans certains cas des annonces de contrôles, par exemple dans l'HORECA, il pourrait y avoir des annonces de contrôle discrimination. Cela serait tout à fait possible et pourrait avoir un caractère dissuasif et préventif. L'inspection, on est répressifs, mais on a toute une gamme de mesures.

Compte tenu de la difficulté d'établir clairement si l'on a une discrimination établie ou ressentie, il y a quand même toute une gamme d'avertissements, de recommandations. S'il y a récurrence, récidive et que l'on a affaire à un employeur qui est véritablement « incurable », à ce moment-là, forcément, on dressera un PJ et il y aura des sanctions qui seront prévues. Je vous avoue que jusqu'ici, on ne l'a jamais fait en matière de discrimination parce que, encore une fois, le contrôle des lois sociales a des permanences que nous n'avons pas le loisir de tenir.

Ils ont d'ailleurs un autre métier et c'est normal qu'ils aient des permanences pour recevoir les travailleurs, ce qui n'est pas notre cas. Ils sont donc beaucoup plus visibles et c'était surtout auprès des bureaux du contrôle des lois sociales que les éventuelles plaintes étaient déposées.

Dans un rapport d'activités de 2015 du contrôle des lois sociales que j'ai lu, il n'y avait de précisions très claires, c'était des statistiques assez brutes, il y aurait eu 25 cas qui auraient donné lieu à un traitement, que ce soit avertissement, recommandation, avec très peu de PJ dressés.

M. le Président. - Merci Madame Quoilin, merci Monsieur Burton pour ces contributions.

M. le Président. - La parole est à M. Chandelon.

M. Chandelon, responsable de la Cellule Discriminations à la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB).- Bonjour. Merci, Monsieur le Président, Monsieur le Ministre, Mesdames, Messieurs, de me recevoir et de permettre de m'exprimer sur le sujet qui nous intéresse et nous passionne étant donné le travail que nous effectuons à la cellule Lutte contre les discriminations.

Je vais présenter très brièvement le service avant d'en revenir au sujet proprement dit. Cette cellule Lutte contre les discriminations a été mise sur pied il y a une dizaine d'années par la FGTB wallonne et le CEPAG, un service d'éducation permanente qui est proche de la FGTB wallonne.

Dans ce service, nous organisons différentes activités qui visent à prévenir et à combattre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi. Il s'agit essentiellement d'activités de formation qui s'adressent principalement aux délégués syndicaux, mais nous organisons aussi des colloques et des séminaires. Nous mettons au point des outils, des brochures, nous avons aussi un site Internet. Nous traitons également des demandes individuelles de personnes qui s'estiment victimes de discrimination et nous voyons avec elles comment soit mettre fin à la discrimination, soit comment permettre qu'elles puissent être dédommagées de la discrimination subie.

Dans ce cadre-là, nous collaborons avec la centrale syndicale où la personne est affiliée. Ce travail se fait à partir d'un point de contact qui se situe sur le site de la FGTB fédérale et nous collaborons aussi, dans ce cadre-là, avec le Centre pour l'égalité des chances Unia et l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous établissons cette collaboration chaque fois que le cas le nécessite et, bien sûr, en accord avec l'intéressé. Nous travaillons également avec d'autres partenaires dans le cadre du consortium Diversité-Egalité en Wallonie. Ce consortium est composé du FOREm, de l'ULg, plus particulièrement avec le département EGID, qui est le centre d'études sur le genre et la diversité en gestion, avec la CSC, le CRIPEL, Centre régional d'intégration de Liège. L'autre dispositif qui a rejoint récemment le consortium, c'est le représentant des chargés de mission de prévention du radicalisme.

Ce partenariat se concrétise notamment par des échanges d'informations et des activités organisées en commun.

Pour en venir au sujet du jour, on a déjà dit dans les interventions précédentes que nous avons un dispositif législatif qui était déjà complet. C'est ce que l'on a dit.

Je rejoins grosso modo ce point de vue. En effet, il y a la loi de 2007 qui tend à lutter contre certaines formes de discrimination, c'est ce que l'on appelle la loi générale. On a également la loi du 10 mai 2007 qui tend à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes. On a la loi de 1981 qui tend à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie et le décret du 6 novembre 2008 en Région wallonne.

J'imagine que quand on parlait du dispositif législatif on pensait principalement à ces éléments-là. Je pense qu'il faut ajouter à cela la convention collective de travail n° 38 qui concerne le recrutement et la sélection des travailleurs, la convention collective n° 95 qui concerne l'égalité et traitement durant toutes les phases de travail et la convention collective de travail n° 99 qui concerne le niveau de rémunération des travailleurs handicapés, qui prévoit que les travailleurs handicapés doivent être rémunérés comme les autres travailleurs.

Par rapport à cela, je soulignerais quand même un petit bémol quand on dit que le dispositif législatif est complet : par exemple, certains éléments de la convention collective n° 38 n'ont pas été rendus obligatoires par arrêté royal, ce qui est quand même à regretter. La convention collective n° 38 avait été conclue dans la foulée d'un accord interprofessionnel sur la thématique de la diversité et de la non-discrimination et les aspects qui, à mon sens, étaient les plus importants par rapport à cette matière-là n'ont pas été rendus obligatoires par arrêté royal, notamment le code de conduite qui est lié à cette convention collective.

Il y a aussi une petite incohérence dans la convention collective n° 38. Il y a différents critères de discrimination qui sont relevés, dont celui de l'état de santé. On parle de l'état de santé passé, alors que, dans la loi de 2007, on parle de l'état de santé actuel et futur. Unia avait aussi fait une recommandation, il y a quelques années, disant qu'il fallait légiférer pour plus de cohérence dans ce domaine-là. Cela reste à faire, je pense.

Je vous disais en introduction que nous traitons des situations individuelles des personnes qui se sentent discriminées ou qui se sentent réellement discriminées à l'embauche ou dans l'emploi et que nous faisons un travail avec des personnes et avec les employeurs afin de mettre fin à ces discriminations ou, si la discrimination est présente et que l'on ne peut y mettre fin, veiller à ce que les personnes puissent être dédommagées. Bien souvent, ou dans un certain nombre de cas, la question de la preuve peut se poser. Malheureusement, il reste encore trop facile, pour un certain nombre d'employeurs, de pouvoir écarter un certain nombre de candidats à l'embauche sur des critères protégés, de pouvoir licencier ou d'empêcher que des travailleurs puissent progresser dans leur carrière.

Comment pouvoir vérifier ou prouver qu'un candidat d'origine étrangère aurait été écarté à cause de son origine plutôt qu'à cause de son manque de compétences ? Comment vérifier que si telle candidate n'a pas été retenue, c'est parce que l'employeur ne veut pas embaucher de femmes ? De même, lorsqu'un homme de 50 ans ou plus passe un examen d'embauche et se voit refuser le poste, est-ce parce qu'un autre candidat répond davantage aux attentes de l'employeur ou est-ce parce que c'est son âge qui est en cause ?

Ce sont un peu ces questions-là qui se posent.

Dans le cadre des situations que nous traitons, les critères qui sont le plus fréquemment rencontrés, sont les questions liées à l'état de santé, à l'origine, à l'âge, à la maternité, au handicap ou à la caractéristique physique.

Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'autres formes de discrimination qui ne peuvent pas exister, mais je pense qu'il y a aussi des domaines qui sont encore relativement tabou. On le constate dans le travail que nous effectuons avec nos délégués syndicaux. Je pense par exemple aussi à tout ce qui est du domaine de l'orientation sexuelle et les travailleurs qui sont victimes de harcèlement, par exemple les travailleurs qui ont une orientation sexuelle qui n'est pas dominante et qui sont victimes de harcèlement lié à cette situation-là, ce sont des choses que l'on rencontre beaucoup, mais qui émergent peu.

Je vous propose maintenant de partir de quelques situations concrètes qui me paraissent assez exemplatives des situations que nous rencontrons fréquemment et qui montrent que la question de la preuve est une question importante. Justement, je pense que la proposition législative faite ici peut répondre de manière fort opportune par rapport à ces exemples-ci.

Dans certains exemples, la preuve existe. On aura justement pu montrer par là que l'on aura pu résoudre le problème, mais il y a tous les cas similaires auxquels on n'aura pas pu répondre. Puis, j'ai un exemple où l'on aura manqué de la preuve et où l'on n'aura donc pas pu résoudre la situation.

Premier exemple, il s'agit d'un travailleur qui, en 2016, s'est vu refuser un emploi comme moniteur d'auto-école à cause de son surpoids. Il a donc été reconnu victime de discrimination. C'était dans la région de Dinant. L'employeur en tout cas était dans la région de Dinant. Il a été condamné par le tribunal du travail à verser une indemnité.

L'élément de preuve qui a permis in fine de condamner l'employeur, c'est un courriel rédigé par l'employeur au candidat qui disait ceci : « Ton profil physique pour le travail de moniteur d'auto-école dans mon entreprise ne me convient pas. As-tu déjà pensé à

perdre du poids ? Je pense que c'est un handicap pour ce travail. Bonne continuation et bonne recherche ».

Cela, c'est le début de tout le débat qu'il y a eu après au tribunal en première instance et puis en appel. Il y a eu tout un développement d'argumentaires dans les deux parties.

Par exemple, un début d'argumentaire de la part de l'employeur était : « Oui, mais vous comprenez, si la personne prend trop de place dans le véhicule, alors l'apprenant n'a plus assez de place dans le véhicule, et cetera ». Il faut savoir que l'employeur n'avait même pas proposé au candidat de s'installer dans le véhicule pour voir s'il y avait effectivement une réalité dans cet argument de pouvoir dire après que cela n'était pas possible. Puis, il y avait différents types de véhicule, des plus petits, des plus grands.

Tout cela peut faire sourire, mais il n'empêche qu'au bout du compte, une personne est discriminée. Je vois un peu les réactions dans la salle.

Cet employeur a été condamné pour discrimination directe sur base du handicap, de la caractéristique physique et du refus d'aménagement raisonnable.

Le refus d'aménagement raisonnable est aussi quelque chose qui est prévu dans la législation antidiscrimination.

Il faut savoir que nous-mêmes, comme cela se pratique chez Unia, nous n'allons jamais directement en justice. On essaie toujours de tenter une négociation avec l'employeur. Nous l'avions fait dans ce cas-ci aussi. Nous avons rencontré une fois l'employeur qui, après cette première rencontre, a décidé de ne plus discuter avec nous. Nous avons essayé de trouver un arrangement. Le plus important pour la personne dans ce cas-ci n'était pas d'essayer d'aller rechercher une indemnité importante. C'était simplement d'être reconnue dans la discrimination. L'employeur a tout à fait refusé.

Cet exemple-ci montre bien que la législation actuelle peut bien fonctionner si l'on a au moins un début de preuve. Le début de preuve ici était le courriel de l'employeur.

Il y a évidemment beaucoup d'autres situations proches de celle-ci, mais où il n'y aura pas eu ce courriel, cette preuve matérielle.

Un deuxième exemple, c'est une discrimination sur base de l'âge. Dans la région liégeoise, une travailleuse, secrétaire administrative, s'est vue refuser un emploi comme secrétaire polyvalente dans une société immobilière.

Au terme de la procédure d'embauche, l'employeur a écrit une lettre à la candidate lui indiquant qu'il refusait sa candidature parce qu'il a choisi une autre personne

qui avait entre 35 et 45 ans. La candidate ici avait plus de 45 ans. Ici aussi, la personne a gagné au tribunal du travail et l'employeur a été condamné sur base du fait qu'il a discriminé sur base de l'âge. Encore une fois ici, il y avait une preuve matérielle qui était ce courrier où l'employeur disait qu'il avait choisi une personne entre 35 et 45 ans. On imagine ici aussi qu'il y a un tas de situations similaires où il n'y a pas ce type de preuve matérielle.

Troisième exemple, où l'on n'est pas passé par le tribunal puisque, comme je vous l'ai dit, on privilégie d'autres situations, où une travailleuse est sélectionnée suite à une procédure d'embauche pour travailler à un poste administratif dans un centre médical. Avant de démarrer son emploi et de signer son contrat, elle signale qu'elle est enceinte. L'employeur, par un message vocal laissé sur la boîte vocale du GSM de la candidate, dit : « Dans ces circonstances, je décide de ne pas t'engager ». Là, nous avons négocié avec l'employeur une indemnité où la travailleuse a finalement accepté trois mois de rémunération à laquelle elle aurait pu prétendre si elle avait été engagée chez cet employeur.

Là aussi, l'employeur a bien compris que si nous avions été au tribunal, sur base de cette preuve matérielle qui était l'enregistrement sur la boîte vocale de la personne, nous aurions probablement obtenu sa condamnation pour discrimination sur base de la loi genre. Vous comprenez bien que si cela avait été verbalement et qu'il n'y avait pas eu cette preuve matérielle, encore une fois, on n'aurait pas obtenu cette négociation favorable à la travailleuse.

Quatrième et dernier exemple, il s'agit d'une personne où là, malheureusement, on n'a pas pu conclure de manière positive dans l'intérêt de la personne, où l'on a une présomption de discrimination.

C'est une personne d'origine étrangère et la consonance du nom de famille ne laisse pas de doute à ce sujet-là. C'est une personne d'origine turque, qui a postulé dans une agence intérim pour un poste de chef d'équipe chauffagiste.

C'est une agence intérimaire où l'intéressé avait postulé à plusieurs reprises et n'avait jamais reçu de réponse.

Cette fois-ci, la personne a eu une réponse très rapidement, mais c'était une réponse négative. Le même jour, la personne renvoie pratiquement le même CV, mais en changeant le nom, en donnant un nom d'emprunt. Il reçoit presque immédiatement un coup de fil l'invitant à se présenter.

Là, on est donc presque dans la situation du test de situation sauf que la personne le fait sans base légale. La personne, à ce moment-là, un peu dégoûtée par la situation prétexte avoir trouvé un emploi et renonce à la

proposition, mais nous contacte et contacte également Unia. La personne, toujours sous son vrai nom, interpelle quand même l'agence intérimaire en disant : « Comment se fait-il que je n'ai pas reçu de réponse pour ma candidature ? » La réponse a été : « Il fallait des brevets G1, G2 ». Ce sont des brevets régulièrement demandés pour ce type de métier, mais il n'empêche que cela ne fait partie de l'exigence communiquée dans cette offre et elle est venue en supplément à ce moment-là.

En approfondissant la situation, en se rendant sur place avec Unia et une personne de notre service, on a eu affaire à des explications qui étaient relativement peu claires, c'est-à-dire : « Oui, mais effectivement, il y avait des exigences complémentaires pour la première offre et pour la deuxième proposition, si la personne s'était rendue sur place, on avait en fait autre chose à proposer, car la première offre était pourvue ». Nous nous sommes donc embarqués dans des choses et on n'a pas été plus loin, car c'est vrai qu'en fait, la situation était délicate, car le test de situation n'étant pas cadré légalement, on était quand même assez démuni dans cette situation-là.

Un autre argument de l'agence intérimaire était aussi de dire que la personne telle qu'elle était connue de l'agence au départ, avait signalé qu'elle voulait des emplois uniquement sur la situation de Charleroi alors que l'autre personne ne s'était pas fait connaître de l'agence au départ, n'avait donné de limite géographique. D'après ce que la personne nous avait dit, rien de tel n'était réel.

Là, nous étions beaucoup moins outillés du point de vue de la preuve et il n'y avait pas de base légale pour le test de situation. Du point de vue de ces éléments, de la preuve, j'ai essayé de vous montrer que ce qui était proposé ici, sur le plan légal, nous paraît tout à fait intéressant et utile pour compléter les législations existantes.

Je voulais aussi me permettre, puisque j'ai la parole, d'intervenir sur quelque chose qui a été dit tout à l'heure à propos du fait de combattre les discriminations intentionnelles ou conscientes. Il faut combattre toutes les discriminations, même non intentionnelles ou inconscientes. Il faut partir du droit des personnes lésées et du droit des personnes victimes de discriminations. Il faut que le droit soit rencontré. Je vais prendre un exemple dans un autre domaine. Si je suis chez un employeur qui ne me paie pas au bon barème, car il a été mal renseigné par son secrétariat social, je dois quand même être payé au bon barème. Peu importe que ce ne soit pas de la faute de mon employeur, car il a été mal renseigné par son secrétariat social. Il doit quand même me payer au bon barème. S'il ne veut pas entendre raison et que je dois aller au tribunal du Travail pour qu'in fine, il me paie mes arriérés pour me payer au bon barème, il doit quand même être condamné au tribunal du Travail même si ce n'était pas intentionnel. Il

en va de même pour toute forme de discrimination, bien entendu.

J'avais envie de répondre aussi à cet élément-là et profiter de l'occasion qui m'était donnée pour le faire.

Je vous remercie.

M. le Président. - C'est nous qui vous remercions pour votre contribution.

Échange de vues

M. le Président. - Nous allons entamer notre échange de vues et je cède la parole est à M. Lefebvre.

M. Lefebvre (PS). - Je trouve que les exemples que vous citez sont assez préoccupants et je ne doute pas un seul instant qu'ils aient pu avoir lieu.

J'aurais voulu vous poser une question, car tout à l'heure, dans l'intervention de M. Bracaval, on sous-entendait un peu que ce genre de discrimination était anecdotique et qu'il n'y en avait quasiment pas.

Pourriez-vous nous donner des chiffres sur le nombre de discriminations, sur base annuelle ou quelque chose de ce style ?

M. le Président. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Mon sentiment est que les discriminations sont partout omniprésentes. Les objectiver par des chiffres, c'est quelque part, en toute amitié, une question piège, car on va vous donner une réponse petite alors que le phénomène est gigantesque. La question est donc au-delà de cela.

Chacun a son point de vue et la question mérite une réponse de la personne à qui vous l'adressez.

Je voudrais remercier M. Chandelon d'avoir concrétisé par beaucoup d'exemples ; ce qui peut amener à des réflexions parfois très contradictoires. Par exemple, chaque fois que vous citez un témoignage d'un employeur qui donne une information à un candidat éconduit, ma première réaction est que c'est un employeur imprudent. Tous les autres qui sont beaucoup plus nombreux font la même chose, mais ne le disent pas.

Parfois, ce sont des employeurs bien intentionnés, car ils veulent donner une motivation au refus qui soit conforme à la réalité. Ils sont très imprudents, mais sont parfois bien intentionnés et ils sont lourdement sanctionnés – trois à six mois de salaire pour un employeur, ce n'est quand même pas une mince histoire. Le sujet est donc très sensible.

Il faut le rencontrer, mais de manière juste avec un outil législatif et opérationnel à travers les services

d'inspection qui soient calibrés de manière adéquate sinon, on peut aboutir à des effets non désirés qui sont contraints à l'attention initiale.

Au-delà de cela – puisque vous insistez beaucoup sur la preuve et la raison – je n'ai jusqu'à présent entendu personne parler d'un concept très rarement appliqué et qui ne l'est pratiquement pas ici, qui est le renversement de la charge de la preuve ou qui a tout le moins, la preuve partagée, c'est-à-dire que si c'est la victime présumée qui doit apporter la preuve, peut-être que l'employeur doit aussi apporter une preuve contraire et la preuve partagée est quelque chose parfois envisagé dans certains dossiers concrets. Je voudrais avoir votre sentiment à cet égard.

Enfin, la FGTB a-t-elle initié ces dernières années, des initiatives organisées pour lutter contre la discrimination ? Vous citez chaque fois des cas sur base de plaintes de vos affiliés, mais avez-vous mené des campagnes ou d'autres types d'initiatives ?

Pour terminer, la proposition de décret soumise sur la table, ne serait-il pas logique, si le Parlement souhaitait avancer, qu'elle soit soumise à l'avis des partenaires sociaux de manière formelle à travers le GPSW ?

M. le Président. - La parole est à M. Henry.

M. Henry (Ecolo). - Ce sera très bref.

Je vous remercie pour vos interventions et les différents exemples et vécus que vous avez explicités et qui sont tout à fait utiles dans le contexte de la proposition. C'était simplement pour vous demander si par rapport à la proposition elle-même, vous aviez eu un avis favorable ou s'il y avait éventuellement l'une ou l'autre modalité au point précis qui devait, selon vous, être modifié ou amélioré.

M. le Président. - La parole est à M. Chandelon.

M. Chandelon, responsable de la Cellule Discriminations à la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB). - Sur le nombre de signalements, ce qui nous vient principalement à travers notre point contact, c'est une cinquantaine de signalements par an. Cela dépend un peu d'une année à l'autre, pour le côté francophone. On doit un peu faire le tri entre ce qui peut être des signalements de personnes qui se plaignent de leurs conditions de travail, d'une manière générale – parce que les personnes ne sont pas elles-mêmes toujours outillées pour savoir ce qui relève réellement de la discrimination et ce qui n'en est pas.

À partir de là, on peut dire qu'il y a une vingtaine de situations, plus ou moins, selon les années, qui relèvent réellement de discriminations. C'est ce que nous recevons ; ce n'est toutefois pas le reflet de la réalité. Il y a aussi des gens qui vivent des discriminations et qui ne savent pas que cela en est.

Monsieur Drèze, vous me dites que des employeurs qui sont « trop honnêtes » lorsqu'ils disent les raisons pour lesquelles ils refusent la candidature et les autres qui sont « plus prudents » ou mieux informés. Oui, je suis tout à fait d'accord, mais je prenais un certain nombre d'exemples pour dire qu'il y a tous les autres. Ici, il y a eu les éléments de preuve, il y a tous les autres qui n'ont pas ces éléments de preuve, d'où l'utilité de ce complément législatif qui est proposé ici, qui permettrait d'aller chercher ces éléments de preuve. C'était un peu cela le but des exemples que je voulais donner, mais vous avez raison.

Sur la question de la charge de la preuve, le principe des législations telles qu'elles existent et dans les démarches au civil, c'est le principe du partage de la preuve, mais je ne suis pas juriste. M. Charlier pourrait mieux en parler que moi. Le principe veut que la personne victime de discrimination apporte un début de preuve. L'employeur doit alors montrer qu'il n'a pas voulu discriminer. C'est cela le principe, mais il pourrait l'expliquer mieux que moi.

La FGTB, outre le fait que l'on agit de manière individuelle, fait-elle aussi des choses plus structurelles, plus organisées ? Oui, on fait des choses plus organisées, à travers des actions. On forme les délégués syndicaux, c'est l'importance d'outils créés à travers des conventions collectives de travail, pour essayer que dans les entreprises, il y ait des politiques au niveau de l'embauche, que de manière systématique, dans les conseils d'entreprises, il y ait des politiques du personnel non discriminantes ; qu'à l'embauche, on engage systématiquement le personnel de manière neutre ; qu'il n'y ait plus, si possible, ce que l'on appelle ethnostratifications dans la structure du personnel, que certains membres du personnel, en fonction de leurs origines, restent toujours limités à un certain niveau dans leur carrière, et cetera. On essaye aussi de travailler là-dessus.

On travaille en collaboration avec la CSC, chaque année, sur une thématique différente. On l'a fait sur la discrimination sur base de l'état de santé, sur l'homophobie, et cetera. On essaye aussi de travailler sur des thématiques particulières de manière plus structurelle.

Je pense qu'il faudrait demander de manière formelle l'avis des partenaires sociaux sur la proposition. J'ai bien entendu un avis favorable sur la proposition, sans avoir de critique sur un détail plus en particulier.

M. le Président. - La parole est à M. Bracaval.

M. Bracaval (MR). - Je veux simplement dire à M. Lefebvre que je disais que les cas de l'inspection sociale étaient vraiment marginaux. Je n'ai pas fait d'extension par rapport à d'autres choses. Je vais encore vous livrer un témoignage personnel.

J'ai eu la chance de travailler pendant 30 ans au FOREm. L'insertion professionnelle, je sais ce que c'est et je sais aussi que quand un employeur demande de voir dix candidats, on va envoyer dix candidats. Il y a un candidat qui sera retenu, ou une candidate et l'on va faire neuf déçus, mais je ne pense pas que l'on va faire neuf discriminés d'office. La limite est là.

M. le Président. - Nous aurons des échanges de ce type lors de notre débat.

(Réaction d'un intervenant)

Je vais vous permettre de le faire, mais le propos s'adressait à M. Bracaval et non pas à vous. L'objectivité du président est légendaire, vous le savez.

La parole est à M. Lefebvre.

M. Lefebvre (PS). - Simplement, ce que je pense que nous pourrions peut-être faire dans le cadre de cette proposition de décret, c'est peut-être d'y apporter un amendement sur un guichet unique.

Finalement, chaque interlocuteur nous dit : « Nous sommes informés d'un certain nombre de discriminations, 25 d'un côté, 20 de l'autre ». J'imagine que M. Abedinaj va nous dire aussi qu'il est informé d'autres cas. Peut-être que la mise en place d'un guichet unique pourrait nous aider à répondre à cette problématique et à en voir l'ampleur.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Peut-être trouver des moyens.

M. Lefebvre (PS). - Pour cela, je compte sur vous, Monsieur le Ministre. Vous êtes ministre au sein d'un Gouvernement. Les moyens, il faudra les dégager si l'intérêt y est. On ne peut évidemment pas nier cet intérêt. Je vais prendre un bête exemple qui va peut-être nous donner une image complète : on a vu ce que la discrimination sexuelle a fait sur les plateaux de télévision et dans certains champs professionnels. Peut-être qu'ici, si l'on y intégrait un guichet unique et qu'on levait une fois pour toutes le voile sur les discriminations, on aurait beaucoup plus de personnes qui viendraient expliquer les vraies discriminations qu'elles vivent dans la recherche de leur emploi.

M. le Président. - Merci, Monsieur Lefebvre. Pas d'autres contributions ? Merci à vous, Monsieur Chandelon, pour votre participation à ce débat.

*Audition de M. Abedinaj, responsable national
Migrants CSC et Diversité à la Confédération des
syndicats chrétiens de Belgique (CSC)*

M. le Président. - La parole est à M. Abedinaj.

M. Abedinaj, responsable national Migrants CSC et Diversité à la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC). - Monsieur le Ministre, Mesdames et Messieurs les députés, je vous remercie pour l'invitation faite et de nous donner l'opportunité de pouvoir nous exprimer au sujet de cette proposition de décret.

En deux mots d'introduction, je vais éviter de dire les choses que mon collègue de la FGTVB vient de dire. Cela fait déjà une dizaine d'années, dans le cadre de la dynamique du consortium égalité-diversité wallon, que la CSC wallonne a mis en place un service diversité qui suit trois axes principaux d'intervention : tout ce qui est la sensibilisation, l'information et la formation sur la lutte contre les discriminations et la promotion de la gestion de la diversité en entreprise ; la préparation et la conception d'outils pédagogiques transposables et aussi l'accompagnement des délégués en entreprise.

Outre ces trois axes principaux, nous recevons également des signalements de discrimination de la part de nos affiliés travailleurs et travailleuses. Les collègues de mon équipe – c'est une petite équipe de cinq personnes sur la Wallonie – ne sont pas des juristes, mais nous faisons un travail pré-juridique. On reçoit l'affilié, on l'écoute, on voit quels sont les éléments, s'il y a des preuves ou pas, on écrit à l'employeur, on se met en contact, on essaye de trouver des solutions à l'amiable. Pour des dossiers qui sont plus lourds, où il y a des preuves, on transfère les dossiers vers les services juridiques qui vont vraiment préparer le dossier et éventuellement aller au tribunal.

La lutte contre les discriminations est une priorité absolue et très importante. Il s'agit de la question fondamentale de l'égalité de traitement de tous les travailleurs et travailleuses, non seulement à l'embauche, mais aussi dans l'emploi. Évidemment, la proposition de décret qui est proposée ici concerne principalement l'embauche.

Je voudrais rappeler que la question des discriminations est préjudiciable, non seulement aux travailleurs et travailleuses, mais aussi à l'employeur. Si le travailleur, du fait de son origine, de son âge, de son sexe, de son handicap, orientation sexuelle, peut passer à côté d'une opportunité. L'employeur est perdant aussi de manière consciente ou inconsciente parce qu'il passe peut-être à côté d'une compétence. C'est parce que le personnel qu'il occupe peut-être n'est pas assez sensible à ces matières.

Une petite anecdote, avec mon collègue ici, on était, il y a un an, invité à l'ULg dans le groupe master 2 au management, pour justement présenter ce que les

syndicats font en matière de gestion de la diversité et de lutte contre les discriminations. J'étais vraiment étonné de voir que dans les cours de management de gestion des ressources humaines, l'action de lutte contre les discriminations est très peu présente, déjà, pour sensibiliser les futurs managers, gestionnaires de ressources humaines.

Je confirme également l'élément qui a été soulevé tout à l'heure par M. Charlier en termes de plaintes. C'est le point faible de notre législation au niveau fédéral, régional. On reçoit beaucoup de signalements où, selon notre feeling, évidemment on voit qu'il y a quelque chose là derrière, mais c'est très difficile d'avoir la preuve. Il ne faut pas aller chercher trop loin. Vous voyez un peu le nombre de décisions de justice qui condamnent des faits de discrimination. Ils ne sont pas légion aujourd'hui. C'est pour cela que je pense que la proposition de décret qui est proposée va un peu dans ce sens de compléter le cadre, l'arsenal juridique qui existe actuellement.

Avant de détailler plus loin, je vais dire que la CSC est favorable. Elle soutient cette proposition de décret qui vise à compléter la législation. La CSC partage également la volonté de bien encadrer les tests de discrimination et d'offrir des garanties pour la mise en œuvre et d'éviter les abus. C'est vrai, nous sommes en contact avec des délégués dans les entreprises. On discute au niveau du Conseil d'entreprise la politique du personnel, comment on recrute, comment on lance les appels, comment on reçoit les candidats, quels sont les filtres, comment éviter les biais de discrimination, et cetera. On forme chaque année une centaine de délégués sur une formation approfondie pendant quatre jours. On sensibilise aussi des centaines de délégués par des minis modules de formation de deux heures dans des formations déjà existantes.

Ici, la question, à notre sens, ce n'est pas de faire la chasse aux sorcières, attaquer tous les employeurs. Pour moi, l'utilisation de ces deux instruments doit viser principalement là où il y a des présomptions très fortes de discrimination où il y a des discriminations intentionnelles. Je veux dire quoi par là ? Que nous recevons un signalement dans la même entreprise, deux ou quatre fois la même chose. À ce moment, je pense que c'est logique de se poser la question aussi d'aller plus loin. Là, n'y a-t-il pas une discrimination qui devient structurelle ?

En analysant le commentaire de l'article ici, quelques éléments ont attiré mon attention. Je dois aussi vous assurer que je suis très sensible par rapport à cette thématique avec l'ensemble de mon équipe, puisque cela fait quand même 10 ans que je suis sur ces matières. On précise dans le commentaire de l'article qu'il contient des indices et lieux sur base des plaintes reçues par le département de l'inspection, et cetera. Or, on vient d'entendre que l'on ne fait pas de publicité à cette mission que l'inspection a reçue depuis 2008 pour

une série de raisons bonnes ou mauvaises que je ne vais pas commenter. Ce que je voudrais dire, en tant que responsable en charge des questions de discrimination et de promotion de la diversité au sein de mon organisation syndicale, je ne connaissais pas non plus cette mission d'un service public qui a aussi pour objectif de surveiller le respect de l'état de la réglementation. Du coup, cela m'amène à dire que, en tout cas au nom de la CSC, je propose qu'il y ait plus de collaboration entre les différents acteurs qui travaillent sur cette thématique. Effectivement, nous travaillons main dans la main avec Unia et avec l'institut directement pour toute une série de dossiers, avoir un conseil, demander des avis, aller plus loin. Cela se fait de manière structurelle. Par contre, avec l'inspection, par exemple, je serais intéressé de savoir s'il y a un rapport sur ces questions de discrimination. On a compris tout de suite que c'est vraiment marginal jusqu'à présent.

Du coup, si cette proposition de décret venait à être adoptée et mise en œuvre par les arrêtés ministériels ou arrêtés du Gouvernement, à ce moment, je pose la question que ce serait utile qu'il y ait un échange d'informations, de rapports, d'analyses. À ce moment, nous en tant qu'organisation syndicale, on pourrait alimenter l'inspection en disant que nous avons quelques alertes, quelques signaux, ou bien, quelques répétitions de cas par rapport à tel ou tel employeur qui ne respecte pas la législation.

Autre chose, dans le commentaire de l'article, on disait que l'on parle de la question des résultats des tests de discrimination mis en œuvre par des tiers organisés, et cetera, soit mis en œuvre par l'individu, soit par d'autres organisations. Je voudrais, au nom de mon organisation syndicale, soutenir la proposition qui est faite par Unia, c'est-à-dire de confier cette mission à un service public, mais, évidemment, en l'encadrant avec toutes les mesures nécessaires pour que cela soit appliqué de manière correcte.

Un autre élément sur lequel je voudrais insister, c'est que le cadre légal c'est important, et d'autant plus quand il est complet. Un cadre légal tout seul, ce n'est pas suffisant. À côté de cela, il faudrait aussi tout un travail de sensibilisation, préventif. Il faut donc vraiment articuler l'approche préventive, sensibilisation et l'approche répressive et curative. Évidemment, au tribunal, on va pour très peu de dossiers, mais des dossiers emblématiques parce qu'effectivement, on a besoin aussi d'avancer la législation. Il est impossible, il est illusoire de prétendre ou croire que l'on va résoudre tous les dossiers devant le tribunal. Cela, ce n'est pas possible. C'est pour cela que je répète que c'est important de travailler l'aspect de sensibilisation et l'aspect préventif.

Là je voudrais toucher un mot, et ce n'est pas parce que je vais prêcher ici pour ma chapelle, mais nous avons un instrument en Wallonie qui, à mon avis, mérite d'être mieux connu, c'est le consortium d'égalité et de

diversité wallon et dans lequel – c'est vraiment un bon instrument – où l'on peut sensibiliser plus aussi les employeurs. Malheureusement, depuis la mise en place du consortium, les employeurs ne sont pas autour de la table aujourd'hui. Si je compare notre situation en Wallonie avec celle des autres Régions, effectivement, il y a une grosse différence à l'heure actuelle entre la politique, les chartes diversité, les labels diversité, les instruments, toute une série de mécanismes qui incitent les entreprises à s'inscrire sur des démarches de promotion de la gestion de la diversité au sein de leurs entreprises.

C'est un outil qui existe et qu'il convient de redynamiser au niveau de la Région wallonne.

Je voudrais aussi ajouter un axe genre, cela me semble important. Il doit être transversal à l'ensemble des différentes mesures. Il faudrait, à mon sens, ne pas perdre de vue cet aspect.

Pour terminer, je voudrais informer les membres de cette commission. Il y a deux ans et demi, j'ai eu l'occasion de participer dans les travaux qui ont été menés par la CWIPE. La CWIPE, c'était la Commission wallonne pour l'Intégration des Personnes étrangères. Aujourd'hui, cette commission a été dissoute dans le cadre de la réforme de la fonction consultative en Wallonie. Cette compétence a été adossée auprès du Conseil économique et social. Il y a deux ans et demi, on avait émis un avis d'initiative, justement sur comment lutter contre les discriminations à l'embauche des personnes étrangères ou d'origine étrangère et améliorer leur taux d'emploi. Évidemment, c'est restrictif par rapport à l'objectif de la proposition de décret parce qu'il prend uniquement les critères liés à l'origine et à la nationalité. C'est important que vous en preniez connaissance. Cet avis d'initiative a été envoyé au ministre de l'Action sociale de l'époque, à la ministre de l'Emploi de l'époque et au ministre-président du Gouvernement wallon de l'époque.

J'ai remis une copie au secrétariat pour que vous ayez connaissance de ce document. Je pense que vraiment toutes les recommandations que la CWIP avait faites à ce moment-là sont toutes d'actualité et me semblent importantes à mes yeux.

Je vous remercie pour votre attention.

M. le Président. - Merci à vous. Le document dont vous faites mention a été distribué.

Échange de vues

M. le Président. - Nous allons entamer notre échange de vues et je cède la parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Je ne connaissais pas le consortium Égalité et Diversité wallon, dont vous avez parlé.

Je suis en train de découvrir le site sur Internet. Je vois que la FGTB et la CSC en font partie, le FOREm, le CRIPEL, mais pas les autres CRI apparemment.

M. Abedinaj, responsable national Migrants CSC et Diversité à la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC). - C'est le CRIPEL qui représente...

M. Drèze (cdH). - Qui représente tout le monde, d'accord.

Les employeurs n'en font pas partie, mais on leur posera la question tantôt.

M. Abedinaj, responsable national Migrants CSC et Diversité à la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC). - Unia est invitée et y participe.

M. Drèze (cdH). - L'activité de cet organisme est-elle probante ou est-ce un peu une coquille vide ?

M. Abedinaj, responsable national Migrants CSC et Diversité à la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC). - Je réponds tout de suite ?

M. le Président. - Y aura-t-il encore d'autres questions de votre part ou pas, Monsieur Drèze ?

La parole est à Mme Zrihen.

Mme Zrihen (PS). - Monsieur, lorsque vous dites que vous avez découvert le fait qu'il y a eu un transfert de missions vers l'Inspection sociale, avez-vous des contacts avec cette Inspection sociale autres que sur ce volet-là ? Aujourd'hui, c'est la journée des découvertes : on découvre la CWIPE, je n'en avais jamais entendu parler. Vous découvrez que l'Inspection sociale avait cette mission.

En même temps, je trouve que dans l'information qui est donnée, vous insistez sur le fait qu'il faut confier la mission à un service public. Avez-vous des exemples où cette mission aurait été confiée à d'autres ?

M. le Président. - Voici les questions posées, vous avez la parole pour vos réponses.

M. Abedinaj, responsable national Migrants CSC et Diversité à la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC). - Par rapport au consortium Diversité, il y a un comité d'accompagnement qui est organisé chaque année par le cabinet et l'administration. On a en moyenne trois réunions par an : une première qui présente un peu les rapports d'activité en début d'année, l'ensemble des projets qui seront menés par chaque organisation tout au long de l'année, une réunion intermédiaire et une réunion de fin d'année. Les activités sont situées à deux niveaux : au niveau de chaque

organisation et au niveau du consortium. C'est dans ce cadre-là, comme mon collègue le disait, que nous avons aussi des activités intersyndicales dans le cadre du consortium.

Au niveau de l'Inspection sociale, je voudrais tout simplement confirmer que cette mission de l'Inspection sociale de veiller au respect de la législation et de la réglementation en matière de lutte contre les discriminations est peu connue. Même par rapport aux travailleurs et aux travailleuses, je ne pense pas qu'ils identifient l'Inspection comme un acteur où l'on peut déposer plainte. On va déposer plainte peut-être plus naturellement vers Unia, vers l'Institut ou vers les syndicats parce que l'on a aussi nos relais et l'on publie différents articles dans notre presse syndicale, on a nos brochures, nos outils et de fil en aiguille, on tente de rendre ce public de plus en plus sensibilisé.

Un petit détail que j'ai omis de citer tout à l'heure, parce qu'il y a eu toute une série de questions ici pour faire le lien entre la masse, le nombre de plaintes et la réalité. Tout simplement, à mon avis personnel, c'est que je n'oserais jamais faire un lien entre le nombre de plaintes signalées et l'état réel des discriminations. Pour moi, les plaintes signalées sont vraiment le sommet de l'iceberg. Parce que l'on dit : « Qu'est-ce que cela va faire ? Je ne pense pas que cela va aboutir. Si je vais au tribunal, cela va prendre des mois, des années et en fin de compte... » On essaie de dire à ces travailleuses et à ces travailleurs qu'au contraire, il faut le dire, il faut le signaler, car plus on a de signalements et plus on peut peaufiner la réflexion, l'analyse et sensibiliser les politiques à tous les niveaux de pouvoir pour améliorer l'état de la législation, proposer et adapter des instruments par rapport à cela.

En lien avec votre dernière question, Madame Zrihen, par rapport à tout ce qui est service public, je ne connais pas d'autre exemple, mais je pars du principe qu'à partir du moment où l'on confie à un service public une mission d'utilité générale et que l'on précise de manière très claire le cadre de fonctionnement, c'est une garantie. Je peux prendre un exemple : via mes collègues – j'ai une petite équipe, cinq permanences sur toute la Région wallonne – on reçoit plus ou moins une cinquantaine de signalements. Ce sont nos moyens, mais cela ne veut nullement dire qu'il y en a moins. Toutes les discriminations ne viennent pas spécialement chez nous.

L'exemple que je voulais citer, c'est qu'une entreprise dans le Hainaut, dans le secteur pharmaceutique, avait établi un formulaire pour chaque personne qui voulait être engagée. C'est un laboratoire de chimie ou d'analyses. Dans ce formulaire, on avait mis : « Quand vous vous levez, à quel moment fumez-vous votre première cigarette ? Avant ou après le café ? » Vous allez me dire : « Quel est le lien de cette question avec la fonction pour laquelle la personne devrait être engagée ? » Une des propositions que nous

avons faites dans l'avis d'initiative de la CWIPE était de dire que le FOREm, avec la collaboration du consortium, en tant que service public, peut initier la rédaction et la proposition d'un formulaire type, d'un questionnaire type que l'on peut utiliser pour engager un travailleur dans n'importe quel secteur.

M. le Président. - Merci pour ces interventions.

Les parlementaires veulent-ils réagir ?

Ce n'est pas l'habitude de pouvoir reprendre la parole par rapport à cela, mais je vous y autorise puisque nous sommes en période de nouvelle année.

(Rires)

Monsieur Chandelon, vous avez quelques instants, si vous voulez prendre la parole.

M. Chandelon, responsable de la Cellule Discriminations à la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB). - C'est parce que je pense avoir été questionné indirectement par M. Drèze, qui a demandé si le consortium Égalité et Diversité était une coquille vide ou fonctionnait réellement.

M. Abedinaj a répondu de façon assez lapidaire à la question. Il y a effectivement son fonctionnement traditionnel qu'il a décrit, mais il y a des activités plus ponctuelles qui donnent une consistance beaucoup plus importante dans les activités intersyndicales.

Chaque année, il y a le travail sur une thématique, comme on l'a indiqué tout à l'heure, mais il y a aussi quelque chose de beaucoup plus permanent. Ce sont toutes les activités que nous menons sur les questions de discrimination dans les cellules de reconversion. Là, on contacte des centaines de travailleurs chaque année. On a aussi travaillé à la réalisation d'une vidéo sur la question des discriminations à l'âge, qui est un outil aussi utilisé dans les cellules de reconversion. On a participé à la réalisation d'un colloque très important qui a été mené avec l'ULg sur la trajectoire des femmes dans les carrières scientifiques. Cela fait partie des activités plus ponctuelles.

Si vous consultez le site Internet, il y a tout un travail qui a été réalisé en collaboration avec le CRIPEL. De notre côté, cela a été des dizaines d'heures de travail, notamment de relecture, y compris pour certaines brochures qui y sont présentées.

Je voulais quand même indiquer qu'il y avait un travail très consistant là derrière qui avait été présenté de manière un peu rapide par mon collègue.

M. le Président. - Merci à tous les deux pour ces interventions.

Merci à vous, Monsieur Abedinaj, pour votre témoignage et votre exposé.

Audition de M. Piscicelli, représentant habilité de l'Union des Classes moyennes (UCM)

M. le Président. - La parole est à M. Piscicelli.

M. Piscicelli, représentant habilité de l'Union des classes moyennes (UCM). - Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les députés, merci pour votre accueil.

Dans ce long marathon d'auditions, j'ai compté, avec moi, vous avez dépassé la moitié. Encore un peu de courage.

Je vais tenter, pour ma part, de vous exposer les éléments importants pour l'UCM dans toutes ces questions et réflexions qui entourent l'envoi de faux CV aux employeurs et la passation d'appels mystères, plus particulièrement aussi toutes les questions que cela pose au niveau des indépendants et PME que nous représentons.

Il est clair que même si certains secteurs ou intermédiaires du marché de l'emploi sont particulièrement visés, comme l'intérim et les titres-services, toutes nos fédérations et petites entreprises wallonnes sont ici concernées. Nous constatons ensuite que le principe du *testing* aujourd'hui, souhaité par Unia et les syndicats, a eu l'attention du monde politique. Aucune formation n'y a échappé, toutes entités confondues. C'est présenté comme un levier pour progresser dans la lutte contre les discriminations. Malgré les réserves et inquiétudes émises par le monde patronal, le dossier est passé à Bruxelles. On y a d'ailleurs eu des auditions similaires. Je pense que c'était en septembre 2016. Le *testing* sera très bientôt possible sur l'ensemble du territoire avec le texte fédéral qui est en train d'atterrir à la Chambre.

Dans le cadre de ces auditions wallonnes, il nous semblait important de venir vous exposer cinq éléments fondamentaux par rapport à la thématique.

Le premier, c'est simplement que le besoin de formation et d'information de nos employeurs est bien toujours là, en Région wallonne comme ailleurs. Un chef d'entreprise est plus ou moins conscient du cadre légal de la non-discrimination à l'embauche et il doit le respecter par rapport à toute une série de contraintes qui pèsent sur lui, par exemple vis-à-vis de demandes de clients qui peuvent être discriminantes. On peut aussi citer le cas, on l'a entendu, d'un travailleur âgé qui peut poser problématique en matière d'embauche, car cela coûte systématiquement plus cher dans toute une série de secteurs.

Il y a beaucoup de choses qui gravitent dans une décision d'embauche, bien évidemment. Soyons clairs, un entrepreneur engage encore quelqu'un pour ce qu'il sait faire et pas pour ce qu'il est et c'est bien cela qui compte. C'est cela qu'il rémunère à la fin de chaque mois.

Nos membres sont toujours demandeurs de conseils et d'accompagnement pour arriver à concilier tout cela.

On constate aussi qu'ils sont souvent dans une certaine insécurité juridique par rapport à la notion même de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte, car au-delà de la discrimination flagrante et ouverte, qui représente quand même une extrême minorité de cas, on sait que l'on est souvent dans des situations qui sont grises et floues. On ne sait pas très bien dans quel registre on est. On l'a encore vu récemment quand on a dû aller jusqu'à la Cour de justice européenne pour juger du caractère discriminatoire ou non de certaines situations.

Ensuite, je pense que cela n'a pas encore été dit aujourd'hui, il y a des distinctions légales et autorisées dans la réglementation antidiscrimination. C'est pour cela que c'est compliqué aussi à contrôler. C'est pour cela que l'on doit toujours jauger au cas par cas. Il faut aussi, à ce moment-là, savoir dissocier ce qui est légal de ce qui ne l'est pas.

La discrimination, oui, c'est une matière sociale complexe et oui, c'est complexe à contrôler par essence. Les petits employeurs auront toujours peur de répondre mal, malgré l'absence d'intention de discriminer. Tout l'enjeu de la sensibilisation et de l'accompagnement est là.

C'est pour cela que nous insistons sur le fait qu'il faut continuer à miser sur de l'information et des mesures positives. C'est aussi dans ce cadre que les huit organisations patronales interprofessionnelles, la FEB, le Voka, l'Union wallonne des entreprises, l'UCM, l'UNIZO, BECI, l'UNISOC et l'Agrofront – je pense que je n'ai oublié personne – mènent actuellement et mèneront cette année des actions communes en matière de diversité selon cette approche.

Le deuxième élément qui concerne davantage le projet du jour, c'est le fait que certains considèrent les tests en situation comme une avancée. On a même entendu que c'était une première européenne. Maintenant, à l'UCM, on voit plutôt cela comme un risque de déviance de l'action publique. C'est très important, car ici, cela dépasse le thème de la discrimination. Cela crée un précédent dans les matières sociales. Il faut en être vraiment conscient. On permet à une autorité publique de contrôler le comportement de sa population par l'usage de faux de documents et de faux noms. Cela, c'est questionnable.

Nous, nous avons de très grandes inquiétudes quant au fait que ce type de contrôle puisse amener des débordements, peut-être même des excès de zèle ou des interprétations personnelles de la situation par des contrôleurs ou des personnes qui s'estiment victimes. Ce que nous avons entendu de l'inspection ici avant ne nous rassure en rien. Bien au-delà des orientations inscrites dans un texte légal, il risque d'y avoir des pratiques de

terrain problématiques sur lesquelles nous n'avons pas ou peu de vision aujourd'hui, cela nous inquiète.

Le simple fait de dire, dans le texte, que l'on évitera la provocation pour autant que nous ayons tous la même vision du terme, ce n'est pas suffisant et cela ne nous garantit rien. C'est pourtant ici qu'il faut éviter l'ingérence par un balisage très précis. Il nous semble que l'on en manque encore cruellement pour l'instant.

Le troisième élément plus pratique, très important, c'est que le principe de base du *testing* – cela a été dit dans la première intervention – c'est de pouvoir identifier, poursuivre un coupable discriminant. On argumente dans la proposition de décret qu'il est indispensable de pouvoir sanctionner les discriminations. C'est là qu'il y a un élément fondamental qui n'est pas abordé jusqu'à présent, ni ici, ni dans les autres entités, à savoir l'effectivité du suivi d'un contrôle par rapport au mécanisme de responsabilité en droit.

Quand on dit que l'on va contrôler des employeurs discriminants, c'est faux. Dans la vraie vie, en réalité, quand vos contrôleurs passeront des appels, enverront de faux CV, enverront leurs courriels, ils auront majoritairement affaire à des travailleurs salariés en face d'eux et pas à des employeurs. Cela, on oublie.

Dans ces cas-là, en cas de discrimination identifiée, qu'en sera-t-il de la responsabilité du travailleur qui est impliqué ? L'entreprise doit-elle être pénalisée si un de ses travailleurs discrimine par négligence, par méconnaissance de la réglementation, voire pire, volontairement ? C'est une fameuse question de fond.

Nous avons ici l'impression, dans tout ce que l'on a entendu, que l'on suppose quand même, derrière la volonté d'introduire du *testing*, que les situations de discrimination sont vues comme étant assez simples, binaires, systématiquement cautionnées, voire organisées par un employeur, mais ce n'est pas le registre dans lequel on est dans la majorité des cas, bien évidemment.

Qui visera-t-on in fine dans cette situation-là, le travailleur fautif, l'auteur des faits, l'employeur, les deux ? Il y a un mécanisme de responsabilité qu'il faut vraiment instruire ici.

Si l'on devait entrer un peu dans le détail, on dirait que, dans la loi du 3 juillet 1978, il y a un article, l'article 18, qui nous dit que le travailleur est civilement responsable en cas de dol, une faute volontaire et d'une faute lourde et la discrimination pourrait en être. Quand il y a des poursuites pénales, c'est encore plus complexe, notamment parce qu'au sein des personnes morales, des sociétés, vous avez un mécanisme de responsabilité en cascade.

Tout cela pour vous dire qu'au-delà du principe, il faut être pragmatique. Il est évident qu'il faut examiner

la pertinence de ces contrôles par rapport à ce qui existe au niveau juridique derrière les mécanismes légaux qui sont mis en place pour s'assurer que l'on ne va pas créer un chaos juridique qui nuirait à la sécurité des entreprises, y compris celles qui sont de bonne volonté. Ou alors il s'agit admettre ouvertement que l'on mise davantage sur un effet de sinistrose ambiant plutôt que sur l'effectivité réelle de tels contrôles.

Quatrième élément : on s'interroge également quant à l'efficacité du *testing* dans le temps. Comment va-t-on le jauger ? Quels sont les résultats attendus ?

Ici, ce n'est pas une mesure de sensibilisation, l'effet direct ne sera pas d'augmenter la cohésion par la recherche de participation. Non, ici, on est vraiment dans le registre du répressif. Au contraire, c'est une mesure qui peut même être clivante parce que, avec les communications qu'il y a déjà eu, à Bruxelles notamment, et au Fédéral beaucoup moins, on a eu des réactions d'indépendants qui sont révoltés par le principe de contrôle insidieux et de contrôle caché. On l'a entendu aussi dans des auditions maintenant, le *testing*, c'est vrai, c'est utilisé dans d'autres cas, mais qui sont bien plus évidents. On a cité la FSMA. Oui, à la FSMA, il y a un contrôle d'obligation d'information financière, mais là, c'est très facile. Vous avez une check-list, il suffit de dire si c'est oui ou si c'est non. Il y a aussi le contrôle de la vente d'alcool aux mineurs dans les librairies. Là, c'est pareil, c'est oui ou c'est non. Ici, on envisage le *testing* pour contrôler des comportements sociaux, ce n'est plus la même chose.

Ce sont des comportements qui ne seront pas binaires et qui ne seront pas faciles à contrôler par un contrôleur ou une juridiction, d'ailleurs.

Les indicateurs, quant à une évolution future du mécanisme, peuvent poser question. Comment jugera-t-on de l'efficacité du casting ? Est-ce suivant un nombre de dossiers ouverts ou qui ne soient pas classés sans suite par un parquet ? Vise-t-on un nombre de condamnations ? Comment évaluer ce type de mesures ?

Il est peut-être utile et important de rappeler quelque chose ici, parce que cela n'a pas été dit. Jusqu'à présent, le fait que la lutte contre les discriminations soit davantage orientée vers des actions de sensibilisation et des actions positives, ce n'est pas là pour faire plaisir aux entreprises. C'est une orientation qui a été choisie sciemment par les uns et les autres, par question d'efficacité et d'efficience, car on sait que le contrôle, c'est compliqué.

Ici, c'est quelque chose qu'il est important de rappeler, car on peut être volontaire dans la lutte contre les discriminations, oui et l'on peut en même temps être contre le fait de vouloir contrôler insidieusement les gens en leur envoyant des faux CV.

Dernier point, plus d'actualité, c'est la concordance entre les niveaux de pouvoir. Le débat sur l'introduction des tests en situation a d'abord eu lieu en Région bruxelloise et c'est pour cela que l'envoi de faux CV y est autorisé depuis le 1er janvier. La question d'un doublon avec le projet fédéral avait d'ailleurs été posée en commission, mais elle avait été écartée, parce que l'on ne savait pas encore si le texte allait passer ou être voté au Fédéral.

Aujourd'hui, on sait que le contrôle des lois sociales va voir son pouvoir de contrôle augmenté sur tout le territoire, dont la Wallonie. Cela a été voté en commission le 20 décembre et vu que c'est l'instance compétente par définition pour contrôler les relations de travail – cela a été dit tout à l'heure par Unia – l'argumentaire d'introduire du *testing* dont parle le texte d'aujourd'hui tient-il encore la route au niveau régional ? Avec quelle plus-value, quel champ d'application, quels moyens ? Nous avons de sérieuses réserves là-dessus, car le *testing* va représenter une perte de temps pour nos entreprises avec les réceptions de faux CV et de faux appels, mais aussi parce que l'on parle surtout d'une mesure qui est lourde en termes de symbole et de communication vis-à-vis du public des entreprises.

Comme je l'ai dit, elle n'augurera certainement pas des grands résultats en termes de condamnations ou de dossiers, mais, par contre, elle aura un sérieux contre-effet sur le travail de sensibilisation qui est fait par ailleurs.

La multiplication de ce type de contrôle n'est évidemment pas souhaitable. C'est encore ici, une question fondamentale qui doit être posée pour ne pas simplement rajouter une couche de complexité à toute une série de textes légaux qui existent déjà en la matière et qui sont effectivement complets.

Nous vous demandons donc d'aborder tout cela avec un certain pragmatisme.

Je m'arrête déjà ici, Monsieur le Président. Merci pour votre attention.

M. le Président. - Voilà qui est très clair.

Merci, Monsieur Piscicelli.

Échange de vues

M. le Président. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Vous avez insisté assez lourdement sur la responsabilité des salariés GRH qui sont en première ligne dans les contacts en disant que l'employeur n'est pas en ligne directe, ce sont ces travailleurs qui sont là, ils ont une responsabilité. Le trait n'est-il pas un peu grossi ? Dans la jurisprudence – la question ouverte, d'autres peuvent peut-être apporter

une réponse aussi –, on connaît des cas où ce n'est pas l'employeur qui est condamné, mais un de ses travailleurs. Personnellement, je n'en connais pas, mais j'ai une vue très limitée sur la question. C'était une première question par rapport à la jurisprudence.

Ma deuxième question s'adresse au ministre et ce sera peut-être pour tout à l'heure, mais vous évoquez de nouveau et à juste titre, le chevauchement de compétences avec le Fédéral. J'ai bien compris de Mme Quoilin qu'elle se limitait aux 20 mesures régionales. Elle ne m'a pas répondu sur les contacts qu'elle aurait ou qu'elle n'aurait pas avec l'administration de l'emploi fédéral. Je réitère ma question au ministre : y a-t-il des contacts politiques avec M. Peeters pour bien baliser qui fait quoi ?

M. le Président. - La parole est à Mme Zrihen.

Mme Zrihen (PS). - Merci, Monsieur Piscicelli, pour votre intervention. Je connais le travail que l'UCM fait et toute l'attention qu'elle porte à tout ce volet de l'emploi et je dois dire que votre première remarque qui consiste à dire que l'employeur engage une personne pour ce qu'elle sait faire et pas pour ce qu'elle est, c'est vraiment le fond même de notre demande que pour une fois, l'employeur passe au-delà d'un certain nombre d'a priori et de préjugés et qu'il soit attentif aux compétences réelles des personnes en ne se fiant pas à un nom, un prénom, une origine, qu'il considère comme étant déterminant pour le comportement de cette personne au travail.

Or, le constat que l'on est malheureusement obligé de faire – et j'insisterais en particulier chez les jeunes – c'est ce volet-là. C'est qu'à compétence égale, à formation égale, si l'on est obligé d'envoyer des CV en modifiant les noms, c'est simplement pour vérifier si ce dispositif comportemental d'a priori et de préjugés qui sont au-delà des compétences réelles est souvent d'application. C'est cela qui nous pose problème.

C'est pour cela que l'on est obligé d'utiliser des dispositifs insidieux, parce qu'il est extrêmement difficile d'arriver à débusquer ce type de comportement. Je me permettrai, encore une fois, de faire des parallélismes avec certains comportements par rapport aux femmes. À chaque fois qu'il y a des discriminations, on est obligé de se dire qu'à la limite, c'est toujours celui qui est victime qui devrait pouvoir justifier. Je pense que c'est inadéquat.

Si l'on pouvait, comme aux examens, simplement cacher le nom de la personne, faire la structuration de l'engagement et puis après, dire : « C'est telle personne que nous avons engagée et l'on s'en fiche de son nom ». Excusez-moi, mais peut-être que mon nom, par atavisme, me pose aussi quelques problèmes depuis des années pour m'entendre parfois dire : « Oui, mais toi, c'est différent ». Je ne supporte pas cela ! Je trouve qu'il y a là, un comportement inadéquat. On a souvent parlé

de l'âge. On a souvent parlé des comportements et tendances sexuelles. Je rajouterai qu'aujourd'hui, même le fait d'être malade, d'annoncer malheureusement que l'on a ou que l'on a eu un cancer, est une forme discriminatoire qui apparaît dans beaucoup de lieux et cela, je peux vous garantir qu'un certain nombre de personnes n'iront jamais se plaindre au syndicat pour le dire alors qu'elles le vivent dans la réalité des faits.

Quelle est donc notre difficulté ? Elle n'est surtout pas d'être conflictuels avec les employeurs, loin de là. Nous avons bien conscience de la difficulté des décisions qu'ils prennent. Nous avons bien conscience de la nécessité d'avoir, pour eux, le personnel le plus adéquat. Force est de constater – et j'ai beaucoup apprécié l'intervention qui a été faite – que peut-être, parce qu'à un moment donné, ils ont des a priori qui sont des a priori de racisme, ils passent à côté de talents et discriminent des catégories entières à cause de cela et c'est inadmissible.

On a eu tout un travail fait contre les quadragénaires et les quinquagénaires en disant : « Ils coûtent trop cher, sont trop ceci ou trop cela ». On s'est rendu compte que ces personnes, en les excluant des dispositifs d'emploi et de travail, sont des gens qui partent avec des mémoires et des *process* qui sont fondamentaux pour les entreprises.

Aujourd'hui, on refait le processus inverse, mais on continue à les exclure alors que l'on a mis en place des mesures. Par rapport aux jeunes, les prénoms, les noms, les origines, font que, automatiquement, on leur donne des qualificatifs par rapport à leurs compétences dans une société qui se veut inclusive et toutes les statistiques prouvent aujourd'hui que la diversité dans l'emploi amène une plus-value, qu'elle soit de genre, de sexe ou d'origine, on sait que c'est l'efficacité et que cela amène une rentabilité particulière.

On peut s'étonner que l'on soit obligé de devoir faire la proposition que l'on fait, simplement parce qu'il y a des comportements qui ne changent pas.

Je vous ai bien entendu. J'entends bien un certain nombre de choses. Les tests de situation sont-ils une avancée ou une défiance ? Je dirais que, malheureusement, comme parfois on est obligé de le faire. Pour les femmes, les quotas, est-ce une avancée ou une déviance ? Il n'empêche qu'aujourd'hui, cela nous a permis de faire une avancée considérable. Donnez-nous donc une proposition qui ne soit pas lourde, mais qui nous permette – parce que je pense que vous partagerez ce point de vue – de contrer ces dispositions. Faites des propositions, donnez des solutions, mais ne considérez pas que c'est quelque chose qui va à l'encontre de l'intérêt que nous avons de travailler sur l'emploi et avec les employeurs.

M. le Président. - La parole est à M. Henquet.

M. Henquet (MR). - Je vous remercie pour cette intervention que je rejoins très volontiers, car je la trouve de bon sens. J'ai bien aimé, comme Mme Zrihen, votre première intervention, disant que les employeurs doivent être formés et informés et que l'on engage quelqu'un pour ce qu'il sait faire et pas pour ce qu'il est. Vous posez là, les balises de l'enjeu. On sent bien qu'il y a une opposition idéologique. Certains veulent faire croire qu'il y a beaucoup de discriminations et qu'il faut mettre en route un système énorme pour les contrer. Nous sommes tous contre la discrimination, c'est évident. D'autres sont peut-être un peu plus réalistes en se disant qu'il y a des lois qui existent, que ces lois peuvent suffire et que cela ne sert à rien de rajouter un système si l'on sait très bien qu'il n'est pas applicable.

Je suis plutôt quelqu'un de rationnel. C'est vrai, vous l'avez dit, Madame Zrihen, tout à l'heure, faire de la politique, c'est aussi tendre vers des idéaux. C'est vrai, mais si l'idéal se distancie trop de la réalité, il ne sert plus à rien. Cela ne sert à rien d'avoir des beaux rêves si l'on ne sait pas les concrétiser.

Quand vous me dites : « Donnez-nous des idées. Proposez-nous des solutions », j'ai quand même entendu que les huit fédérations patronales menaient une action en ce sens et que, comme le disait tout à l'heure Unia en parlant de Gand, le fait d'informer, de sensibiliser engendre et induit automatiquement un changement des comportements. Cela ne coûte pas grand-chose, c'est efficace. Je l'ai expérimenté dans d'autres domaines. Je rejoins assez bien votre proposition qui est de dire : « Une loi existe, on ne va pas surenchérir, on ne va pas tout complexifier, parce que l'on ne saura pas, de toute façon, la mettre en application, on ne saura pas vérifier, on ne sait pas si elle sera utile et efficiente ». Insistons encore une fois sur l'information et la sensibilisation.

M. le Président. - La parole est à M. Henry.

M. Henry (Ecolo). - Merci pour votre intervention. Je suis un peu surpris sur la question de la responsabilité de l'employé, de l'employeur. Je comprends bien ce que vous dites et d'ailleurs beaucoup d'éléments que vous amenez méritent tout à fait d'être écoutés. C'est vrai que forcément, l'action de l'entreprise passe par ses employés, d'une manière générale. Si vous avez un chauffeur qui ne respecte pas les limitations de vitesse ou le code de la route, c'est la même chose. Il est en situation de travail, c'est un agent, il doit respecter la législation et en même temps, il agit au nom d'une entreprise. Si cela tombe, son patron lui a demandé de rouler plus vite. Ce sont des situations qui existent pour toutes sortes d'autres actes commis par les employés que cette question de la gestion des ressources humaines au moment des engagements.

Je comprends bien que c'est très délicat, vous avez tout à fait raison, ce n'est pas blanc ou noir, c'est très délicat, mais il me semble qu'il y a beaucoup d'autres situations où l'on a effectivement cette démarcation à

faire entre la responsabilité de l'employeur et de l'employé.

Deuxièmement, je ne comprends pas très bien, même si je comprends que c'est compliqué, mais quelle est la crainte réelle des employeurs si la législation est respectée ? La législation contre la discrimination existe. Le dispositif proposé ici n'augmente donc pas l'encadrement juridique. Il vise à vérifier si la législation est respectée. Je suis obligé de considérer que vous avez peur qu'elle ne le soit pas ou qu'en tout cas, un certain nombre d'employeurs ou un certain nombre d'employés dans leur action pour leur entreprise, ont des comportements qui, peut-être, ne sont pas tout à fait corrects, voire pas du tout avec la législation. De fait, c'est ce que l'on constate aussi dans les statistiques ou dans certains tests réalisés.

Il faut quand même voir la réalité en face. C'est sûr que quand vous dites : « Ce sont d'abord des personnes que l'on engage pour ce qu'elles vont faire et pas pour ce qu'elles sont », c'est faux, parce que je pense, d'une manière générale et je pense que c'est humain. Nous sommes tous des employeurs, plus ou moins, nous connaissons tous des petits employeurs ou des gros employeurs, ou des personnes qui sont dans d'autres situations, par exemple, mettre un bien en location. Vous avez aussi des risques de discrimination, et cetera. C'est humain, ce n'est pas que la question stricte des compétences.

Vous avez, par exemple, la confiance que vous avez dans la personne que vous allez engager, c'est un élément fondamental pour l'employeur, mais la confiance, sur quoi est-elle basée ? Elle risque de n'être pas la même en fonction de certaines catégories, pour certaines personnes en tout cas, pour certains employeurs qui ne vont pas avoir confiance dans certaines catégories de personnes, ou qui vont avoir des a priori pour les jeunes, pour les étrangers, pour les femmes, pour les plus âgés, et cetera.

Cela, il faut admettre que c'est compliqué, que c'est la réalité et il faut trouver quelque chose d'équilibré où l'employeur puisse objectiver ce dont il a besoin dans les fonctions pour lesquelles il a été engagé, en respectant la loi et que l'on doit quand même pouvoir vérifier cela. C'est pour cela que je comprends bien que cela embête, bien entendu, que cette possibilité de contrôle puisse exister, mais je ne vois pas très bien comment on peut, sur le principe, s'y opposer, à partir du moment où l'on constate que l'on a quand même aujourd'hui, dans la réalité, beaucoup de discrimination dans les faits, entre les catégories de population et que l'on a une vraie difficulté à ce que tout le monde soit le mieux inclu possible dans la société. À un moment donné, cela produit des tensions diverses, sociales, éventuellement ethniques, d'égalité homme femme, énormément de questions et il faut bien attaquer le problème d'une manière ou d'une autre.

J'aime bien, de ce point de vue, la question de Mme Zrihen.

Je reconnais tout à fait tous les éléments que vous avez amenés, je comprends très bien que ce soit difficile à vivre pour les employeurs. On peut humainement, chacun, se mettre à la place de l'employeur et se dire qu'à chaque fois, on est totalement objectifs quand on doit engager quelqu'un. Se base-t-on vraiment sur des éléments objectivés ? Ce n'est pas quelque chose de facile à faire, il faut le reconnaître. En même temps, s'il n'y a pas de limites et si en plus, il existe une législation et que l'on ne vérifie pas qu'elle est respectée, à un moment donné, il a quand même un souci. Pour revenir à la question de Mme Zrihen, peut-être avez-vous d'autres propositions qui ne soient pas simplement de la sensibilisation de l'information ou de la formation ? Je pense que c'est nécessaire, mais je pense que malheureusement, cela ne suffit pas aujourd'hui et qu'il faut bien avoir d'autres mécanismes.

M. le Président. - La parole est à M. Evrard.

M. Evrard (MR). - Merci pour cet exposé. Vous avez insisté sur deux éléments qui m'apparaissent importants. D'une part, on a les situations d'embauche dans le cas des grandes entreprises où il y a généralement plus d'une quarantaine d'employés dans les entreprises et les PME où généralement, c'est le gérant, le patron qui va lui-même avoir un regard sur la manière dont il souhaite employer et qu'il va être quelque part aussi – M. Henry a évoqué la question de la confiance – guidée par rapport à l'expérience qui est la sienne. On résonne toujours ici autour de la table comme si l'on engage un jour et puis que les choses sont stables dans le temps. L'engagement dans une PME, dans une TPE, évolue dans le temps et chaque patron, chaque employeur a sa propre expérience, a son feedback par rapport aux choix qu'il a opérés dans le passé, par rapport soit aux types de personnes. C'est un élément, un facteur important.

Par rapport à ce que vous évoquez, notamment, dans cette responsabilité des DRH, là, il y a matière à réflexion. Existe-t-il des mécanismes qui permettent notamment à un DRH, soit au niveau de l'UCM, ou d'autres organisations, qui leur permettent éventuellement de témoigner ? J'imagine que si un DRH, au-delà de sa responsabilité légale, reçoit des instructions de la part de son employeur en disant : « Tu cibles telles et telles catégories de personnes », ce qui poserait des problèmes. On peut comprendre qu'il est assis entre deux chaises, entre son devoir de dénonciation et sa volonté de conserver un emploi.

Constatez-vous que dans les grandes entreprises, il y a un espèce de feedback qui s'organise l'égard, par exemple, du conseil d'administration ou lors des assemblées générales ? Les éléments sont-ils régulièrement évoqués ? Y a-t-il eu une évaluation, par exemple, de la part d'un conseil d'administration qui

peut dire, oui, j'estime que l'on a été suffisamment attentifs sur cette question ou le DRH propose-t-il un rapport en disant que dans les recrutements faits, j'entends dans les grandes entreprises où les profils qui sont recherchés sont des profils relativement, permettez-moi l'expression, basiques. On comprend bien aujourd'hui, dans les entreprises de haute technologie qui recherchent des ingénieurs, et cetera, je doute très fort que l'on soit sensibles à des questions de critères, d'âges. Je crois que l'on va vraiment essayer de trouver les gens les plus performants qui sont, soit bilingues, trilingues, et l'on sait qu'en la matière, si l'on se cantonne à la Région wallonne, l'expertise et les connaissances viennent souvent aussi également de l'étranger.

Quel est un peu votre regard par rapport à la situation que je viens de décrire ? Sent-on des tendances soit en fonction des types de profil, soit en fonction des compétences et par rapport à la situation des DRH et leurs obligations à l'égard du conseil d'administration ?

M. le Président. - La parole est à M. Piscicelli.

M. Piscicelli, représentant habilité de l'Union des Classes moyennes (UCM). - Merci pour toutes vos questions. Je vais commencer par la dernière question qui vient d'être posée. L'UCM représente des indépendants et des PME. Dans la réalité, nos membres ne sont pas des grands conseils d'administration avec des DRH qui doivent gérer 300 personnes.

On a aussi dit que je risquais de grossir un peu le trait ; malheureusement, nous avons fait une étude au sein de nos membres et la gestion des ressources humaines, que ce soit le recrutement ou le payroll, et cetera, est déléguée dès que l'entreprise atteint 10 travailleurs. Elle est donc déléguée extrêmement rapidement. C'est une matière que l'employeur délègue très rapidement à ses travailleurs salariés. Malheureusement, c'est une réalité que l'on constate sur le terrain. C'est un trait qui ne concerne évidemment pas les indépendants qui ont un ou deux salariés. C'est une réalité que l'on rencontre, dans nos PME et...

M. Drèze (cdH). - Ma question n'est pas celle-là. Vous avez parlé de fautes graves. Vous assimilez le comportement de ces employés qui font leur travail... C'est cela la question.

M. le Président. - Je demande que chacun demande la parole avant de s'exprimer.

La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Merci pour votre gentillesse, Monsieur le Président.

À la limite, ce qui est en débat ici va protéger les travailleurs. Il y a des travailleurs qui font de la discrimination à contrecœur parce que leur employeur leur demande. Je peux l'affirmer si cela existe. Après, je

vous donnerai des cas autant que vous voulez. Ces travailleurs sont mal à l'aise. Ici, on peut, par une disposition plus efficace, mettre les choses de manière plus humaine, plus consensuelle, et cetera. On est sur une autoroute où il y a des panneaux, on ne peut pas dépasser les 120 kilomètres par heure, mais il n'y a aucun radar, donc, tout le monde roule à 150 kilomètres par heure. Il n'y a pas de statistiques, puisqu'il n'y a pas de PV et tout le monde roule à 150 kilomètres par heure.

La question qui est en débat, au-delà des tests de situation, est de savoir quelle est l'alternative que vous proposez à un problème qui est réel. Mme Zrihen a bien expliqué. Je suis employeur aussi, j'occupe 260 personnes. La plupart sont d'origine étrangère. C'est un grand bonheur. Beaucoup ont d'extrêmes compétences que d'autres – que l'on recruterait plus volontiers, a priori – n'ont pas. Il y a une évolution des mentalités qui est fondamentale. Je ne peux pas imaginer que votre organisation ne s'y intéresse pas.

Je comprends que vous soyez un peu à cran par rapport à un produit qui ne vous convient pas, cela je suis tout à fait d'accord. Quel produit proposez-vous alors ? Quelles actions faites-vous avec vos employeurs pour gérer ces problématiques au mieux ?

Dans certains quartiers, dans certains secteurs, il n'y a que des personnes d'origine étrangère, au point où les employeurs sont d'origine étrangère et engagent entre eux dans un phénomène communautariste. Cela existe et ce ne sont pas des exceptions. C'est de plus en plus important. Est-ce bien ou pas ? Abordons ces questions. Ne rejetons pas tout en bloc. C'est la perche que l'on essaye de vous tendre.

Si vous voulez, par précaution, mettez la proposition de décret de côté, puisque manifestement elle vous gêne. On a bien compris le message, vous ne la soutenez pas. Vous ne l'avez pas fait à Bruxelles, vous ne le faites pas ici. D'accord, tournons la page.

Sur le sujet plus fondamental de la lutte contre les discriminations et du vivre ensemble, quel est votre message vers le Parlement et surtout, vers vos affiliés ?

M. le Président. - Merci d'avoir précisé quelque peu le propos. J'insiste pour que ce soit un exercice de questionnement. Ici, ce n'est pas nécessairement la manifestation d'un point de vue par rapport à un autre. Je souhaite que l'on s'en tienne à des questions par rapport à l'exposé de la personne auditionnée.

La parole est à M. Piscicelli.

M. Piscicelli, représentant habilité de l'Union des classes moyennes. - L'intervention est intéressante. Encore une fois, il ne s'agit pas de mettre un couvercle sur quelque chose qui existe, mais de pouvoir aussi dépassionner objectivement les choses. Effectivement, on peut entendre que dans certaines entreprises, il y a

des problèmes. De là, cela justifie-t-il le projet de décret qui est ici sur la table ? C'est la question du jour.

On a parlé de craintes vis-à-vis du respect de la réglementation. Ce n'est pas la teneur de notre exposé. Nous avons des craintes par rapport à la méthode et l'approche envisagée par rapport à la vérification de cette réglementation. Je pense que c'est Mme Zrihen qui a dit qu'il faut permettre à l'employeur de jauger des compétences réelles des personnes. A titre d'exemple, à Bruxelles, nous avons mis en place un projet qui s'appelle « Jobcoach ». Là, tout simplement, la première façon d'aider un employeur à pouvoir jauger la compétence des personnes, c'est de l'accompagner et de le *coacher* dans sa sélection de personnel.

Vous avez demandé des propositions. Nous pensons qu'en termes de discriminations, il y a déjà trois niveaux d'actions qui peuvent être faits au niveau de la Région. Le premier, c'est d'informer et de sensibiliser. C'est un travail que les organisations professionnelles ont à mener à bien par rapport à leur public d'entrepreneurs, car on a une relation privilégiée avec eux, mais il n'y a pas que nous. Il est évident que les pouvoirs publics ont un travail de sensibilisation à faire avec l'ensemble de la population et qu'il y a aussi un enjeu extrêmement important au niveau du système éducatif qui est censé diffuser ces valeurs de vivre ensemble. C'est un premier travail qui doit être fait : l'information et la sensibilisation. C'est dans ce cadre que nous mènerons aussi des actions en 2018 avec toutes les organisations interprofessionnelles.

Un deuxième niveau qui va plus loin dans l'accompagnement, c'est une aide à la sélection du personnel. Apparemment, ce qui pose problème dans certains cas, ce sont des réflexes faits à la va-vite pour des indépendants qui n'ont pas accès à un conseiller en recrutement ou à un service RH. La base, c'est peut-être d'abord de leur proposer une aide à la sélection de personnel. C'est ce que nous avons mis en place à l'occasion du « Job coaching », on allait recruter avec de l'*assessment* sur le terrain, sans CV, sans lettre de motivation, mais vraiment en situation. C'est une approche positive qui donne des résultats. C'est aussi un rôle au niveau des opérateurs publics d'emploi, parce que, ne fut-ce que présélectionner les CV qui sont renvoyés à l'employeur pour lui attester que toutes les candidatures qu'il reçoit en main remplissent les critères minimaux qu'il a rédigés dans le cadre de son offre d'emploi, c'est aussi une façon de pallier aux discriminations.

Il y a aussi un troisième niveau de lecture. C'est un niveau plus macro au niveau du marché de l'emploi. On rejoint d'ailleurs les recommandations du monitoring socioéconomique du SPF Emploi et Unia. C'est simplement de diminuer le cadre du *insider, outsider* sur le marché de l'emploi, en formant les personnes pour qu'elles soient plus compétitives par rapport à un marché du travail qui est concurrentiel. La lutte contre

les discriminations ne crée pas d'emploi, mais cela permet juste une répartition équitable des masses d'emplois entre groupes cibles. Cela permet aux employeurs de conclure et de rompre les contrats plus facilement.

C'est aussi, et cela a été dit très clairement dans les conclusions du monitoring, de diminuer le coût du travail et en particulier, pour les bas salaires. Statistiquement, pour diminuer la discrimination sur les marchés de l'emploi, la meilleure façon, c'est encore de créer des emplois. À ce moment, statistiquement, vous allez créer moins de demandeurs d'emploi, de groupes cibles et vous allez rapprocher les taux d'emploi au sein des différentes catégories. Cela, ce sont des priorités qui sont les bonnes pour nous.

Je pense qu'il est important aussi de revenir sur les notions de statistiques. On m'a dit que j'avais une idéologie différente, mais ce n'est pas une question d'idéologie. Ici, on essaye d'objectiver un problème qui est très compliqué à faire parler concrètement. J'ai entendu, par rapport au monitoring, que l'on disait qu'à formation égale, il y a une discrimination et que c'est ce qui est dit dans le monitoring. Là, encore une fois, malheureusement, non. Si vous lisez le monitoring, vous voyez que cela n'a pas été fait par des personnes de la fonction publique. L'étude porte uniquement sur un niveau de diplôme. Il est évident que sur 100 universitaires qui viennent de Pologne, de Hongrie, du Burkina Faso ou d'Amérique, vous n'avez pas la même valeur sur les 100 diplômes que 100 personnes issues de la KUL ou de l'Université de Liège. Il y a un différentiel de taux d'emploi, je pense, qui est entre 10 et 15 %. Est-ce de la discrimination ? Doit-on se retrancher derrière la discrimination et des critères discriminants par rapport à cela ? Cela nous semble un peu court.

On parle aussi de différentiel de taux d'emploi et de taux de chômage. Là, c'est pareil. Les taux d'emploi et les taux de chômage, entre personnes d'origine belge et d'origine étrangère, c'est très facile à sortir dans la presse pour dire : « Vous voyez, c'est bien là qu'il y a des discriminations ». Malheureusement, ce sont des statistiques qui ne reflètent pas les variations de profils au sein des populations en termes de qualifications, de connaissances linguistiques et aussi de réseau. On sait très bien que dans nos économies – et en particulier au sein des très petites entreprises – il y a encore beaucoup de bouche à oreille qui joue.

On ne voudrait pas que derrière ces chiffres, on puisse directement déduire que tout est discrimination. Maintenant, encore une fois, on ne dit pas que cela n'existe pas, mais on veut le tempérer.

Enfin, je voulais revenir sur le principe de « Job coaching », que l'on avait mis en place à Bruxelles. On a eu beaucoup de retours positifs d'employeurs par rapport à cela. Ce que l'on voulait vraiment montrer,

c'est que pour objectiver la sélection, le mieux est encore de faire rencontrer les personnes qui rentrent dans les entreprises et objectiver concrètement, rassurer l'employeur par rapport aux compétences de la personne.

C'est quelque chose qui permet de lutter de façon assez incroyable contre les préjugés qui peuvent survenir.

M. le Président. - Merci pour ces précisions.

Tout le monde a-t-il été satisfait des réponses apportées ? Tous les sujets ont été abordés. Je ne parle pas du contenu, mais du fait que l'on ait répondu à ce qui était demandé.

Je vous propose, en fonction de l'heure et de l'ensemble des auditions qui doivent encore être tenues, de procéder à présent à une pause d'une heure, puisqu'il y a encore cinq intervenants.

Je m'excuse auprès d'eux de cette manière de fonctionner, mais c'est le rythme parlementaire. Vous voyez peut-être de façon directe de quelle manière nous sommes soumis, nous, parlementaires, à des horaires. Quand il faut parfois les expliquer chez nous, le soir en rentrant, c'est parfois plus compliqué pour être compris ou entendu – ceci étant dit avec un clin d'œil.

Merci à tous pour votre patience.

J'invite M. De Lame à nous retrouver aux alentours de 13 heures 45 minutes.

Bon appétit à chacun d'entre vous.

La séance est suspendue.

- La séance est suspendue à 12 heures 46 minutes.

REPRISE DE LA SÉANCE

- La séance est reprise à 13 heures 50 minutes.

M. le Président. - La séance est reprise.

ORGANISATION DES TRAVAUX (Suite)

M. le Président. - Je vous propose de reprendre le cours de nos travaux. Pas mal d'intervenants sont assez pressés. On s'excuse à nouveau devant vous par rapport au timing que l'on vous inflige, mais c'est parfois difficile d'organiser ce genre d'exercice, en fonction des disponibilités de chacun, de manière détendue, que tout le monde puisse s'exprimer.

M. Marfouk, qui n'a pas d'impératif, passera le dernier dans nos auditions. Je le remercie pour son ouverture.

Par contre, MM. De Lame et Suinen ont des réunions à 15 heures et 15 heures 30, si ce qu'ils m'ont dit est bien restitué.

Pour Mmes Kuzyn et Loeckx, il y a aussi un impératif.

Je proposerais donc que M. De Lame puisse démarrer, puisqu'il m'a dit qu'il n'avait pas un exposé trop long.

Ensuite, nous entendrons Mmes Kuzyn et Loeckx et tout de suite après, M. Suinen, de manière à ce que l'on puisse respecter les impératifs horaires de chacun.

**PROPOSITION DE DÉCRET VISANT À
INSÉRER UN ARTICLE 3^{SEPTIÈME} DANS LE
DÉCRET DU 5 FÉVRIER 1998 RELATIF À LA
SURVEILLANCE ET AU CONTRÔLE DES
LÉGISLATIONS RELATIVES À LA POLITIQUE
DE L'EMPLOI EN VUE DE RENFORCER LA
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN
MATIÈRE D'EMPLOI, DÉPOSÉE PAR
MMES GAHOUCI, ZRIHEN, MM. DERMAGNE,
LEFEBVRE, MMES GONZALEZ MOYANO ET
MORREALE
(DOC. 910 (2017-2018) N° 1 ET 1BIS)
(Suite)**

*Audition de M. De Lame, Secrétaire général-Directeur
de l'Union wallonne des entreprises (UWE)*

M. le Président. - La parole est à M. De Lame.

M. De Lame, Secrétaire général-Directeur de l'Union wallonne des entreprises (UWE). - Monsieur le Ministre, Mesdames et Messieurs les parlementaires, comme on avait prévu 15 minutes par intervenant et que mes prédécesseurs ont quand même déjà abordé une partie du sujet, je vais être particulièrement bref, mais je suis bien entendu disposé à répondre à toutes vos questions et interrogations.

Mon propos sera divisé en trois temps. M. Piscicelli a déjà abordé la question de la cohabitation des législations. Il y a la question des instances existantes et de comment utiliser ces instances pour répondre aux défis de la diversité. Puis, comme on vous l'a dit, les organisations patronales interprofessionnelles de tout le pays sont en train d'établir un plan d'action par « la publicité des bonnes pratiques » afin d'inciter nos entreprises à bien comprendre l'intérêt de la diversité.

Pour la cohabitation des législations, cela a été évoqué ce matin, mais peut-être de manière un peu trop superficielle ou trop limitée. Vous avez différentes lois

au niveau fédéral, vous en avez trois. Je ne vais pas les rappeler puisque les collègues syndicaux l'ont fait. Par contre, ce qui a été évoqué, mais qui n'a pas été développé, c'est le projet de loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi, qui a été adopté par la commission de la Chambre le 20 décembre. Ce projet est le document 2768 de la Chambre des représentants.

À notre sens, ce projet de loi vise justement à répondre au contrôle de la diversité, notamment dans les entreprises. C'est la question que posait tantôt M. Henry. Je connais peu de projets de loi qui ont été votés en commission et qui n'ont pas été votés par le Parlement, sauf si le Gouvernement fédéral tombe. Mais on peut partir du principe qu'il ne va pas tomber dans les prochains jours et que ce projet sera adopté par le Parlement fédéral.

Ce projet, qui va devenir loi, modifie le Code pénal social et plus particulièrement « tend à répondre à l'enjeu de la charge de la preuve du comportement discriminatoire ». C'est tout ce que vous avez évoqué ce matin.

Cette loi octroie aux inspecteurs sociaux des compétences particulières en matière de recherche et de constatation des infractions discriminatoires afin de faciliter la preuve de telles infractions. En effet, comme vous le savez, l'enjeu est de permettre aux inspecteurs sociaux de prouver l'intention délictueuse. Dans ce contexte, la technique du *mystery shopping* pourra être utilisée dans le cadre du contrôle et du respect des différentes lois.

J'avoue que je n'ai pas examiné en profondeur les textes l'un par rapport à l'autre, mais voici la question que je me pose : si la loi fédérale est adoptée, faut-il un décret régional ? Si vous faites un décret régional, qu'apportera-t-il par rapport à la loi fédérale, sachant que la loi fédérale s'applique, comme on l'a dit ce matin, sur tout le territoire et que les inspecteurs sociaux seront compétents ?

Mme Quoilin nous a expliqué ce matin que l'on pouvait évidemment, grâce au projet de décret qui vous est soumis, faire en sorte que les inspecteurs sociaux régionaux examinent aussi la question. Mais alors, du point de vue de l'entreprise, il est quand même difficile de comprendre pourquoi deux inspections suivantes devraient constater une discrimination. Si les syndicalistes ont des plaintes – ils parlent d'une cinquantaine chacun –, ils peuvent contacter l'inspecteur social. Et celui-ci, grâce à ce projet de loi qui va devenir loi, pourra mettre en œuvre toutes les enquêtes nécessaires et, le cas échéant, introduire une action pénale.

Il serait intéressant de voir quelle est la valeur ajoutée du décret régional par rapport à cette loi, si elle en a, et quelle est la valeur ajoutée de l'Inspection

sociale wallonne par rapport à l'Inspection sociale fédérale. Là, j'avoue que je n'ai pas de réponse.

Comme plusieurs d'entre vous ont soulevé la question des priorités pour l'administration, d'une part, et si des moyens budgétaires sont dégagés dans la mise en œuvre de cette politique wallonne, d'autre part, la question qui se pose est de savoir si ces moyens ne seraient pas mieux utilisés à autre chose.

Vous savez que les statistiques montrent qu'actuellement, le nombre d'emplois vacants a augmenté de 50 % en un an. On est donc passé en un an de 21 000 emplois vacants à environ 31 000 emplois vacants. C'est une tendance qui montre qu'en ce moment, la priorité est justement de mettre un maximum de moyens budgétaires pour remettre les gens à l'emploi.

Or, comme on l'a dit tantôt, parfois, la discrimination est mal comprise. Vous devez savoir – et là, je fais référence aux instruments qui existent au niveau de la Région wallonne – que le FOREm, bien entendu, encadre et aide les 200 000 demandeurs d'emploi, mais dans ce contexte-là, vous avez les conseillers référents qui écoutent le demandeur d'emploi, lui propose un projet de réinsertion et l'aident à rédiger un curriculum vitae. Mais ce curriculum, bien entendu, c'est sur base déclarative.

Je me suis donc laissé dire que, par exemple, au FOREm – mais je vais essayer d'avoir un peu plus de renseignements – il y a des centaines d'informaticiens demandeurs d'emplois – si pas plus, excusez-moi de ne pas citer le chiffre que j'ai entendu puisque je n'ai pas la preuve matérielle. Or, les entreprises sont à la recherche d'informaticiens. La question qui se pose est la suivante : ces informaticiens sont-ils de vrais informaticiens ?

Aujourd'hui, vous avez le principe déclaratoire, mais vous avez un autre instrument qui existe au FOREm qui est le *screening* où l'on teste les compétences réelles des gens sur des situations de terrain.

Vous avez entendu le rapport des évaluateurs externes du FOREm, il y a un ou deux ans, à la veille de la conclusion du nouveau contrat de gestion. J'attire votre attention sur le fait qu'il n'y avait en 2015 que 4 147 demandeurs d'emploi *testés*. Cela veut donc dire que, par le *screening*, on atteste que vous avez véritablement les compétences que vous déclarez. Sinon, c'est un curriculum vitae où vous prétendez ce que vous croyez être – à juste titre, sans ici, critiquer son rédacteur.

Donc, dans l'article 15 du nouveau contrat de gestion du FOREm, il a été mis en avant par le Gouvernement et par les partenaires sociaux l'importance des bilans de compétence et des bilans de compétence qui, le plus possible, se rapprochent du *screening* là où vous n'avez

pas de diplôme ou vous n'avez pas utilisé votre diplôme de manière suffisamment récente.

Notre problème en Wallonie, me semble-t-il, est plus de trouver suffisamment d'employeurs qui veulent embaucher et suffisamment de demandeurs d'emploi qui correspondent aux attentes des employeurs. Quand je vois les statistiques qui sont données dans le développement de votre décret, il est question de 192 000 demandeurs d'emploi en Wallonie, mais il n'y a que 16 000 demandeurs d'emploi étrangers qui ne sont pas issus de l'Union européenne.

Cette proportion est-elle aussi en proportion avec les discriminations qui sont constatées ? Je n'en sais rien, mais je me dis qu'il y a peut-être lieu de vérifier quels types de discrimination existent – elles existent – et comment les quantifier chacune les unes par rapport aux autres ?

J'attire aussi votre attention sur le fait que le Gouvernement précédent, dans le cadre des instances bassins emploi-formation – vous savez que ces structures existent dans les neuf bassins emploi-formation de Wallonie, le Gouvernement wallon mettait en place en avril 2016, un plan de lutte contre le radicalisme. Dans ce contexte, un chargé de mission radicalisme est affecté depuis janvier 2017 à chacune de ces neuf instances. Neuf agents, qui sont dans les neuf instances, sont soutenus par un référent radicalisme du SPW et par un expert interuniversitaire chargé d'animer, de superviser, de coordonner le travail porté par l'ensemble des instances.

Au niveau des instances, se pose la question de l'opportunité de transformer ces agents radicalisme qui existent, qui sont sur le terrain depuis un an, en agents de la diversité. Parce que le radicalisme a quand même une connotation de djihadisme alors que le problème est plus un problème de diversité, donc un problème global et culturel.

L'avantage de ces instances bassins, c'est qu'elles regroupent non seulement le monde patronal, mais aussi le monde syndical, le monde de la formation, le monde de l'enseignement et là, on entre dans une vision un peu plus large de la diversité qui, pour nous, est aussi – c'est un problème des employeurs, bien entendu – un problème sociétal plus large.

J'en viens à la troisième partie de mon exposé, c'est que les organisations patronales sont bien entendu conscientes du problème de diversité et, depuis des années, dans les fédérations sectorielles, il y a de bonnes pratiques qui se développent au niveau des fonds sectoriels, au niveau des formations. On parlait tantôt de la culture des GRH. Les fonds sectoriels patronat-syndicat, puisque nous sommes tous les deux entendus, ne devrait-on pas ensemble veiller à ce qu'ils financent des formations en matière de diversité ? Plus globalement, nous croyons que c'est un problème de

bonnes pratiques et de bons exemples. En ce moment, nous avons montré les mauvais exemples de la diversité, mais il y a de bons exemples de la diversité.

Il serait donc intéressant – et c'est un peu le plan d'action que l'on va essayer de développer avec les fédérations sectorielles – de publier, de faire connaître les bonnes pratiques, d'encourager le secteur à le faire et de mettre à disposition les outils existants. Unia a mis en place des outils qui ne sont peut-être pas suffisamment connus. Du côté flamand, vous avez entendu qu'il y a un ensemble d'outils qui ont été mis en place. Il est donc important que ces outils soient mieux connus et mieux mis à disposition des différents employeurs.

Ce qu'il y a aussi, c'est qu'il faut continuer à faire de la recherche en matière de diversité parce qu'il est important que l'on ait une vision la plus large et la plus complète possible du paysage de la diversité. Et puis, globalement, il faut qu'il y ait plus de dialogue entre les différents intervenants. Par exemple, à ma connaissance, chez Unia, il n'y a pas de représentant du monde des employeurs. Il serait donc peut-être aussi intéressant que les différentes organisations s'ouvrent. C'est ainsi que depuis l'an dernier, à l'Union wallonne des entreprises, nous invitons EWETA, qui est la Fédération des entreprises du travail adapté, à chacun de nos conseils d'administration, dans le cadre justement, de leur donner la possibilité de sensibiliser nos administrateurs à cette problématique de la diversité.

De nouveau, pour terminer, j'en viens à la sensibilisation et à la quantification. On nous parlait, tout à l'heure, de dizaines d'exemples, qu'il était difficile d'en saisir le volume et de les identifier. Il y a quand même, au niveau de l'emploi, principalement trois manières de recruter quelqu'un. Soit vous passez par le FOREm et le FOREm vous envoie des candidatures. À ma connaissance, il y a quand même des dizaines de milliers de candidatures par an pour ne pas dire des centaines de milliers. Le FOREm, qui est un service public – et j'imagine qu'il le fait, je ne suis pas dans le service, c'est pour cela que je dis que je l'imagine, mais je suis certain qu'il le fait – veille, bien entendu, à sensibiliser l'employeur. Si dans son annonce il y a une « incohérence » face à la diversité, j'imagine que le FOREm le sensibilise à cela.

Il va de soi que tous les intermédiaires de l'emploi, vu que la réglementation est très sévère, ont tout intérêt, lorsqu'ils interviennent comme intermédiaires de l'emploi comme entreprises privées, à faire en sorte que l'annonce et les contacts qu'ils ont à la demande de l'employeur avec les différents recruteurs soient dans le cadre de la diversité. Là, il y a toute une sensibilisation, notamment, tout simplement, pour respecter la loi.

Et puis, il y a, bien entendu, des employeurs qui embauchent directement et ce sont ces employeurs qu'il faut peut-être sensibiliser un peu plus à la diversité. Si

j'entends bien ce qui est dit du côté syndical, au niveau des embauches. Comme il l'a été dit tout à l'heure, lorsque vous embauchez une personne, il y a dix candidats et il n'y en a qu'un seul qui sera retenu.

Pour nous, la priorité, c'est de voir comment ces différents instruments peuvent être rapidement mis en œuvre. Je parle, bien entendu, de la sensibilisation et de l'utilisation des institutions actuelles, comme les instances bassins, comme le FOREm. Il s'agit, de plus, de déterminer comment ces différentes institutions peuvent favoriser l'embauche des différentes personnes, vu que nous sommes à une certaine reprise économique, et donc pour nous, c'est cela la priorité, c'est d'orienter les personnes vers l'emploi.

M. le Président. - Merci, Monsieur De Lame.

Échange de vues

M. le Président. - Nous allons entamer notre échange de vues et je cède la parole est à M. Henquet.

M. Henquet (MR). - Je remercie M. De Lame pour cette intervention. Juste une petite question. Vous avez dit tout à l'heure que, du côté flamand, des outils existent. Pourriez-vous citer quelques exemples qui pourraient être appliqués en Wallonie ?

M. De Lame, Secrétaire général-Directeur de l'Union wallonne des entreprises (UWE). - Je ne les ai pas avec moi, mais on va publier tous ces outils. On est en train de mettre le plan en action et on est en train de les rassembler. J'avoue que je ne suis pas dans ce groupe de travail.

M. Henquet (MR). - Dans quel délai ?

M. De Lame, Secrétaire général-Directeur de l'Union wallonne des entreprises (UWE). - On est en train de les rassembler.

M. le Président. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - C'est une question technique. Monsieur De Lame, vous avez commencé au début à bien présenter le système législatif fédéral avec la question « il ne faut pas faire de double emploi ». L'approche de Mme Quoilin, tout à l'heure, était de dire : « Nous, on se concentrerait sur les dispositifs régionaux ». On a cité les titres-services à de multiples reprises, donc je vais prendre cet exemple-là. À votre estime, dans le secteur des titres-services, qui est compétent ? Sont-ce pour les inspections fédérales, comme pour toute entreprise ou est-ce avant tout une structure régionale ?

M. De Lame, Secrétaire général-Directeur de l'Union wallonne des entreprises (UWE). - Pour nous,

c'est dans le cadre des relations de travail et pour moi les relations de travail relèvent du Fédéral.

J'avoue ne pas très bien voir, au niveau des titres-services, si ce n'est les annonces ou quelque chose comme cela, mais avec les dispositions fédérales, rien n'empêche un fonctionnaire régional d'envoyer l'information à l'inspection sociale fédérale qui pourra, elle, faire une enquête.

Je n'ai pas approfondi les textes, je vous laisse le soin de comparer les textes, mais pour moi rien n'empêche un fonctionnaire régional d'informer les fonctionnaires fédéraux et plus particulièrement l'inspection sociale du Fédéral, de discrimination qu'il présume. Il dit simplement : « Voilà, j'ai peut-être un cas ici ». À l'inspection sociale, alors, à faire son enquête et à intervenir dans l'entreprise.

M. le Président. - La parole est à M. Henry.

M. Henry (Ecolo). - Merci beaucoup pour cette intervention. C'est clair que la priorité est d'augmenter le nombre de personnes qui ont un emploi et que, parfois, les problèmes peuvent se mélanger. Maintenant, je ne pense pas que l'on puisse nier qu'il y ait quand même un problème de discrimination qui existe.

Ce qui est un peu embêtant dans ce que vous dites, c'est que vous contestez pour partie. Je peux le comprendre, mais je veux dire par là qu'il semble, pour l'instant, qu'il n'y a pas – et vous pouvez peut-être nous le confirmer – de base objective d'évaluation des discriminations. Si je comprends bien, vous estimez que, par exemple, certains éléments pointés par Unia ne sont peut-être pas tout à fait complets. C'était aussi le discours de l'UCM tout à l'heure, dans le sens où l'on prendrait pour des discriminations des choses qui, peut-être, en réalité, n'en sont pas vraiment.

Y a-t-il un dialogue à ce sujet ? En effet, finalement, c'est vrai que s'il n'y a pas une base objective de départ sur la situation, vous ne contestez pas qu'il existe des discriminations, mais il n'y a pas vraiment d'accord sur la quantité ou sur le nombre d'occurrences. C'est un peu dommage qu'il ne puisse pas y avoir ce dialogue quelque part. En tout cas, je pense que ce serait utile pour tout le monde.

Deuxièmement, je pense que les choses s'additionnent. Bien sûr, il y a tout le problème, il y a la création d'emplois, il y a l'adéquation entre les postes et les personnes. M. le Ministre a été régulièrement interrogé là-dessus aussi et c'est certainement un très grand défi. Ensuite, il y a aussi les discriminations. Tout cela peut se mélanger. C'est donc très difficile de faire la part des choses entre les différentes situations individuelles.

Pour ce qui concerne ce que vous dites sur le recouvrement entre la future loi fédérale et la proposition de décret, c'est vrai que s'il y a le même

outil législatif qui existe à deux niveaux de pouvoir, c'est un peu compliqué, bien entendu, pour les différents interlocuteurs de s'y retrouver.

Mais êtes-vous certain que cela couvre tout à fait la même chose ? Une analyse est-elle en cours ou aura-t-elle lieu de manière plus précise à ce sujet ? Éventuellement, les deux dispositifs pourraient-ils être complémentaires ? Vous n'aviez pas l'air d'être tout à fait certain, si j'ai bien compris. Ce n'est peut-être pas à vous de l'établir, mais c'est une question pour savoir, parce que, alors, peut-être que nous, nous devons poser cette question-là et c'est parfois un problème quand il y a des compétences qui sont partagées entre niveaux de pouvoirs. On a tout le temps ce problème-là, dans beaucoup de matières où vous avez, à un moment donné, des effets frontières dans les compétences. Ce n'est pas pour cela qu'un niveau de pouvoir doit tout à fait abandonner une compétence qu'il a potentiellement, mais, évidemment, le citoyen, lui, ou les entreprises doivent être face à un arsenal législatif cohérent et qui fonctionne.

Cela me paraît important de creuser cette question-là, mais je ne sais pas si vous en savez plus ou si vous estimez que quelque part cette analyse aura lieu et que nous pourrions en tout cas regarder cela de plus près.

M. le Président. - Y a-t-il d'autres questions à M. De Lame ?

La parole est à M. De Lame.

M. De Lame, Secrétaire général-Directeur de l'Union wallonne des entreprises (UWE). - La première question, c'est la quantification. Je crois que l'on n'est pas les seuls à ne pas savoir quantifier la hauteur des discriminations. Ce que nous savons c'est qu'il y a des centaines de milliers d'emplois par an et qu'en ce moment, d'après les statistiques qui sont fournies, on parle plus de dizaines de discriminations que de milliers. C'est ce qui ressort, comme dirait Mme Zrihen, c'est le dessus de l'iceberg. C'est pour cela que l'une de nos propositions c'est justement d'approfondir cette étude. Donc nous sommes preneurs et je vous l'ai dit tantôt, Unia n'a pas dans son conseil d'administration un représentant du monde des entreprises. Donc, nous, on est ouverts au dialogue, mais pour cela, il faut que tout le monde soit ouvert au dialogue.

Il y a un problème, il faut le quantifier et il faut le résoudre. On est tous d'accord. Mais je rebondis sur ma première intervention : la superposition de la réglementation fédérale et de la réglementation régionale. Personnellement, en tant que juriste, je ne vois pas – mais c'est un peu délicat, qui suis-je pour oser affirmer cela ? – quel est l'ajout du décret régional par rapport à la loi fédérale dans le cadre de la relation avec l'employeur. Nous sommes bien ici dans le cadre de la relation avec l'employeur, aussi bien au moment de

l'embauche qu'au moment des promotions, qu'au moment des mutations.

Si vous voulez, vous aviez les trois lois fédérales qui posaient tous les problèmes de discriminations sur base du sexe, et cetera, et vous aviez cette difficulté d'apporter la preuve. C'est ce qui a été beaucoup souligné ce matin.

Avec ce projet de loi fédérale, normalement, il y a toute une procédure qui est mise en place pour ne pas inciter les inspecteurs sociaux à mettre une entreprise en difficulté en lui disant : « Vous discriminez », mais simplement, par différentes techniques qui vont être mises au point, par des enquêtes, par des dénonciations et par différentes autres procédures, voire auprès de l'entreprise s'il y a une politique discriminatoire ou pas.

Il y a eu tout un débat au Parlement fédéral au mois de mars 2017 avec tous les travaux sur le sujet et vous avez tout l'exposé des motifs, tout le rapport de la commission du Parlement, où tous ces éléments sont détaillés, aussi bien juridiquement qu'économiquement.

M. le Président. - Merci, Monsieur De Lame, pour ces interventions. Nous pouvons donc vous libérer tout en vous remerciant à nouveau pour votre contribution.

Audition de Mmes Kuzyn et Loeckx, représentantes habilitées de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes

M. le Président. - La parole est à Mme Kuzyn.

Mme Kuzyn, représentante habilitée de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes. - L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été créé en décembre 2002. C'est un organisme de promotion de l'égalité qui a pour mission de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité fondées sur le sexe, notamment en venant en aide aux victimes de discriminations fondées sur le sexe ou encore en adressant aux autorités publiques des recommandations sur les améliorations à apporter, par exemple, au cadre légal, ou en menant des études.

Pour mener ces missions, l'institut est donc habilité à informer toute personne ou organisation qui souhaite obtenir des informations sur les discriminations de genre. Il peut également conseiller les victimes sur les possibilités de faire valoir leurs droits. Le plus souvent, dans ces missions, l'institut tente de résoudre les dossiers qui sont soumis à son examen par le biais de solutions amiables, mais il peut également ester en justice, comme le fait Unia dans certains dossiers qui relèvent de ses compétences.

Le cadre juridique dans la thématique de référence des discriminations de genre a déjà été amplement développé ce matin. Je n'y reviens donc pas. Ce cadre

juridique protège les victimes contre les discriminations fondées sur le sexe dans l'emploi et le travail. En ce qui concerne l'accès à l'emploi, le droit prévoit un système particulièrement strict d'interdiction de discrimination.

Le droit de l'Union européenne transposé notamment par le décret wallon de 2008, dont on a aussi beaucoup parlé, exige également que la lutte contre les discriminations soit effective, assortie de sanctions proportionnées et dissuasives. Pour assurer cette effectivité, la charge de la preuve a été facilitée par les victimes, du moins en matière civile, sous peine de rendre la lutte contre les discriminations complètement inefficace.

Ces principes ont été transposés par la Région wallonne dans son décret, mais les stéréotypes sexistes sont encore très présents dans notre société et constituent toujours une source de discrimination liée au genre dans le domaine de l'emploi.

Il est donc important que les autorités publiques se dotent de moyens pour combattre les discriminations qui ne sont donc pas toujours très faciles à prouver. En ce sens, la proposition de décret constitue un progrès et vient renforcer le cadre juridique existant.

Concernant le contexte dans lequel les tests de situation ont été conçus, l'Institut souhaite communiquer quelques chiffres, quelques statistiques pour illustrer ce contexte.

Pour commencer, l'IWEPS a publié récemment des statistiques relatives à l'égalité des femmes et des hommes en Wallonie. On voit ici deux schémas qui révèlent les statistiques en matière de taux d'activité et de taux d'emploi des femmes et des hommes. On peut constater, en comparant ces taux, que malgré l'augmentation de la présence des femmes dans l'emploi, le taux d'emploi des femmes reste toujours inférieur à celui des hommes, et ce, pour toutes les tranches d'âge et quel que soit le niveau de formation. C'est un premier constat.

L'autre élément que l'on peut tirer du Baromètre social de la Wallonie, pour les discriminations de genre, c'est qu'il nous a montré que les citoyens et citoyennes wallonnes sont très attachés au principe d'égalité et considèrent à hauteur de 91 % que ce principe d'égalité entre hommes et femmes est vraiment essentiel dans une démocratie.

Ce baromètre a aussi révélé qu'en pratique, les femmes sont 48 % à avoir au moins une fois au cours de leur carrière à des propos à connotation sexuelle et que 34 % d'entre elles ont vu leur carrière ralentir en suite d'une maternité.

On voit l'écart aussi entre l'attachement à certains principes et puis des situations vécues.

Statistiquement, les discriminations dans l'emploi constituent un motif de plainte très fréquent auprès de l'institut, avec 30 % des demandes en 2015. Vous voyez que 37 % d'entre elles concernaient directement l'accès à l'emploi.

Le rapport intermédiaire de l'Institut de 2016 confirme cette tendance puisque l'emploi continue à représenter près d'un tiers des signalements introduits en nos services et que la sélection et le recrutement représentent 34 %, en 2016, des dossiers qui ont été introduits en nos services.

On sait que les plaintes introduites à l'institut ne sont qu'une partie du phénomène, ne constituent que la partie visible de l'iceberg.

Les instruments, je n'y reviens plus, mais je vais illustrer maintenant toutes ces statistiques par des exemples concrets que le service juridique de l'Institut a pu traiter.

Premièrement, le sexe est un critère protégé contre les discriminations. En 2016, 69 % des personnes qui ont saisi l'Institut d'un dossier pour discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'emploi étaient des femmes, mais il convient aussi de relever qu'aussi bien les femmes que les hommes peuvent être victimes de discrimination dans l'accès à l'emploi.

Ainsi, dans un jugement du 9 novembre 2016 rendu par le Tribunal du travail de Bruxelles, un homme a été reconnu victime de discrimination. En effet, l'employeur avait publié une offre d'emploi en vue du recrutement d'une assistante administrative dont les compétences professionnelles étaient également libellées exclusivement au féminin. De plus, l'employeur avait répondu par écrit à la lettre de candidature de ce candidat en confirmant qu'il cherchait une assistante administrative de sexe féminin. Il a voulu être très clair.

Le 11 août 2017, le Tribunal du travail de Liège a aussi reconnu la discrimination commise à l'encontre d'un candidat masculin dans le domaine des titres-services, où, dans ce cas, l'employeur avait refusé la candidature d'un homme au motif que l'équipe était exclusivement constituée de femmes jeunes et qu'il y voyait un problème en termes de cohésion d'équipe.

Bien sûr, les situations où les éléments de preuve sont à ce point évidents sont assez rares.

On a aussi une autre catégorie de plaintes qui revient régulièrement à l'Institut et qui concerne les sélections effectuées en se fondant davantage sur le critère du sexe plutôt que sur les critères objectifs liés aux compétences requises pour l'exercice d'une fonction.

Ainsi, on a vu une commune qui a refusé un poste de métallier-soudeur à une femme au motif qu'elle ne disposait pas d'infrastructures pour accueillir une

femme dans son service ; une femme garde-forestière à qui l'employeur refuse une mutation vers la zone géographique de son choix au motif qu'elle n'y serait pas en sécurité ; une société qui refuse de recruter une femme pour un travail de nuit ; une crèche qui refuse la candidature d'un homme au motif que les parents verraient d'un très mauvais œil qu'un homme s'occupe de leurs enfants en bas âge. Voilà une illustration des stéréotypes.

Deuxièmement, les personnes transgenres sont également protégées contre les discriminations puisque le droit de l'Union européenne considère que le champ d'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes ne saurait être réduit aux seules discriminations fondées sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe. Ce principe s'applique aussi aux discriminations qui trouvent leur origine dans le changement de sexe d'une personne.

Conformément à la directive « refonte » et à l'enseignement de la Cour de justice, le décret wallon transpose correctement le droit européen sur ce point et protège contre ces discriminations.

Le cadre juridique existe, mais de nouveau, selon une étude de l'Institut, on constate que les personnes transgenres sont souvent fortement représentées dans les statistiques du chômage, et ce, malgré un niveau d'instruction assez élevé.

Pour illustrer les situations vécues dans l'accès à l'emploi par les personnes transgenres, il y a cette situation d'une femme qui souhaitait travailler dans une bijouterie, qui a été reconnue par le patron comme étant la meilleure candidate pour le poste et qui s'est vu refuser la signature de son contrat, au moment même de la signature, lorsque, demandant sa carte d'identité, l'employeur a constaté qu'à côté du sexe, il y avait toujours la mention « M ». Cela a été l'unique motif de rejet de sa candidature.

Nous pouvons citer la situation récurrente de personnes transgenres qui n'ont pas été recrutées en raison de leur identité de genre parce que l'employeur craignait qu'elles ne s'absentent trop souvent du travail, par exemple pour suivre des traitements médicaux ou, à nouveau, pour des questions liées aux infrastructures.

Enfin, la grossesse, l'accouchement et la maternité font partie de la liste des critères protégés par le cadre juridique. En effet, un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe. Ces discriminations sont toutefois toujours très nombreuses.

Ainsi, selon une étude de l'Institut, près d'une femme sur quatre déclare que lors de l'examen de sa candidature, on lui a explicitement posé la question de savoir si elle souhaitait ou non avoir des enfants. La

moitié de femmes enceintes ne pose même pas sa candidature à un emploi et une femme sur trois, parmi celles-ci, pense que cela serait totalement inutile. Une candidate sur cinq mentionne toujours dans ses lettres ou ses courriels de candidature qu'elle est enceinte, pensant devoir le faire et certaines femmes se voient donc dire, dès le début de leur emploi, qu'elles ne peuvent pas tomber enceintes et doivent parfois présigner une lettre de rupture qui sera utilisée contre elle au moment de l'annonce de la grossesse. L'Institut a traité de nombreux dossiers de ce type de femmes à qui l'employeur a posé la question de souhait, même dans l'avenir, de maternité. Il ne fallait pas seulement dire si elle souhaitait devenir mère, mais également quand. Si c'était à brève échéance, elles risquaient de ne pas être recrutées.

Un autre exemple encore, une autre pratique d'une agence d'interim qui a contacté une candidate pour un entretien auprès d'un employeur. Là encore, la candidate, voulant être honnête, a annoncé son état de grossesse et a prévenu qu'elle ne pourra pas assurer l'entièreté de la mission qui lui était proposée en raison de son accouchement prévu dans ce délai. L'interlocutrice a tout simplement annulé le rendez-vous chez l'employeur et a, en outre, annoncé à la candidate qu'elle ne recevrait plus de proposition de la part de l'agence.

Enfin, l'Institut est souvent confronté à des situations de discrimination qui relèvent à la fois de l'accès à l'emploi, mais aussi de la fin de la relation de travail dans le cadre de non-reconduction de contrat à durée déterminée. Le Tribunal du travail de Namur a déjà, en 2003, accordé une indemnisation à une institutrice maternelle qui n'a pas pu être réengagée au terme d'un CDD au motif qu'elle n'a pas pu prêter l'intégralité de la durée de sa mission en raison de son futur accouchement.

Ces quelques exemples révèlent que la discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à l'emploi s'explique en grande partie par des convictions encore assez répandues dans la société, pas uniquement dans le monde du travail, dans la société de manière générale, que les femmes ou les hommes sont plus ou moins aptes en raison de leur sexe à exercer certaines fonctions.

En 2014, le législateur fédéral a érigé en infraction pénale la discrimination fondée sur le sexe commise dans le domaine de l'emploi. La même année, la loi Sexisme a été adoptée et trouve aussi à s'appliquer dans le domaine de l'emploi. Ces législations constituent certainement un signal très fort, mais elles relèvent du pénal. La loi pénale, vous le savez, est très difficile à manier, à cause – on en a parlé longuement – de la charge de la preuve qui, dans cette matière, repose sur la victime et est assez difficile à apporter.

Nous pensons donc que les tests de situation sont sans doute un instrument utile dans la lutte contre les

discriminations en contribuant à plus d'effectivité du cadre juridique existant, mais aussi par leur force de prévention. C'est peut-être un effet dissuasif tout simplement que d'adopter cette disposition.

Bien entendu, pour qu'ils puissent pleinement sortir leurs effets – on en a parlé également – il sera sans doute utile de veiller à disposer d'effectifs suffisants au sein des services d'inspection et dont l'action devra sans doute être menée dans le cadre d'une méthodologie claire. S'agissant de compétences partagées – on l'a évoqué tout à l'heure –, un mécanisme de concertation serait peut-être utile également.

Sur la méthodologie et sur une suggestion que l'Institut aurait sur le texte examiné, le texte propose de travailler par paire de CV. On s'est demandé à l'Institut si ce ne serait pas un peu trop limitatif, dans le sens où l'envoi de trois CV, par exemple, permettrait de tester plus de critères dans une même situation, éventuellement des situations où des critères se cumulent, par exemple, une femme avec un handicap. L'Institut invite à réfléchir à cette question de paire de CV.

Enfin, je conclus en disant que l'Institut a déjà développé par le passé une collaboration avec les services d'inspection au niveau fédéral et que nous avons des partenariats et des collaborations étroites avec Unia, avec les organisations syndicales.

Nous disposons déjà d'un protocole de collaboration avec la Région wallonne depuis 2009. Nous disposons d'une certaine expertise que nous partageons déjà avec tous ces partenaires et nous nous tenons à la disposition de celles et ceux, ou des services qui le souhaitent, pour développer ou pour formaliser des collaborations plus spécifiques.

Je vous remercie, Monsieur le Président.

Échange de vues

M. le Président. - Nous allons entamer notre échange de vues et je cède la parole est à Mme Zrihen.

Mme Zrihen (PS). - Merci, Monsieur le Président. Merci beaucoup, Madame, pour toutes les informations que vous nous avez données. Elles sont effectivement très importantes.

Nous sommes bien dans l'inventaire que vous faites sur un nombre qui me paraît bien plus important que ce qui a été évoqué tout à l'heure. Il me semble que les exemples qui avaient été donnés avaient plus comme critères de discrimination l'âge ou l'origine, mais dans ce cas les informations que vous nous avez données pointent très clairement les discriminations de genre.

J'aurais trois questions très précises.

Premièrement, vous venez de nous informer qu'il y avait un protocole de collaboration avec la Région wallonne depuis quand même pas mal d'années. Y a-t-il une évaluation de ce protocole de collaboration ? Si oui, sur quels aspects et quelles sont les conclusions que vous en tirez ?

Deuxièmement, vous avez également évoqué une collaboration avec les services fédéraux et son inspection. Y a-t-il un état des lieux ? Avez-vous pu faire certains constats et en fonction de ces constats, évaluer quels étaient les instruments qui pouvaient être développés ?

Troisièmement, je note de manière très positive votre suggestion. C'est vrai que nous avons peut-être une tendance à travailler de manière binaire en pensant hommes/femmes ou belges/non belges.

Il est clair que la question du handicap est une question qui se pose de manière très cruciale, car quand on voit « handicap », on ne s'imaginerait pas simplement un léger handicap physique ou même d'une autre nature qui peut vraiment permettre à des personnes d'être pleinement actives dans leur emploi.

Dernièrement, on nous signale souvent qu'il faut des preuves, mais lorsque vous nous dites que lorsqu'une femme sur cinq se présente et que la femme signale qu'elle est enceinte et qu'on lui ferait signer une lettre que l'on pourrait utiliser à son encontre, avez-vous eu un nombre de cas suffisants ? C'est véritablement une manière de faire qui est tout à fait scandaleuse puisque, quelque part, elle interdit à une personne de pouvoir vivre une situation de vie que l'on pourrait trouver légitime.

Je dirais à cela aussi que dans la proposition que vous avez faite, le fait qu'il faut seulement donner un signal, oui on donne le signal avec toutes les lois, toutes les propositions, tous les décrets, mais visiblement pour certains cela ne suffit pas.

La force de prévention et de dissuasion ne suffira pas et cela ne suffit pas. Je suis encore convaincue que le nombre d'informations que l'on a est largement en deçà de la réalité puisqu'un certain nombre de gens ne se posent même pas la question d'y aller ou de ne pas y aller, que d'autres personnes y vont et qu'elles se rendent compte qu'elles vont être tout de suite éliminées du dispositif.

Enfin, la dernière question est de savoir quelles seraient vos propositions pour que l'on puisse, de manière efficace, activer les lois telles qu'elles ont été prises au Fédéral, puisqu'une loi sur le sexisme continue à ne pas avoir d'effets.

M. Evrard (MR). - Merci pour votre exposé.

Au niveau du nombre d'emplois vacants, on a évoqué tout à l'heure le chiffre de 20 000 qui arrivait à

30 000. J'entends bien votre propos qui est de dire : « Finalement, il faut supprimer tous les clichés par rapport aux emplois ».

On peut avoir des emplois tant masculins que féminins, mais force est de constater qu'il y a des secteurs d'activité qui sont davantage à destination d'un sexe ou de l'autre.

(Réaction d'un intervenant)

Il faut voir la réalité en face. Quand on est dans le secteur de la construction, par exemple, je connais très peu, mais je n'ai aucun problème demain à ce qu'une dame puisse poser des blocs, mais ce sont des secteurs généralement honorés par la gent masculine.

À l'inverse, il y a des secteurs d'activité qui sont naturellement rencontrés. Mon épouse travaille dans une école où il n'y a plus qu'un seul homme comme instituteur.

Le chiffre qui est interpellant, c'est le taux d'activité des femmes qui est moindre. Dans les emplois vacants, pourrait-on raisonnablement estimer que ces emplois pourraient être rencontrés par tel ou tel type de public ?

M. le Président. - Merci pour ces questions.

La parole est à Mme Kuzyn.

Mme Kuzyn, représentante habilitée de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes. - Concernant le protocole de collaboration avec la Région wallonne qui date de 2009, un mot d'explication. À la suite de l'adoption du décret wallon de 2008, il faut savoir que ce décret transpose toute une série de directives européennes ; directives qui donnent un contenu, notamment une définition de discrimination directe, indirecte, et cetera.

Cependant, les directives européennes font également obligation aux États membres de disposer d'un organisme de promotion de l'égalité. Pour les autres critères de discrimination, il y avait Unia et pour le genre, l'Institut existait, bien entendu. Il était loisible pour les entités fédérées, parce que ce n'était pas uniquement la Région wallonne qui était concernée, de créer leur propre organisme de promotion de l'égalité pour les compétences régionales uniquement, mais en termes d'efficacité de rapidité de mise en œuvre du droit antidiscrimination.

Le Gouvernement wallon avait donc opté, dans un premier temps, pour l'adoption de protocoles de collaboration avec les organismes de promotion de l'égalité avec l'Institut, mais avec le Centre pour l'égalité des chances à l'époque également. C'est ensuite qu'Unia était interfédéralisé par un accord de coopération. L'Institut continue à fonctionner dans le cadre de ce protocole de collaboration.

Ce protocole vise en fait à nous rendre compétents dans la matière régionale. Autrement, au départ, l'institut est créé par une loi fédérale pour mettre en œuvre le droit fédéral de lutte contre les discriminations fondées sur le sexe. Voilà un peu pour l'origine, d'où vient ce protocole et quel est son objet.

Il y a un comité d'accompagnement de ce protocole qui se réunit une à deux fois par an. Un rapport d'activités a également été dressé par l'institut chaque année et adressé au Gouvernement wallon pour rendre compte des activités, des actions menées en cours d'année dans le cadre de ce protocole particulièrement.

En ce qui concerne la collaboration avec le service d'inspection au niveau fédéral, il s'agit d'une collaboration qui vise l'échange d'informations. Il faut savoir que les services d'inspection peuvent solliciter l'institut pour avoir un avis juridique sur une situation où ils soupçonnent par exemple de la discrimination, afin de vérifier l'application ou non du cadre juridique dans une situation donnée, tout cela en toute confidentialité.

Je dois bien avouer que je n'ai pas les chiffres en tête sur le nombre de dossiers qui relèvent à strictement parler de cette collaboration, mais qui est assez récente, qui est de 2014, je crois, pour la signature de cette convention. Néanmoins c'est sûr que les dossiers ne sont pas encore très nombreux à rentrer à strictement parler dans le cadre de ce protocole.

Sur l'aspect préventif et sur l'effectivité des lois, vous disiez : « la loi Sexisme n'a pas beaucoup d'effectivité ». C'est vrai que l'on a peu de condamnations et que l'on a pu lire dans les médias qu'un an après son adoption, cette loi n'est pas beaucoup appliquée. Je rappellerais que les lois de lutte contre les discriminations racistes ont connu des débuts difficiles.

La loi n'est pas encore très connue et l'Institut déploie un maximum d'efforts pour essayer de la faire connaître. Elle développe des publications, elle essaie de vulgariser un peu cette législation. Des dossiers rentrent et sont en augmentation dans cette thématique, en tout cas au sein de nos services, il faut quand même le signaler. Il n'y a peut-être pas beaucoup d'application de cette législation au niveau des juridictions pénales encore, mais on constate que des dossiers nous sont adressés, qui ont trait à la thématique du sexisme depuis que cette loi a été adoptée et depuis que l'on essaie un de la faire connaître.

En outre, l'effectivité d'une loi se mesure-t-elle exclusivement à l'aune de son applicabilité devant les juridictions ? Vous savez que la loi Sexisme a été contestée dans le cadre d'un recours en annulation devant la Cour constitutionnelle. La Cour constitutionnelle, sur ce point, a dit que la loi pénale pouvait aussi avoir un objectif éducatif, préventif. Cela pouvait être un objectif du législateur en adoptant ce

type de législation, de donner un signal dans la société. On espère que progressivement cette loi sera connue et appliquée, mais ce n'est pas parce qu'elle n'a pas été beaucoup appliquée par les juridictions jusqu'ici qu'elle n'a pas sa raison d'être dans l'arsenal législatif en tout cas.

Sur les secteurs d'activité, sur certaines fonctions exercées par les femmes, par les hommes, je voudrais redire un mot sur le fait de l'exigence professionnelle essentielle et déterminante. Je disais tout à l'heure que le droit est particulièrement strict en termes d'accès à l'emploi en ce qui concerne les discriminations fondées sur le sexe.

Effectivement, contrairement à d'autres critères où des justifications peuvent être avancées à l'appui d'une distinction directe. Pour le critère du sexe, une distinction directe, c'est une discrimination directe, point. Elle n'est jamais susceptible de justification, mais des exceptions sont admissibles. C'est l'exigence professionnelle essentielle et déterminante. Il faut savoir que dans cette situation, il faut établir clairement qu'il est nécessaire, en raison de la nature ou du contexte d'une activité donnée, d'être un homme ou d'être une femme pour exercer cette fonction.

L'Union européenne exige également qu'une liste a priori de fonctions soit établie et soumise à l'examen de la Commission européenne tous les huit ans, car cette liste est toujours susceptible d'évolutions sociales. À un moment donné, les choses évoluent.

On a un exemple au niveau fédéral puisqu'un ancien arrêté royal qui n'a jamais été abrogé, toujours d'application, qui a été adopté sur base d'une ancienne législation, l'ancêtre de loi genre de 2007 et qui établit la liste de professions pour lesquelles une distinction directe fondée sur le sexe peut être établie au niveau de l'accès à l'emploi.

Il s'agit de professions telles qu'acteurs-actrices, chanteurs-chanteuses, mannequins, tout ce qui est pour présenter des collections de vêtements féminins ou masculins, là, on peut distinguer et il y a encore une disposition qui prévoit que si le droit étranger exige qu'un homme ou une femme exerce telle fonction, on pourrait en Belgique, du coup, sélectionner une femme pour l'envoyer dans l'État qui exigerait une femme pour tel ou tel poste. C'est tout.

En dehors des fonctions prévues, en dehors de ces fonctions-là en fait, il n'y a aucune distinction directe qui puisse être établie au regard du droit applicable.

C'est vrai que voilà les stéréotypes, leurs effets, durent dans le temps et pour changer les mentalités, cela prend un certain temps et oui, cela prendra un temps certain avant que l'on trouve facile, naturel, comme vous le voulez d'engager un homme ou une femme pour des

postes liés à la petite enfance où vous parliez tout à l'heure de professeur d'éducation physique, et cetera.

Malgré tout, les choses évoluent. Pour information, sur ce point, puisque vous donniez des exemples tout à l'heure liés à des fonctions qui relèvent aussi de compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles, en ce moment, un texte est envisagé, en tout cas, l'institut a remis une recommandation sur ce point à la Fédération Wallonie-Bruxelles, on va essayer de faire un *screening* dans les circulaires, dans différentes pratiques également pour éviter que des discriminations ne continuent à être perpétrées simplement par manque d'information ou par habitude. On verra si cette recommandation sera suivie d'effets, mais en tout cas, un travail est mené sur ce point par ailleurs.

M. le Président. - Merci, Madame Kuzyn. Nous pouvons terminer votre intervention ici. Nous vous remercions pour votre bonne collaboration.

Audition de M. Suinen, Président de la Fédération des chambres de commerce et d'industrie de Wallonie

M. le Président. - La parole est à M. Suinen.

M. Suinen, Président de la Fédération des chambres de commerce et d'industrie de Wallonie. - Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les députés, Monsieur le Ministre, Mesdames, Messieurs, merci d'avoir invité la Chambre wallonne de commerce et d'industrie qui est le regroupement des six chambres locales qui travaillent en Wallonie en faveur des entreprises et des gens qui y travaillent et qui représentent 6 000 membres, grosso modo.

Ici, vu l'heure, je vais essayer d'aller droit au but. Excusez parfois ma concision.

M. Charlier a dit que la proposition de décret n'était pas un outil miracle, sans employer de gros mots, je ne suis pas persuadé que ce soit un outil bienfaiteur parce que j'y vois plus d'inconvénients que d'avantages. Les inconvénients étant exclusivement du côté des entreprises.

J'ai la conviction que la diversité est une valeur essentielle de notre Wallonie. La diversité est incluse dans la Charte des valeurs de la Chambre wallonne de commerce et d'industrie, mais elle ne se fera pas par la peur, elle se fera par la conviction, par la sensibilisation et l'information.

En termes de techniques juridiques, je suis assez choqué par la technique du leurre et du faux et, c'est une déclaration personnelle, le jour où tous les contrôles publics wallons se feront par leurre et faux, je demanderai l'asile politique dans un autre pays en vérifiant qu'il n'y a pas de pratiques discriminatoires notamment dans ce pays-là basées sur l'âge.

Par rapport à cet ensemble, Mme Quoilin ne m'a pas rassuré lorsqu'elle a dit qu'il fallait des moyens très importants pour appliquer et mettre en œuvre la proposition de décret en question. Il faut donc beaucoup de moyens pour aller à l'encontre des intérêts des entreprises, pour le dire un peu trop courtement sans doute, mais pour le dire quand même.

Je vois neuf points que je pourrais mettre en évidence qui résultent d'un sentiment après la lecture de la proposition, ce qui ne relève d'inimitié envers personne, mais ce qui est une simple perception froide de texte.

Le premier point, c'est qu'inévitablement, on va, avec ce texte, alourdir le poids des formalités pour les entreprises wallonnes. Nous avons consulté en tant que Chambres de commerce, les entreprises membres sur ce qu'elles ressentent comme nœud administratif. Un des nœuds administratifs visé, c'est le fait que, lorsqu'elles reçoivent les candidatures pour un emploi déterminé ouvert de la part du FOREm, elles reçoivent des candidatures en vrac sans avoir déjà un certain tri et une certaine orientation qui est faite. La situation des entreprises est encore plus difficile à partir du moment où elles pourraient croire que, dans ce qu'elles reçoivent, spontanément ou via des canaux publics, il y a des faux et des leures dans les candidatures qui seraient ainsi reçues.

Le deuxième point, c'est qu'il me paraît important de sauvegarder une capacité décisionnelle d'une entreprise dans sa volonté de créer de l'emploi et c'est en fonction de ces critères – et je reviendrai là-dessus, qu'elle prend des décisions de recrutement. Une telle procédure peut refroidir des entreprises dans leur volonté de développer l'emploi en leur sein.

Le troisième point, c'est que l'on s'introduit dans la liberté de choix des entreprises. L'entreprise choisit la meilleure et sinon le meilleur, si à conditions égales, ce n'est pas une femme qui est la mieux placée.

Quatrième point, c'est que l'on aggrave la difficulté des entreprises, je l'ai déjà signalé, à cause d'une autre raison et nous l'avons, avec l'Union des classes moyennes et avec l'Union wallonne des entreprises, signalé dans une position commune qui avait été prise le 30 août dernier sur le thème de l'emploi et l'enseignement, priorité absolue pour la Wallonie, on y dit qu'actuellement, le positionnement métier se fait encore trop souvent sur la base déclarative du demandeur d'emploi, ce qui veut dire que, notamment, pour des personnes ayant une formation à l'étranger, venant de l'étranger dans des procédures de demandeurs d'asile ou autres, il n'y a pas de sas supplémentaire ou pas suffisant ou suffisamment dense pour bien identifier les compétences et capacités des personnes dans cette situation-là. Cela rend également la procédure de recrutement plus compliquée et plus lourde pour l'entreprise.

Si l'on fait un peu de *benchmarking*, et que l'on se demande ce qui se passe dans d'autres pays qui sont nos concurrents économiques, une réglementation trop lourde peut désavantager la Wallonie par rapport à des projets d'investissements potentiels, cherchant par exemple en Europe occidentale ou en Europe tout court, un point, une région pour y localiser des investissements. On est défavorisés si c'est en Wallonie que l'on a les réglementations les plus contraignantes pour les entreprises.

Sixième point. On trouve, dans l'exposé des motifs, la notion d'utilisation parcimonieuse de l'outil. J'ai un gros doute juridique quant à l'effectivité de la notion d'utilisation parcimonieuse puisque personne ne l'a quantifié et elle est là pour rassurer, mais je ne trouve pas qu'elle rassure tellement.

Le septième point est que le système qui est proposé pourrait avoir un impact négatif sur la confiance des employeurs et l'économie d'une région – et je n'ai pas besoin de le souligner beaucoup – se fait sur base de la confiance de ses opérateurs économiques et ses opérateurs économiques, ce sont les entreprises. Il n'y a pas d'entreprises, il n'y a pas d'emplois. Cet élément-là est à prendre en compte.

Le huitième point a été évoqué, je crois, au niveau syndical, c'est qu'une procédure aussi lourde ne peut normalement se décider que sur base d'une décision d'un magistrat. Comme il est question de supprimer le juge d'instruction, on parlera d'un magistrat, par exemple à l'auditorat du travail, comme cela a été fait, mais cela me paraît important puisque c'est une procédure qui a été mise en place, notamment pour les écoutes téléphoniques en son temps.

Le neuvième point est que ma perception du texte est qu'en fait il renverse la charge de la preuve au détriment des entreprises. Les entreprises sont dans une situation où elles doivent absolument prouver qu'elles n'ont rien fait de mal ; ce qui veut dire qu'elles ont à leur charge, à leur impact, la charge de la preuve.

Tout ou l'essentiel est à faire sur base de l'information, de la sensibilisation. Des collègues ont fait précédemment référence au plan d'action diversité des organisations interprofessionnelles au niveau belge. C'est un document qui existe et qui commence à être mis en œuvre.

Au niveau des chambres de commerce, et par le biais notamment des magazines mensuels CCImag', dans un édit, j'ai récemment mis encore l'accent sur l'importance de la diversité et la richesse qu'elle constituait. Le fait d'avoir dans les entreprises wallonnes du personnel qui représente la diversité et avec pas mal de chefs d'entreprises qui représentent cette diversité aussi.

Un point vraiment essentiel, et j'en terminerai par là, réside dans les difficultés d'intégration des personnes d'immigration, notamment les demandeurs d'asile, car il n'y a pas de procédure suffisamment sérieuse et raffinée que pour vraiment détecter leurs capacités professionnelles. Nous sommes, au niveau de la Chambre wallonne de commerce et de l'industrie dans un projet européen mené par la Confédération européenne des syndicats et où l'on retrouve, au niveau wallon, le CEPAG, le Centre d'Éducation Populaire André Genot, et au niveau européen, Eurochambres pour justement faire en sorte que ces critères et ces grilles d'analyse puissent être développés et travailler ainsi sur un échantillon de demandeurs d'asile, de façon à pouvoir prouver – et c'est un élément important pour les entreprises, que l'intégration réussie cela existe.

Il faut des exemples, il faut communiquer et nous avons également besoin du partenariat des pouvoirs publics pour cela.

Je vous remercie.

M. le Président. - Merci, Monsieur Suinen.

Échange de vues

M. le Président. - Nous allons entamer notre échange de vues et je cède la parole à Mme Zrihen

Mme Zrihen (PS). - Effectivement, j'ai lu ce magnifique édit, Monsieur Suinen, où vous dites justement que la diversité, contrairement à ce que l'on peut croire, n'est pas un handicap, mais bien plus. Elle accélère la capacité, la compétence et je dirais même l'innovation dans toutes les entreprises. Je pensais que vous pourriez effectivement nous suivre sur le texte, mais les éléments que vous donnez semblent aller plutôt à l'encontre.

Si j'entends bien le point de vue sur le faux et le leurre qui peut générer quelques inquiétudes, quoique des mensonges, pour le moment, on en entend un peu partout et cela n'a pas l'air d'affecter grand monde, je dirais que vous partez quand même...

(Réaction d'un intervenant)

Y a-t-il un souci avec cela ? Monsieur le Président, je n'ai cité personne et certains se sentent attaqués.

Ce n'est pas vous que je regardais, je regardais mes amis en face, M. Drèze, en particulier.

M. le Président. - Je rappelle à l'ordre les parlementaires.

Mme Zrihen (PS). - Je n'ai rien à ranger, je n'ai accusé personne. L'histoire du Père Noël est-elle une histoire véridique ? Il n'empêche qu'il y a un village

construit en Finlande, qui reçoit entre 300 000 et 500 000 visiteurs. Tout le monde sait bien que le Père Noël n'existe pas et tout le monde y va. C'est de cela que je parlais.

Je vous parle d'un village en Finlande.

M. le Président. - Vous brisez nos rêves d'enfants, Madame Zrihen.

Mme Zrihen (PS). - Voilà. Je ne sais pas pourquoi certains se sentent attaqués.

Je disais que sur le principe du leurre et du faux, je l'entends bien, Monsieur Suinen.

La question qui se pose est bien plus celle de l'autre position qui consiste à dire que soudainement, les choix sont opérés sans aucun a priori et sans aucune sélection sur base de préjugés. C'est cela qui nous pose un problème.

Si j'entends bien aussi qu'évidemment, ce serait une charge de vérifier si parmi tout le paquet des personnes qui envoient des CV il n'y aurait pas un faux et un leurre, je l'entends bien, mais si le principe de la loi dont on n'arrête pas de citer les dates était simplement appliqué, si en fonction de cela les sanctions qui en découlent étaient mises en application, serions-nous, aujourd'hui, en train de devoir développer des dispositifs pour être obligés de vérifier qu'à compétence égale – et je voudrais bien que l'on arrête à chaque fois de faire des amalgames avec des personnes qui seraient soit des extraeuropéens, soit des personnes, je dirais, que l'on qualifierait d'origine étrangère parce qu'ils n'ont pas le nom et qu'ils sont peut-être, et même je le dirais de manière assertive, des Belges, de jeunes belges, ou de personnes plus âgées belges et dont on ne tient pas compte ni de la nationalité ni de la compétence, simplement parce qu'il y a un nom et un lieu de naissance.

On peut véritablement en affirmer la réalité. C'est cela, notre difficulté. Ce n'est pas celle de partir sur un état d'âme général, mais si l'on se retrouve obligé, à un moment donné, d'envoyer deux CV avec exactement la même qualification – avec, excusez-moi, Pierre Dupont et je vais prendre une autre personne, Olga Zrihen, par exemple, et je donnerai Olga Zahari Zrihen, Rachel, machin, brol – je suis convaincue qu'à compétence égale, je pourrais même affirmer que même si l'un des deux pouvait avoir des éléments encore plus positifs comme la proximité, par exemple, il y a une sélection qui s'organise par a priori.

C'est simplement cela que l'on essaie d'empêcher en instaurant un dispositif de contrôle.

Je peux comprendre que cela peut déranger que l'on soit obligé d'en arriver là. Je vous demande donc votre proposition puisque, comme tout le monde, depuis tout à l'heure, vous n'arrêtez pas de dire que ce type de

discrimination est ennuyeux, problématique et que votre conviction est que la diversité dans une entreprise est fondamentale et qu'il faut donc, bien entendu, la favoriser. C'est la difficulté que nous avons.

Alors, que le procédé qui est proposé ne convienne pas, je suis prête à l'entendre. Qu'inévitablement, cela soit considéré comme une charge supplémentaire pour les entreprises, et cetera, je peux l'entendre.

Quelle est la solution à ce problème sur lequel se penche Unia, sur lequel se penche l'UWE, sur lequel vous avez même fait un plan sur la diversité, sur lequel tout le monde se rend bien compte que c'est une difficulté ? Cette difficulté pose un problème, car elle est discriminatoire et traite des personnes du genre humain de manière sélective pour des a priori et un certain nombre de préjugés en ne tenant compte ni de ce que les gens sont en capacité, mais simplement parce que leur origine, leur sexe ou leur appartenance à je ne sais quelle communauté fait qu'à un moment donné, on les accuse de tous les maux.

Quelqu'un l'a dit tout à l'heure, pourquoi ne convertirait-on pas les agents qui s'occupent du radicalisme dans les bassins à faire du contrôle ? Pourquoi met-on radicalisme, diversité et discrimination sur le même plan ? Qu'est-ce que cet amalgame ?

M. le Président. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Monsieur Suinen, c'est un plaisir après une vingtaine d'années de vous revoir et de pouvoir échanger quelques mots avec vous.

M. Suinen, Président de la Fédération des Chambres de commerce et d'industrie de Wallonie. - On ne s'est plus vus depuis 20 ans ?

M. Drèze (cdH). - Il y a longtemps oui.

Je vous laisse le crédit de votre intérêt sur la matière. Vous avez dit au début qu'il y a plus d'avantages que d'inconvénients dans la proposition, mais vous vous êtes arrêté aux neuf inconvénients. Je les ai notés et je les trouve intéressants, mais j'aurais aussi voulu savoir quels étaient les avantages, si c'était possible, même s'ils sont peut-être plus limités.

Vous avez dit – et je suis d'accord – qu'il vaut mieux agir par conviction et information que par peur ; je suis d'accord avec cela. Au niveau de vos propositions alternatives, j'ai relevé « plan et diversité » et « validation des compétences des migrants ». Avez-vous plus à nous transmettre comme message sur les alternatives à la proposition de décret qui est sur la table ?

M. le Président. - La parole est à M. Henry.

M. Henry (Ecolo). - Monsieur Suinen, je vous remercie pour votre franchise et votre clarté.

Il y a des arguments que l'on peut entendre.

Comme on l'a dit depuis ce matin, c'est un sujet extrêmement délicat où les choses ne sont pas blanches ou noires et où, du côté des employeurs, ce n'est pas facile d'envisager soit des risques de complexité, des risques de recours, une manière d'être observé de près dans ses choix. Ce n'est pas quelque chose d'agréable.

Tout d'abord, reconnaissez-vous l'existence de discriminations ? D'autres interlocuteurs se sont exprimés à ce sujet ; cela me paraît important que vous puissiez le dire. Avez-vous une idée de l'ampleur du problème ou considérez-vous que ce problème est très limité ?

Vu tous les inconvénients que vous voyez à cette proposition, quelles sont vos propositions alternatives ? Je rejoins mes collègues sur cette question. À moins que vous ne nîiez l'existence de discriminations quantitativement et de manière significative, je pense que l'on doit admettre qu'il faille trouver des solutions et qu'il faille agir d'une manière ou d'une autre.

Si vous considérez que le système proposé – et qui n'est de toute manière certainement pas un système miracle et doit certainement être complémentaire à d'autres outils, comme l'administration l'évoquait tout à l'heure – comporte trop d'inconvénients pour les entreprises, quelles sont les propositions que vous feriez à ce sujet ?

Vous dites, comme d'autres interlocuteurs tout à l'heure, que l'entreprise choisit le ou la meilleure. Je pense que c'est la même chose que quand on dit que le marché réalise l'optimum économique. C'est une théorie, mais dans les faits, il y a beaucoup de limites pour toutes sortes de raisons : parce que les entreprises ont leurs propres limites, elles ont leurs propres dysfonctionnements, elles ont leurs propres a priori et on peut les comprendre, car elles ont beaucoup de contraintes aussi. Si l'on se met de l'autre côté du point de vue par rapport à des personnes qui doivent s'insérer sur le marché du travail, on peut admettre que pour certaines catégories de personnes, c'est beaucoup plus compliqué que pour d'autres, à la fois par leur parcours, par leur histoire, par leurs caractéristiques, et cetera. Si des discriminations viennent encore compliquer la chose, il faut que l'on puisse lutter contre cet élément.

J'ai entendu votre plaidoyer et je pense qu'il y a certains éléments que l'on peut comprendre, mais j'aimerais vous entendre sur la reconnaissance ou pas du problème et de son ampleur ainsi que les pistes d'actions que vous proposez.

M. le Président. - La parole est à M. Evrard.

M. Evrard (MR). - J'entends les propos qui sont développés et on ne va pas entrer dans le débat, mais vous avez dit qu'une des préoccupations majeures était la qualité du profil et la concordance des diplômes. A-t-

on une idée, à travers vos adhérents, du nombre de fois qu'un employeur doit remettre sa demande d'emploi ? Par expérience, je sais que pour trouver la bonne personne, il faut généralement en engager trois ou quatre – parfois plus si jamais on a été mal aiguillé ou en tout cas mal épaulé dans l'espèce de *screening* par rapport au profil qui est recherché.

J'entends bien que d'aucuns veulent dire que l'employeur a ses responsabilités. On l'a vu par exemple dans le cas qui a été évoqué des femmes qui sont enceintes. Évidemment, ce n'est pas la cause d'une forme de discrimination ; la cause tient dans le fait que l'employeur, et singulièrement dans les petites entreprises et les très petites PME, va se retrouver confronté à un problème qui est celui d'honorer la fonction et de ne pas pouvoir, dans des délais relativement courts, former quelqu'un qui pourra justement honorer la fonction dans le cadre d'un remplacement de quelqu'un qui est en maladie ou d'une dame qui est enceinte par exemple.

Je voulais savoir aussi si au niveau de vos entreprises, on a pu identifier – j'imagine dans les plus petites entreprises – les raisons qui amènent les employeurs à prendre des décisions que l'on peut qualifier de discriminations non intentionnelles, car les conséquences indirectes pour l'entreprise sont importantes malgré toute leur bonne volonté.

M. le Président. - La parole est à M. Suinen.

M. Suinen, Président de la Fédération des Chambres de commerce et d'industrie de Wallonie. - Je ne suis pas venu avec des statistiques et je ne suis pas un dictionnaire ambulant, ni une encyclopédie ambulante.

Je me permettrai de faire un clin d'œil à Mme Zrihen en disant qu'on n'a jamais condamné à la vindicte publique ou à des amendes, des personnes qui croyaient au Père Noël. Cela ne s'est jamais passé.

(Rires)

La comparaison était sympathique.

(Réactions dans l'assemblée)

Je parlais du Père Noël en général. Je n'ai rien compris sur les mensonges. J'ai eu mon oreille qui se réveillait quand j'entendais parler d'amalgames. Je n'ai pas l'impression de faire des amalgames. Je suis assez troublé par la situation des demandeurs d'asile. Je crois ne pas être le seul.

C'est vrai que j'ai parlé d'inconvénients ; Mme Zrihen a parlé davantage. C'est vrai qu'il y a des discriminations qui surviennent involontairement aussi par manque de moyens des petites entreprises. C'est clair, mais je continue à dire que les inconvénients sont plus grands que les avantages de cette proposition-ci. Je crois qu'on n'a pas toutes les données du jeu en main

parce qu'il est encore très difficile de pouvoir bien préciser à partir de quand on se trouve devant une situation à compétences égales.

Parce que le but des entreprises – je ne parle pas du marché, je parle des entreprises – est de se développer et de faire en sorte d'impliquer dans son développement les profils qui répondent le mieux à ces besoins de l'entreprise. Une entreprise n'est pas masochiste. Elle n'engagera donc pas des personnes nulles pour le plaisir de faire de la discrimination.

Il y a cet aspect qui est relatif aux différents critères de discrimination qui ont été évoqués. Il faut continuer à être attentif, il faut sensibiliser les entreprises. Il faut que les services de recrutement, notamment et le coaching et l'information soient suffisamment forts et professionnels pour assurer les recrutements de façon non discriminatoire. Mais il y aura inévitablement toujours l'un ou l'autre accident, parce qu'on n'a pas toutes les données du jeu en main et parce qu'il n'y a pas de grille suffisamment élaborée de contrôle et d'évaluation des compétences des personnes.

Je crois que plus on en parle et plus on se préoccupe de la situation qui est un devoir humanitaire des demandeurs d'asile, plus on habitue les entreprises et leurs responsables à intégrer la non-discrimination dans leur culture. Je crois que la solution est d'introduire la notion de non-discrimination et de promotion de la personne en fonction de ses qualités et profil dans la culture des entreprises. Cela ne se fait pas du jour au lendemain. Comment ? Par des campagnes de sensibilisation, par la mise à disposition de compétences techniques au profit des entreprises et particulièrement, les plus petites. Il y a là tout un effort qui doit être fait, mais vous ne m'enlèverez pas de la tête – c'est mon avis et je le partage, vous avez votre avis et vous le partagez, sinon la vie serait monotone – qu'il y a trop d'inconvénients à la proposition présente par rapport aux avantages – indiscutables – qu'elle peut amener, mais cela ne correspond pas non plus à mes valeurs de gouvernance et de respect de la dignité humaine. Même si la discrimination est une indignité humaine, mais vous en créez une pour en combattre une autre.

M. le Président. - La parole est à M. Henquet.

M. Henquet (MR). - Merci, Monsieur Suinen, pour ces informations. Je crois que vous avez énoncé des éléments que l'on n'avait pas encore entendus aujourd'hui, c'est-à-dire l'impact économique que cela pourrait générer sur le développement de la Wallonie qui est justement reprise à ce niveau-là. C'est vrai que cela freinera les investissements.

On lisait encore ce matin que deux grosses entreprises ne seraient pas venues en Wallonie parce qu'il n'y aurait pas assez d'hectares. Si l'on ajoute d'autres éléments qui vont se conjuguer au premier, on risque de faire pire que mieux.

Vous l'avez relevé : l'utilisation de l'adjectif « parcimonieux » est tout à fait mal à propos, parce que l'on peut y voir tout et n'importe quoi derrière. L'adjectif n'est donc pas suffisamment précis. D'un point de vue du droit, ce sera très difficile de le définir. Personnellement, pour avoir engagé pas mal de personnes, c'est vrai que cette histoire de client mystère me gêne, parce que l'on passe beaucoup de temps en tant que patron pour faire des entretiens d'embauche qui sont respectueux, cohérents et pertinents. On le pense du moins et si l'on apprend après que la personne qui est venue se présenter était un fac-similé, la suspicion va s'installer. Je rejoins tout ce qui a été dit tantôt sur la confiance, on va avoir d'autres candidats qui vont venir se présenter et on va se demander si c'est de nouveau un jeu ou bien si c'est un candidat réel.

Un proverbe en français dit : « Le mieux est l'ennemi du bien ». On est tous d'accord sur l'importance de lutter contre la discrimination, mais je pense que l'on rajoute ici, sans qu'il n'y ait une véritable valeur ajoutée, des lois qui existent déjà. On ne fait que complexifier le système et je pense que cela sera plus négatif que positif. Or, lorsque l'on introduit un changement, on espère que la situation postérieure au changement soit meilleure que celle qui existait antérieurement.

M. le Président. - Puisqu'il n'y a pas d'autres réactions, je tiens à vous remercier, Monsieur Suinen, pour votre exposé et votre patience, comme l'ensemble des différents orateurs de ce jour.

*Audition de M. Wambersie, Secrétaire général
Wallonie-Bruxelles du Syndicat neutre pour
indépendants (SNI)*

M. le Président. - Je vous remercie d'avance pour votre exposé, mais aussi pour votre patience et votre fair-play quant à l'ordre de passage puisque les autres intervenants étaient appelés à des impératifs au niveau de leur agenda.

La parole est à M. Wambersie.

M. Wambersie, Secrétaire général Wallonie-Bruxelles du Syndicat neutre pour indépendants (SNI). - Bonjour à chacun d'entre vous en vos titres et qualités.

La problématique de la discrimination est un problème et il faut pouvoir lutter contre cela ; la finalité est l'objectif à poursuivre.

Sur l'aspect quantitatif, j'ai quand même constaté aujourd'hui qu'aucun partenaire ou acteur de cette matinée n'a pu réellement objectiver l'importance quantitative réelle du phénomène – sans pour autant en nier l'existence, il va de soi. Je voudrais remettre en relation le nombre de plaintes et de condamnations en rapport avec le nombre d'engagements et de processus

de recrutement que l'on connaît chaque année aux différents niveaux de pouvoir.

Pourquoi cette proposition n'accroche pas l'intérêt du SNI ? Pour nous, la problématique de la discrimination est essentiellement liée à la nature humaine, à un enjeu de société et que la proposition prend ici l'angle exclusif de l'entreprise qui, pour nous est un problème puisque l'entreprise ne doit pas être le cœur ou l'espace où l'ensemble des problèmes de société doivent être réglés, même si l'entreprise est effectivement un lieu de relations sociales dans lequel il faut veiller à ce que les choses se passent au mieux.

Deuxièmement élément sur lequel nous sommes relativement prudents, c'est sur cette approche exclusivement sanctionnante et pas uniquement sanctionnante parce que sanctionner, c'est à partir d'une objectivation ou d'une infraction. Le fait est plutôt d'insérer un outil de soupçon, un outil pour tenter de débusquer l'erreur ou la mauvaise intention. Nous avons beaucoup de difficultés à pouvoir être d'accord avec cette approche.

J'en viens à un point sur lequel on n'a peut-être pas suffisamment insisté aujourd'hui : tout le monde parle toujours de la spécificité des PME. Tout le monde est toujours d'accord de dire que l'on ne gère pas une petite entreprise, un indépendant et une grande entreprise de la même façon. Force est quand même de constater qu'en l'occurrence, dans cette proposition, il y a une seule mesure, un seul outil, une seule réponse et ceci, indépendamment de la taille de l'entreprise, de son organisation ou de son mode de fonctionnement.

Est-il normal et légitime de comparer la responsabilité d'un chef d'entreprise dynamique voulant développer son activité, prenant le risque d'engager, à un professionnel de la sélection ou de recrutement ou encore à une personne, un DRH, qui a pour formation et pour fonction de bien veiller au respect des différentes réglementations ? Cette dimension n'apparaît absolument pas dans cette proposition. Pourtant, chacun est toujours d'accord d'aborder et de mettre en avant toute la spécificité des PME. Je rappelle que dans le tissu économique wallon, elles sont très largement représentées.

J'en veux également pour preuve que l'on aborde dans les différents aspects la discrimination non intentionnelle. Je ne veux aborder la problématique de la discrimination identifiée, répétée, qui doit à mon sens être sanctionnée. Si l'on peut identifier qu'elle est suffisamment importante et répétée, il doit y avoir suffisamment de faisceaux de preuves pour la condamner. C'est plutôt par rapport à la discrimination non intentionnelle. Pensons-nous réellement que l'outil de soupçon, l'outil de piéger – ou en tout cas le sentiment de l'être de la part de l'employeur – est le meilleur outil et la meilleure méthode pour le convaincre et le sensibiliser à des comportements tenant

compte de cette dimension ? Nous n'en sommes pas du tout convaincus. La démarche de sensibilisation nous semble être beaucoup plus adéquate dans ce cadre précis.

Il ne faut pas non plus sous-estimer l'impact négatif de ce type de mesures au-delà de l'individu qui serait concerné. C'est la perception que les petites entreprises plus particulièrement vont avoir le sentiment qu'elles ne sont plus libres d'engager qui elles souhaitent. On touche là au cœur de la liberté d'entreprendre. Je fais confiance au patron qui choisit ses collaborateurs. Non pas parce qu'il est omniscient, ni parce qu'il sait mieux que tout le monde ce qu'il doit faire, mais tout simplement parce qu'engager du personnel, c'est prendre un risque, cela coûte de l'argent, cela prend du temps et puis surtout, si cela ne marche pas, c'est lui et lui seul qui en sera le responsable et qui en prendra le coût et la charge. C'est vraiment important de rappeler que c'est celui qui a la responsabilité de mener son activité à bien et de la faire fructifier qui doit garder l'autorité sur le choix de ses collaborations et de ses travailleurs.

On se pose tous la question de l'impact qu'une telle mesure pourra avoir dans l'amélioration de la lutte contre la discrimination. Je crains fort que dans un premier temps, cela va créer une pression supplémentaire auprès des entreprises et particulièrement des plus petites entreprises qui ne sont pas structurées, organisées pour prendre en compte l'ensemble de ces données et de ces concepts.

Cela va vraisemblablement engendrer un réflexe de protection où l'on va soigner administrativement la motivation pour veiller à ne pas être sous le coup d'une quelconque discrimination non voulue et non même imaginée.

Par ailleurs, on parle toujours de simplification administrative. Elle est sur toutes les langues dans tous les niveaux de pouvoir. Pensez-vous réellement que cette mesure va dans le sens d'une simplification administrative ? J'ai entendu que celui qui n'a rien à se reprocher ne doit rien craindre. Oui, mais un contrôle, c'est un contrôle de plus à côté des lois sociales, de la fiscalité, de l'AFSCA. On peut ainsi les additionner.

Chaque fois, chaque réglementation a du sens pris dans l'angle du bien-fondé de la réglementation. Ce que l'on oublie bien souvent, c'est que c'est le seul, même et unique acteur qui doit chaque fois faire face à l'ensemble de ces contrôles. Or, un contrôle, c'est toujours une source de stress, une charge supplémentaire. C'est toujours la justification ou la preuve que l'on n'a pas commis ou que l'on n'a pas voulu commettre quoi que ce soit de négatif.

Par ailleurs, je trouve que cette proposition ne va pas non plus dans le sens du principe de confiance. Aujourd'hui, on s'orientait de plus en plus vers une logique où l'on faisait confiance, a priori, à l'entreprise,

car l'entreprise est un acteur. L'entreprise est un partenaire du développement de la société et on le sait, au niveau de l'emploi. C'est donc faire un peu un pas de recul par rapport à ce principe de confiance que l'on doit avoir vis-à-vis de l'entrepreneuriat, car c'est comme cela que nous pensons que nous allons pouvoir créer plus d'activités et donc, forcément, inéluctablement plus d'emplois.

Pour nous, la priorité, c'est la reprise économique qu'il ne faut pas loucher. C'est la possibilité de mieux cadrer les demandeurs d'emploi par rapport aux secteurs en pénurie. Ce sont véritablement les éléments sur lesquels il faut être attentif et sur lesquels nous devons absolument nous focaliser. Oui, pour lutter contre les discriminations, mais non sur cette seule méthode qui est proposée.

J'entends aussi : « Que proposez-vous et quelle est votre action dans la démarche au-delà de dire que cela ne va pas et que par ailleurs, la discrimination est un problème qu'il faut pouvoir aborder ? ». Je ne vois pas de volet incitatif dans la démarche. Je ne vois pas de volet de conscientisation et de valorisation des valeurs vertueuses de lutter contre la discrimination. Je ne vois pas de démarche partenariale avec les secteurs, avec leurs organisations comme les nôtres. Nous sommes tout à fait preneurs et tout à fait demandeurs de participer activement pour pouvoir, sous des méthodes et sous des formes les plus adaptées en fonction du profil du sujet concerné, c'est-à-dire l'entreprise, faire passer et faire avancer cette préoccupation que nous avons tous.

L'addition cumulative des différentes réglementations aux niveaux régional et fédéral, ne nous inspire pas non plus la plus grande confiance, puisque une fois de plus, si les choses ne se règlent pas en *back-office*, c'est la population entrepreneuriale qui devra y faire face. Voilà les pistes sur lesquelles nous souhaitons mettre l'accent.

Un acteur essentiel pour les plus petites entreprises, c'est le FOREm. Il est un acteur de premier contact avec les plus petites entreprises. Nos délégués au SNI sont quotidiennement en contact avec les petites entreprises. Bien souvent, ils réfléchissent à dire comment ils engageraient et ils ont aussi, bien souvent, des a priori sur le coût du travail, sur la difficulté administrative d'engager du personnel. Nous faisons la courroie de transmission chaque fois qu'il est possible de le faire, avec un conseiller du FOREm qui, lui, a pour mission, de lui donner une information pratique, concrète et surtout au-delà des a priori ou des idées reçues. Renforcer ce rôle direct du FOREm dans cette dimension-là peut avoir du sens.

On a parlé des fonds sectoriels. Je pense qu'ils ont tout leur sens à prendre une place et à valoriser cette problématique. Ensuite, par rapport aux acteurs professionnels du recrutement – que ce soient les

intermédiaires de l'emploi au sens large, qu'ils soient publics ou privés – il y a une sensibilisation spécifique et véritablement adaptée et précise à avoir à cet égard.

Pour notre part, nous n'avons jamais été approché par quelque organisation que ce soit pour participer à une réflexion tant sur la représentativité ou la représentation de l'importance du problème, ni même d'avoir une action concrète sur le terrain. Nous y sommes totalement ouverts et nous souhaitons participer activement à ce genre de démarche.

Je ne peux donc rien dire de plus, si ce n'est que oui, pour la lutte contre la discrimination, mais non sur l'outil et la méthode exclusive à l'égard de l'entreprise alors que c'est un problème plus large de société. C'est surtout sur la forme qui est prise, où l'on va essayer d'hameçonner le recruteur qui est très largement, à notre sens, de bonne foi.

M. le Président. - Merci pour votre intervention.

Échange de vues

M. le Président. - Nous allons entamer notre échange de vues. Je cède la parole est à Mme Zrihen.

Mme Zrihen (PS). - Je voudrais vraiment remercier M. Wambersie pour son intervention qui me paraît extrêmement nuancée et équilibrée.

Nuancée dans le sens où il y a une véritable reconnaissance que la discrimination existe et qu'il faut lutter contre. Que l'outil proposé ne convienne pas bien, nous en débattons par la suite, mais je trouve extrêmement intéressant que sans sollicitation, il amène spontanément un certain nombre de propositions, que ce soit celles du partenariat, celles du renforcement du rôle du FOREm dans ce type de travail, celles du fonds sectoriel, de considérer qu'il y a une approche sur le terrain qui pourrait être extrêmement importante et leur proximité avec les petites et moyennes entreprises renforce évidemment la nécessité de ce contact. Je suis un peu désolée qu'il n'y ait pas plus de contacts et de partenariats dans ce domaine avec ceux qui sont les premiers concernés.

C'est vrai que dans les grosses entreprises, les discriminations apparaissent peut-être moins dans la mesure où il y a de gros volumes et que ce sont parfois, comme on l'a dit, les GRH qui s'en occupent. Dans les petites entreprises, il y a parfois des relations plus épidermiques qui sont parfois dommageables.

J'entends donc quelque chose qui ressemble plus à une ouverture. Vous avez employé un mot qui me paraît extrêmement important, c'est le volet de la confiance qui est donnée au patron qui sélectionne son équipe. Je pense que c'est fondamental pour tout un chacun. On ne sait pas travailler avec une équipe si quelque part, on ne

sent pas les gens. Il faut les sentir. Il peut effectivement y avoir des équivalences, mais il y a quelque chose qui se passe en plus. C'est donc encore plus fort. Loin de nous l'idée de remettre en cause la confiance que l'on peut avoir avec les petites et moyennes entreprises et tout le volet de l'emploi. La seule chose que l'on dit, c'est que parfois, souvent, et je suis convaincue que nous n'avons que le haut de l'iceberg, les sélections se font dans un premier temps, uniquement, sur des a priori et pas toujours sur les compétences.

Peut-être que l'exigence d'un entretien et pas seulement d'une sélection, peut-être aussi la nécessité de faire comprendre que sortant tous les deux de la même école avec exactement la même certification, ayant peut-être les mêmes points, voir si l'un ou l'autre ne l'a pas, il y a quand même la nécessité de ne pas s'arrêter à certains critères discriminants sous peine de perdre des opportunités, des potentialités et des qualités.

Lorsque l'on voit toutes les initiatives qui sont prises en France, aujourd'hui, pour travailler sur la création de start-ups dans des quartiers extrêmement difficiles, où un nombre très conséquents de jeunes diplômés, Français d'origine, nés en France, mais qui portent des noms ou des appartenances géographiques différentes, lorsque l'on voit ce qu'il se passe et lorsque l'on connaît les conséquences, la colère et la rage qui se mettent là dedans, je fais vraiment appel encore une fois à tout ce volet particulier qui est de cette discrimination – comme diraient certains – à l'insu de leur plein gré.

Je crois qu'il ne s'agirait pas, au moment où nous avons des défis très importants, de manquer ces opportunités. D'où la nécessité que s'il y a des lois, nous trouvions les moyens pour que leur application soit effective sans que cela ne soit une charge. Je crois aussi que dans le monde du travail, il y a la nécessité de faire respecter les lois et les droits de tout un chacun, qui est sur ce territoire et qui ne peut être discriminé ni pour son sexe, ni pour son origine, ni pour son appellation, ni pour d'autres critères répertoriés dans le décret de novembre 2008.

M. le Président. - La parole est à M. Henry.

M. Henry (Ecolo). - Très brièvement, pour rebondir sur un des commentaires que vous avez faits sur le fait qu'il n'y a pas de distinction sur la taille des entreprises, leur organisation, leur structure, et cetera. C'est un commentaire tout à fait compréhensible.

Je voulais vous demander si vous aviez des propositions par rapport à cela. Considérez-vous que ce qui est dans le contenu de la proposition est plus adapté pour certains types d'entreprises que pour d'autres ? Cela devrait-il être modifié pour certains types d'entreprises ou cela devrait-il, au contraire, ne pas exister du tout pour d'autres entreprises en fonction de leur taille et plutôt être remplacé par d'autres outils ?

Autrement dit, avez-vous des professions précises en fonction de la taille ou du statut des entreprises ?

M. le Président. - La parole est à M. Henquet.

M. Henquet (MR). - Monsieur Wambersie, merci. Vos propos sont de bons sens. Vous avez attiré l'attention sur un élément qui caractérise la Wallonie, à savoir que l'on dit tout le temps qu'il faut simplifier administrativement et chaque décret que l'on édicte ne fait que complexifier le système. C'est un élément nouveau que l'on a énoncé.

Votre conclusion est juste. Pour lutter contre la discrimination – et je pense que l'on a dit tout à l'heure que vous étiez le premier à le dire –, j'ai entendu plusieurs fois les fédérations patronales qui disaient qu'elles mettaient en œuvre un système pour essayer de lutter. Tout le monde est conscient de l'importance de la lutte contre la discrimination. Maintenant, la méthode proposée par le PS rebute sans doute – et à juste titre, je pense – parce que l'on n'arrivera pas à l'effet escompté. Je vous rejoins dans votre analyse de la situation.

M. le Président. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Je remercie M. Wambersie pour ses propos patronaux très équilibrés et je le félicite, car vous êtes le seul qui n'avez pas suscité les foudres de Mme Zrihen ; ce qui est un exploit.

(Rires)

Au-delà de cela, d'entrée de jeux, vous avez dressé le cadre de votre propos, c'est-à-dire que vous vous adressez aux situations non intentionnelles et dans ce cadre, vous contestez la proposition de décret. Vous avez dit que vous ne vouliez pas vous occuper des discriminations intentionnelles répétées, qui devaient être condamnées. Je vous invite à vous en occuper un peu et à nous dire ce qu'il faut faire à cet égard puisque vous estimez que cela doit être condamné. Comment faut-il le faire ?

M. le Président. - La parole est à M. Wambersie.

M. Wambersie, Secrétaire général Wallonie-Bruxelles du Syndicat neutre pour indépendants (SNI). - Je pense qu'il y a une législation en la matière qui permet, à partir du moment où les faits sont suffisamment graves, répétés et qu'il y a des faisceaux de preuves suffisants pour le faire, de mener des actions qu'il y a lieu de mener.

Je pense par ailleurs que par rapport à des entreprises et je dis, qu'elles soient publiques ou privées, dont le métier est le recrutement, l'exigence, le respect – cela va de soi, cela tombe sous le sens – qu'il y ait un respect et un rôle à jouer à ce niveau.

Pour la plus grande majorité des entreprises qui sont les plus petites, nous sommes favorables. En effet,

derrière une PME, il faut arrêter de voir que c'est un acteur économique. C'est d'abord un homme et une femme comme vous et moi qui réagissent humainement sur bien des aspects et qui ne sont pas mal intentionnés. Ils ont simplement envie de développer et de faire prospérer leur activité. Le meilleur outil est la sensibilisation avec des exemples vertueux pour faire évoluer les mentalités. Mais les mentalités se travaillent à la maison, à l'école, elles se travaillent aussi en entreprise, mais c'est une problématique bien plus large que le seul angle économique. C'est cela que nous demandons. Oui à un plan général de lutte antidiscrimination, mais de manière intégrée, où chacun peut prendre sa place et sans avoir le sentiment que l'on cible les entreprises de manière indistincte.

M. le Président. - Y a-t-il d'autres interventions par rapport à l'exposé de M. Wambersie ? Il n'y en a pas. Merci à vous pour cet exposé.

Audition de M. Marfouk, attaché scientifique à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et la statistique (IWEPS)

M. le Président. - La parole est à M. Marfouk.

M. Marfouk, attaché scientifique à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et la statistique (IWEPS). - Pour répondre aux questions de certains députés, l'évaluation de l'ampleur réelle de la discrimination n'a pas reçu beaucoup d'attention en Belgique en général et en Wallonie. Les rares travaux où l'on propose une analyse des discriminations au niveau de la Région wallonne se basent principalement sur les perceptions des individus. C'est à travers des enquêtes, on ne capte que les perceptions.

Dans cette présentation, je vais m'appuyer sur deux enquêtes, la première est l'eurobaromètre sur les discriminations au sein de l'Union européenne, le dernier, datant de 2015. La deuxième source est l'enquête du baromètre social de l'IWEPS, centrée sur les discriminations à l'égard principalement des femmes et aussi des personnes d'origine étrangère.

M. le Président. - Je propose que l'on suspende quelque peu nos travaux de manière à réaliser l'exposé avec le PowerPoint qui avait été soigneusement préparé.

- La séance est suspendue à 15 heures 41 minutes.

REPRISE DE LA SÉANCE

- La séance est reprise à 15 heures 43 minutes.

M. le Président. - La séance est reprise.

*Audition de M. Marfouk, attaché scientifique à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et la statistique (IWEPS)
(Suite)*

M. le Président. - La parole est à M. Marfouk.

M. Marfouk, attaché scientifique à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et la statistique (IWEPS). - J'ai dit que ma présentation allait s'appuyer principalement sur deux enquêtes.

La première a été réalisée par la Commission européenne en 2015. La première des choses que cette enquête révèle, c'est que le résultat de l'eurobaromètre montre clairement que le classement par les Belges et par les autres citoyens européens des différentes formes de discrimination les plus répandues dans le pays est quasiment identique. Cette source révèle également que la discrimination liée à l'origine ethnique est la première forme de discrimination, à la fois au niveau de l'Union européenne et au niveau de la Belgique.

On voit que, par exemple, 74 % des Belges interrogés estiment que c'est une forme de discrimination très répandue dans le pays ; 64 % des personnes interrogées au niveau de l'ensemble de l'Union européenne ont la même opinion. Au-delà de ce constat, en gardant à l'esprit que les différentes formes de discrimination ne se comparent pas et s'additionnent en réalité, on voit que la religion ou les convictions sont la deuxième cause de discrimination considérée par les Belges : 67 % considèrent que cette forme de discrimination est très répandue.

On peut voir également qu'à la fois les Belges et les Européens considèrent qu'il y a des discriminations très répandues, avec au moins 50 % ou plus des personnes qui considèrent que c'est très répandu. Ce sont le handicap, l'identité, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions et l'origine ethnique.

En revanche, les Belges et les Européens considèrent que les discriminations liées à l'âge et au sexe ne sont pas très répandues dans nos pays. Quand on pose la question aux personnes, à certaines composantes de la population, ces critères vont être les facteurs de discrimination. Quand on pose la question du critère de discrimination aux femmes, le premier critère qu'elles citent, c'est le sexe. Le deuxième critère, c'est l'âge. Les Belges considèrent que ce n'est pas très répandu, mais pour certaines composantes, cela va être le critère de discrimination.

On peut également noter que, par exemple, quand on compare la situation des Belges à la moyenne européenne, il n'y a pas de grande différence fondamentale.

En revanche, lorsque l'on compare les réponses des Wallons et la moyenne belge, on voit que les Wallons ont tendance à considérer que les discriminations, quel

que soit l'âge ou la raison, sont beaucoup plus répandues en Belgique que la moyenne nationale. Par exemple, pour l'origine ethnique, 80 % des Wallons estiment que c'est très répandu contre 74 % au niveau de la moyenne nationale. On a tendance à voir les discriminations beaucoup plus répandues quel que soit le critère retenu.

Cette enquête de la Commission européenne pose la question par rapport aux discriminations au niveau national. On demande : « Estimez-vous que les discriminations sont très répandues dans le pays ? » L'enquête de l'IWEPS a posé la question aux Wallons par rapport aux discriminations au niveau de la Région. C'est quasiment concordant par rapport à l'enquête de la Commission européenne, Les Wallons disent que les discriminations liées à l'origine ethnique sont la raison principale des discriminations ; 70 % vont la citer comme raison de discrimination, suivie de la religion ou des convictions.

Évidemment, on voit que les Wallons estiment moins importants d'autres critères de discrimination. Une fois de plus, quand on demande les expériences de discrimination à certains groupes, par exemple les personnes qui souffrent d'un handicap, ils vont dire que c'est le handicap qui est le premier critère de discrimination. Les femmes vont dire que c'est le sexe qui est le principal critère de discrimination.

Ce que l'on constate, quand on compare les réponses des Wallons par rapport à cette enquête et à l'enquête européenne, on a l'impression – en tout cas, c'est ce que cela indique – que les Wallons ont tendance à surestimer les discriminations au niveau national plutôt qu'au niveau de la Région. Par rapport à la discrimination sur l'origine ethnique, ici, c'est 70 % des Wallons qui estiment qu'elle est très répandue, alors qu'au niveau de la Commission européenne qui pose la question par rapport au pays, c'était 82 %. À titre d'exemple, pour le sexe, dans l'enquête wallonne, c'est 29 % des Wallons qui estiment que c'est très répandu comme discrimination, mais dans l'enquête européenne, c'était 37 %.

C'est juste pour dire que l'on a tendance peut-être à sous-estimer l'ampleur des discriminations au niveau de la Région alors que, au niveau national, on croit que les discriminations sont beaucoup plus répandues, par exemple, en Flandre et à Bruxelles. C'est un phénomène que l'on observe également au niveau de l'opinion publique par rapport à l'immigration. Les Wallons ont tendance à croire que les Flamands sont anti-immigration. Je travaille beaucoup sur ce phénomène d'opinion publique et on voit que les Wallons ne sont pas beaucoup plus favorables aux immigrés, que généralement les opinions sont similaires. Les Bruxellois sont beaucoup plus ouverts à l'immigration, mais il n'y a pas de différence entre la Wallonie et Bruxelles.

Concernant la question du critère de discrimination, l'IWEPS a également posé une question par rapport aux expériences personnelles des discriminations. On voit que 16 % des Wallons ont déclaré avoir été discriminés ou harcelés durant les 12 mois avant la réalisation de cette enquête, soit l'année 2016. Comme on pouvait s'y attendre, cette moyenne au niveau de la Région masque des réalités différentes selon les composantes de la population. Quand on pose la question aux hommes et aux femmes, on voit qu'une femme sur cinq estime qu'elle a été discriminée ou harcelée durant l'année avant la réalisation de cette enquête ; pour une proportion moindre pour les hommes, puisqu'il n'y a que 12 % des hommes qui ont déclaré avoir été discriminés au niveau de l'ensemble des hommes résidents en Wallonie.

Quand on compare la situation des personnes immigrées par rapport aux personnes non immigrées, on voit qu'un peu plus d'un immigré sur quatre estime qu'il a été discriminé au cours des 12 derniers mois avant la réalisation de l'enquête, alors que cette proportion est beaucoup plus faible, 12 %, au niveau des personnes qui ne sont pas immigrées.

Dans l'enquête, on a posé également la question par rapport aux domaines où se produisent des discriminations et l'on voit que, pour six Wallons sur dix, c'est en matière d'accès à l'emploi que les discriminations sont les plus importantes. La deuxième raison est le logement. Presque un Wallon sur cinq estime que c'est en matière de logement qu'il y a de la discrimination, puis en matière d'accès à l'enseignement et de transport.

C'est vrai qu'il y a des discriminations en matière d'emploi, mais il n'y a pas que ce secteur où les gens sont discriminés. Parfois, certaines personnes sont beaucoup plus discriminées en dehors du marché de l'emploi. Je pense, par exemple, au handicap, aux personnes qui ont des enfants handicapés, discriminés parfois en termes d'accès aux écoles.

Au niveau de la Commission européenne, ils ont posé la question : les gens connaissent-ils les droits ? La question très précise que l'on a posée est la suivante : connaissez-vous vos droits si vous étiez victime de discrimination ou de harcèlement ? C'est probablement la raison pour laquelle il n'y a pas beaucoup de plaintes. C'est vrai qu'il y a quatre Wallons sur 10 qui se disent informés et qui savent à qui s'adresser. Il y a une proportion moindre en Belgique, puisque c'est une personne sur trois. On voit également qu'il y a une majorité qui dit non : 51 % des Wallons déclarent qu'ils ne savent pas à qui s'adresser en cas de discrimination ou de harcèlement et qu'ils ont besoin d'informations. Au niveau national, c'est 53 %. Une majorité de gens déclarent qu'ils ne connaissent pas leurs droits ni à qui s'adresser s'ils sont victimes de discrimination ou de harcèlement.

Toujours en matière de lutte contre les discriminations, la question posée est : diriez-vous que suffisamment d'efforts sont faits pour encourager la diversité sur le lieu de travail ? Une proportion significative de Wallons estiment que oui. J'ai mis entre parenthèses la moyenne nationale à titre de comparaison. On voit qu'il n'y a parfois pas de grandes différences dans la colonne du « oui » du tableau. On voit que, par rapport à certains critères sur base desquels les personnes peuvent être discriminées, les Wallons estiment qu'il y a suffisamment d'efforts en matière d'encouragement de la diversité sur le lieu de travail. En revanche, par rapport à d'autres critères de discrimination, on voit que ce n'est pas le cas. Pour l'identité sexuelle, par exemple, une majorité estime que ce n'est pas le cas, par rapport à l'âge et par rapport au handicap.

Quand on voit le « non » dans la tableau, vous voyez déjà que, par rapport au sexe, une personne sur trois estime qu'il n'y a pas suffisamment d'efforts en matière d'encouragement de la diversité sur le lieu de travail. Presque un Wallon sur deux estime que ce n'est pas le cas pour le handicap et les personnes âgées de 55 ans et plus. Je ne vais pas commenter tous ces chiffres en détail, mais ils montrent qu'il y a un réel besoin d'informer ou d'encourager la diversité sur le lieu de travail, surtout par rapport à certains critères de discrimination.

Toujours en matière de politique de lutte contre les discriminations, la question qui a été posée est : dans quelle mesure soutenez-vous ou vous opposez-vous à chacune des mesures suivantes ? On voit que les Wallons, de façon très générale et à une majorité écrasante, sont en faveur de politiques qui visent à encourager la diversité sur le lieu de travail. Par exemple, 75 % des Wallons considèrent qu'ils sont favorables à la surveillance de la composition de l'ensemble des employés pour évaluer la représentativité des groupes risquant d'être discriminés. En rouge, c'est la moyenne nationale. On voit qu'il y a plus de Wallons qui adhèrent à cela, qui soutiennent cette proposition que la moyenne nationale, que les autres Belges.

Cette proportion culmine même à 80 % lorsqu'il s'agit de surveiller les procédures de recrutement pour s'assurer que les candidats appartenant à des groupes risquant d'être discriminés ont autant d'opportunité que d'autres candidats de compétence et de qualification égales.

On a posé aussi la question aux Wallons et aux Belges en général : pourriez-vous nous dire si vous pensez que les efforts réalisés en Belgique pour lutter contre les différentes discriminations sont efficaces ou pas ? Le cercle au milieu au niveau du graphique correspondant à la Wallonie et le cercle extérieur étant la moyenne belge, on voit qu'il y a 30 % des Wallons qui estiment que ces politiques sont efficaces ; un peu plus en Belgique, 38 %. Une proportion beaucoup plus

importante de Wallons estiment qu'ils sont moyennement efficaces – 40 %. On voit aussi qu'un peu plus d'un Wallon sur quatre estime que ces politiques ne sont pas efficaces du tout. C'est un peu plus que ce que l'on observe au niveau national : c'est 23 %.

Cela, c'est l'enquête de l'IWEPS.

On a aussi posé cette question dans cette enquête : pour chacun des domaines, pensez-vous que la Région wallonne devrait en faire plus ? Pensez-vous que l'on fait assez ? Ou pensez-vous que l'on devrait en faire moins ou beaucoup moins en matière de lutte contre les discriminations ?

On voit – en orange sur le graphique – qu'une proportion importante estime qu'elle en fait assez. Par exemple, pour l'origine ethnique, 37 % des Wallons pensent que la Région fait assez. Pour les discriminations à l'égard des femmes dans le monde du travail, c'est un peu moins. Il y a une proportion un peu plus faible. Ce que l'on observe – en vert dans le graphique –, c'est qu'une majorité des Wallons, quels que soient les critères, sont favorables à des mesures, à ce que la Région prenne plus de mesures. Par exemple, pour la lutte contre les discriminations à leur origine ethnique, 51 % des Wallons pensent que la Région devrait en faire plus. Pour la lutte contre les discriminations à l'égard des femmes dans le monde du travail, c'est 72 % des Wallons qui partagent cette opinion.

Vous voyez que, systématiquement, il y a un besoin. Les Wallons sont demandeurs de ce que la Région fasse des efforts en matière de lutte contre les discriminations. Ce que l'on devrait faire peut-être, c'est voir quelles sont les modalités. En tout cas, cela correspond à un besoin chez les Wallons de dire que la Région ou que les décideurs publics wallons sont en train de faire quelque chose pour lutter contre les discriminations. Car cela touche beaucoup de monde, bien que l'on n'ait pas une évaluation réelle de son ampleur, comme je l'avais dit. Quand on pose les questions à travers les enquêtes, on voit quand même qu'il y a une proportion significative : une femme sur cinq dit qu'elle a été discriminée, un immigré sur quatre dit qu'il a été discriminé, ce n'est quand même pas négligeable.

Pour les politiques contre la discrimination, là aussi, on voit que, par exemple, lorsque l'on a demandé aux Wallons « laquelle des deux propositions suivantes correspond le mieux à votre opinion ? » – la Wallonie, c'est le cercle extérieur du graphique cette fois-ci et la Belgique est le cercle intérieur –, on voit que, par exemple, 71 % des Wallons, c'est-à-dire sept Wallons sur dix disent que les nouvelles mesures pour accroître le niveau de protection de ces groupes risquant d'être discriminés devraient être mises en place.

Une faible proportion – beaucoup plus faible que cela, même si elle est significative, c'est 24 % – estime

que ces nouvelles mesures pour accroître le niveau de protection de ces groupes risquant d'être discriminés ne sont pas nécessaires.

Une minorité de Wallons pensent que ce n'est pas nécessaire, mais une majorité de Wallons pensent que c'est utile.

En fait, souvent, au cours de cette matinée et du début de l'après-midi, on a insisté sur le rôle des employeurs dans le processus de discrimination. En réalité, les employeurs et les responsables des ressources humaines ne sont pas les seuls responsables, ils ne sont pas les seuls à avoir des comportements discriminatoires.

Dans un ouvrage très célèbre publié en 1957, l'économiste Gary Becker, prix Nobel d'économie, avait mis en évidence que la sous-représentativité de certains groupes au niveau de certaines branches d'activité ou de postes de travail spécifique résulte en fait de la préférence pour les discriminations de trois groupes : les chefs d'entreprise, les travailleurs – ils peuvent aussi avoir un comportement discriminatoire – et les consommateurs. Ce matin, on a parlé parfois de consommateurs, notamment les agences d'intérim. On oublie aussi les collègues. Parfois, les collègues travailleurs peuvent être discriminants.

Dans cette analyse de Becker, il dit, par exemple, que les employeurs peuvent discriminer les travailleurs appartenant à un groupe, embaucher des personnes appartenant à un groupe plutôt spécifique, mais on peut avoir aussi les consommateurs qui refusent d'être en contact avec certaines personnes. Cela, on le voit parfois en Belgique. Il y a des postes où vous ne verrez jamais de personnes étrangères. Par exemple, souvent à un guichet de banque, vous n'allez pas voir quelqu'un d'origine étrangère. C'est arrivé avec des faits très précis. Il y a des sociétés condamnées simplement parce qu'elles estiment qu'elles ne devraient pas engager cette personne. Ce fut le cas d'une société chargée de la sécurité condamnée en 2011, parce qu'elle vendait du matériel de sécurité et la personne qui avait postulé était une personne d'origine turque. Le chef d'entreprise avait rejeté sa candidature comme cela, en mentionnant simplement : « Un étranger qui vendrait de la sécurité, on aurait tout vu ! » Il a remis cette note à sa secrétaire, mais sa secrétaire n'a pas fait attention et elle a joint cette note au refus. On s'est rendu compte qu'il associait la criminalité à l'immigration et donc qu'il ne pouvait pas engager quelqu'un pour vendre de la sécurité pour les maisons, pour les entreprises.

Parfois, je dirais que le consommateur et les collègues peuvent jouer un rôle important au niveau des discriminations, même si la préférence des consommateurs et des collègues est relayée par l'employeur, parce que, finalement, c'est lui qui va décider. Il justifie sa pratique discriminatoire par le fait qu'il ne veut pas braquer les autres collègues ou aller à

l'encontre des désirs des clients. On l'a vu avec les agences d'intérim, à un moment, en Belgique, qui précisaient : « Oui, je discrimine parce que je réponds simplement à une demande d'un client ». Je dirais qu'il y a trois acteurs dans l'approche de discrimination. C'est ce que révèle cette enquête de l'IWEPS.

Par exemple, on demande : l'égalité des droits des femmes et des hommes est-elle une caractéristique essentielle de notre démocratie ? Vous avez neuf Wallons sur dix qui pensent que oui. Huit Wallons sur dix pensent qu'avoir un emploi est la meilleure façon pour une femme d'être indépendante. Les discriminations liées au sexe constituent un problème dans notre société. Une majorité de Wallons le pensent. Une majorité de Wallons souhaitent que la Région fasse plus d'efforts pour lutter contre les discriminations. Quand il s'agit d'emploi – vous voyez la dernière colonne du graphique – quand les emplois sont rares, certains estiment que les hommes ont plus de droits à un emploi que les femmes. Vous voyez que, parfois, on peut être soi-même porteur de discrimination. On braque souvent le regard sur les employeurs, mais je dirais qu'il y a un travail à faire auprès de l'opinion publique en général. Personnellement, c'est cela que je fais en fait dans mes travaux. C'est plutôt sur l'opinion publique que je travaille.

Même chose par rapport à l'attitude personnelle en matière de discrimination par rapport aux immigrés. Vous voyez que sept Wallons sur dix pensent que les discriminations à l'égard des personnes immigrées représentent un problème en Wallonie. Les immigrés doivent avoir les mêmes droits que les autres citoyens, c'est 62 % des Wallons qui le pensent. Une majorité des Wallons pensent que la Région devrait faire plus pour lutter contre les discriminations liées à l'origine ethnique.

À compétences égales et à qualification égale – c'est l'avant-dernière colonne du graphique – une majorité de Wallons pensent les employeurs doivent embaucher en priorité des travailleurs non immigrés. Voilà ce que l'on appelle la préférence pour la discrimination dont Becker a parlé en 1957.

De même, certains estiment que les non-immigrés doivent être prioritaires dans l'attribution de logements et de l'aide sociale. On voit qu'il y a des personnes favorables à la discrimination.

Je terminerai juste par ceci. Une étude de l'IWEPS a montré que les stéréotypes – on en a parlé – sont des vecteurs de discrimination. Il y a un levier sur lequel on peut travailler. Une autre étude de l'IWEPS a montré aussi que les personnes qui ont des idées reçues par rapport à l'immigration sont favorables à la discrimination à l'égard des immigrés. Cela augmente la probabilité que la personne dise qu'il est favorable à la discrimination. Les personnes qui pensent que les immigrés augmentent la criminalité dans le pays, ceux

qui surestiment le poids démographique de l'immigration, ceux qui pensent que les immigrés prennent le travail des natifs, ont tendance à discriminer et donc à être favorable à la discrimination. C'est la même chose pour les femmes. Il y a donc un levier sur lequel on peut travailler, c'est l'opinion des Belges, car elle joue un rôle important au niveau de la discrimination.

C'est un livre publié en libre accès et qui brise les stéréotypes par rapport à l'immigration, car on pense que c'est un levier sur lequel on peut agir. L'une des questions abordées dans ce livre, c'est de savoir si les immigrés prennent le travail des natifs. Les immigrés sont-ils une charge pour les finances publiques ? On déconstruit ce cliché.

À travers cela, on pense que l'on peut aussi atténuer cette opinion négative et atténuer la proportion des personnes qui disent que les non-immigrés doivent être prioritaires sur le marché de l'emploi.

Je vous remercie.

M. le Président. - Je vous remercie pour l'ensemble de votre présentation et les chiffres que vous avez bien voulu nous donner.

Échange de vues

M. le Président. - Nous allons entamer notre échange de vues et je cède la parole à M. Bracaval.

M. Bracaval (MR). - Merci, Monsieur Marfouk, pour votre contribution passionnée.

J'ai une question qui me vient lorsque je vous écoute. Je ne peux pas passer en revue l'ensemble des chiffres que vous avez présentés, mais il y a quand même une personne victime de discrimination sur deux qui ne sait pas à qui s'adresser ou que faire.

Il est quand même assez paradoxal, quand on voit le nombre d'acteurs qui s'occupent du sujet, qu'il y ait encore des gens, généralement les principaux intéressés, qui restent devant une série de portes tellement importantes qu'ils ne savent plus laquelle ouvrir.

Je pense qu'il y a aussi énormément à faire au niveau de l'information de savoir, en cas de problème, « Adressez-vous là-bas ». Maintenant, c'est vrai que plus les partenaires sont nombreux et plus c'est difficile. J'ai eu l'expérience, lorsque l'on a fait des portes ouvertes pour l'emploi, notamment au FOREm : il y a tellement de possibilités que, finalement, tout le monde s'y perd. Je pense aussi qu'il y a intérêt à baliser davantage le chemin vers la réclamation ou la plainte pour que les gens sachent exactement où s'adresser.

M. le Président. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Vous demandez toute la réflexion au niveau de la Région wallonne. Est-ce une enquête *one shot* ou avez-vous une enquête annuelle qui permet de voir dans le long terme à travers des séries statistiques, s'il y a une évolution ?

Juste une petite incise, quand on demande aux Wallons s'ils souhaitent que les autorités publiques fassent plus pour lutter contre les discriminations, vous avez une réponse élevée, mais si vous poseriez la question de savoir ce qu'ils sont prêts à céder pour cela – payer un peu plus d'impôt, diminuer certains services ou que sais-je – auraient-ils le même enthousiasme ?

M. le Président. - La parole est à Mme Zrihen.

Mme Zrihen (PS). - Je voulais vous remercier.

Enfin des chiffres qui nous permettent d'avoir une vue un peu plus globale sur la problématique générale de la discrimination et de voir qu'au niveau européen, c'est un sujet suffisamment important pour qu'une enquête soit faite et que l'IWEPS, à qui on reproche souvent d'avoir des statistiques décalées, est vraiment au cœur même des informations puisque ce sont des informations de 2016. Je trouve que c'est extrêmement important.

Ce que je trouve intéressant aussi, c'est de voir que, de manière générale, il y a quand même un besoin qu'il y ait plus de dispositifs contre la discrimination, que ce soit l'âge, le handicap, le genre, à l'emploi. Je pense que ce sentiment général est quelque part, préjudiciable à l'ensemble du dispositif du vivre ensemble. Dans une situation où l'emploi est peut-être un peu rare et où il faut parfois se battre pour avoir une place, je crois qu'il n'est pas bon de penser que là aussi, il y aurait une injustice liée à tous ces types de critères.

Toutes les informations que vous nous donnez nous permettent de voir que la demande reste très importante et que la nécessité que l'on a de le faire au niveau de l'emploi correspond à la volonté de faire en sorte que les personnes sur le territoire...

Il faudrait parfois prendre le temps de distinguer, car on a un peu mélangé tous les concepts aujourd'hui. On a parlé d'immigrés. Est-on encore immigré en troisième génération, lorsque l'on est sur la troisième génération ? Reste-t-on encore un immigré lorsque l'on est un Italien avec une double nationalité ? Est-on un immigré lorsque l'on est un Maghrébin devenu Belge ? Est-on encore étranger lorsque l'on est un Turc à nationalité belge ou même né en Belgique ? C'est cela la grande difficulté. C'est que, quelque part, certains se sentent pleinement en accord avec le territoire, avec les valeurs du territoire et se retrouvent face à une discrimination, alors que tout leur parcours éducatif de formation et parfois professionnel est un parcours fait sur le territoire.

Le fait que la question de la compétence ne se passe pas sur certains types de métiers en pénurie est

interpellant aussi. Je pense, par exemple, au docteur roumain. Là, on ne se pose pas trop la question de savoir. On en a besoin et donc on ne discute pas de trop. C'est quand même un certain nombre de questions extrêmement interpellantes qui pourraient faire l'objet d'études très intéressantes. Encore une fois, merci pour tous ces chiffres.

M. le Président. - La parole est à M. Marfouk.

M. Marfouk, attaché scientifique à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS). - L'IWEPS a en fait une enquête récurrente qui s'appelle le Baromètre social de Wallonie. Cette enquête a lieu tous les trois à cinq ans. C'est uniquement en 2016 que l'on a obtenu un module sur les discriminations. Je ne sais donc pas si l'on va le refaire.

En revanche, l'enquête de la Commission européenne sur les discriminations au sein de l'Union européenne est récurrente. On en est à la troisième ou quatrième enquête. On a l'information au niveau régional. Bien sûr, on n'a pas le choix des questions puisque le questionnaire est commun. C'est vrai que si l'on veut insérer des questions comme celle posée ; à quoi êtes-vous capable de renoncer si vous ne voulez pas que l'on fasse les discriminations ? On ne peut malheureusement pas poser cette question. Nous n'en obtiendrons pas de réponse.

Il n'est pas dit que l'on ne peut pas mener ce genre d'enquête avec des enquêtes très restreintes. Il y a un moyen de réaliser des enquêtes très restreintes avec trois ou quatre questions qui ne sont pas très coûteuses. Ce sont des enquêtes omnibus, par exemple. Cela existe. Vous participez à une grande enquête que normalement, les instituts de sondage font une fois par mois et vous pouvez insérer deux ou trois questions. Ce n'est pas très coûteux. On peut donc éventuellement, si l'on a besoin d'informations par rapport à la perception du Wallon, à quoi ils peuvent renoncer, on peut insérer des questions en la matière.

Par rapport aux personnes immigrées, c'est vrai qu'il y a une confusion générale. Beaucoup de gens ne savent pas ce qu'est un immigré, un étranger. Le livre que j'ai coécrit avec Jean-Michel Lafleur, de l'Université de Liège commence par cette première question : qu'est-ce qu'un demandeur d'asile, qu'est-ce qu'un réfugié, qu'est-ce qu'un immigré, qu'est-ce qu'un étranger ?

On essaye en fait d'expliquer que pour l'immigré, il y a une définition objective. C'est une personne née à l'étranger. Pour quelqu'un né ici, il n'est pas immigré, qu'il soit de nationalité belge ou pas. C'est donc vrai qu'il y a toute une série d'efforts à faire et je pense que l'on essaye de le faire à travers quelques études à l'IWEPS comme vous l'avez précisé.

M. le Président. - Merci pour ces derniers propos.

Je vous propose de terminer, avec cette intervention de M. Marfouk, nos travaux d'audition de ce jour, tout en le remerciant, comme l'ensemble des personnes qui ont bien voulu, aujourd'hui, apporter leur contribution à ce débat.

Il reste sur ce sujet, à la commission et peut-être plus singulièrement aux auteurs de cette proposition de décret à nous donner quelques précisions quant à leur intention sur l'agenda de manière telle que je puisse répercuter cela au niveau de la Conférence des présidents.

Je ne sais pas, Madame Zrihen, si vous souhaitez vous exprimer par rapport à ce que vous entendez donner comme suite à la proposition.

Mme Zrihen (PS). - En ce qui concerne cette proposition toujours dans l'arriéré, l'ensemble des auditions d'aujourd'hui doit nous permettre de compléter, d'étayer, voire de revenir peut-être avec le sujet, mais comme mes deux autres collègues ne sont pas là et que je ne suis pas la primo-signataire, si vous me le permettez, je reviendrai vers vous ultérieurement.

M. le Président. - Pas de difficulté, nous notons que cette proposition de décret est renvoyée à l'arriéré et qu'il conviendra de donner les indications par la suite quant à sa destination.

ORGANISATION DES TRAVAUX

(Suite)

M. le Président. - Nous pouvons, si vous le voulez bien, passer au point 5 de notre ordre du jour, les interpellations et questions orales, sachant que nous attendons la visite de M. le Médiateur. On lui avait donné comme indication que nous pourrions l'accueillir à partir de 16 heures, 16 heures 30. Il est possible qu'il soit occupé dans une autre commission. En attendant sa venue, nous allons prendre quelques questions. Dès qu'il arrive, on passe à son audition ou à son intervention, puisqu'il nous présentera son rapport. J'éviterai les questions jointes, de manière à n'empêcher aucun collègue de pouvoir s'exprimer. Je ne fermerai aucun chapitre, mais si l'on veut quand même donner l'indication au niveau des groupes, il est possible de poser des questions dès à présent ou alors, ce sera après le débat consacré au rapport du médiateur.

INTERPELLATIONS ET QUESTIONS ORALES

QUESTION ORALE DE MME SIMONET À M. JEHOLET, MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE, DE LA RECHERCHE, DE L'INNOVATION, DU NUMÉRIQUE, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LA RESTRUCTURATION DES OUTILS ÉCONOMIQUES ET RÉGIONAUX ET LA SUPPRESSION DE L'AGENCE POUR L'ENTREPRISE ET L'INNOVATION (AEI) »

M. le Président. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Simonet à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « la restructuration des outils économiques et régionaux et la suppression de l'Agence pour l'Entreprise et l'Innovation (AEI) ».

La parole est à Mme Simonet pour poser sa question.

Mme Simonet (cdH). - Monsieur le Ministre, le 14 décembre dernier, vous avez donné une interview à un quotidien francophone et cette interview avait retenu mon attention pour plusieurs raisons, mais notamment vous réannonciez – vous nous en avez déjà parlé, mais vous annonciez – votre volonté de restructurer les outils économiques régionaux et notamment de supprimer l'Agence pour l'entreprise et l'innovation. Ce n'est pas la première fois que vous en parlez et de transférer ses missions à la DGO6 et à la SOWALFIN. De même, vous considérez que les missions de Creative Wallonia pourraient être transférées à la DGO6.

Vous signaliez que vous souhaitiez donner davantage de cohérence et de lisibilité à ces outils économiques évidemment importants. La dilution des moyens peut effectivement empêcher d'atteindre des objectifs, mais c'est une restructuration de taille, alors que les attentes du secteur, singulièrement, en matière d'innovation sont extrêmement importantes. C'est un changement de cap qui m'apparaît important.

Pourriez-vous peut-être nous préciser si des éléments de diagnostic vous sont parvenus, vous permettant de mieux conforter le sens dans lequel vous souhaitez aller ?

Au-delà des aspects financiers, la dispersion des moyens, votre volonté de réforme poursuit-elle aussi d'autres objectifs nécessaires ? Quel phasage ? Je sais que l'on n'interroge pas un ministre sur ses intentions, mais pour parvenir à la suppression d'une administration et à sa réintégration ou fusion, ce n'est pas simple. Tous ceux qui procèdent à des fusions, à des absorptions, le savent bien. Comment envisagez-vous ce phasage pour que les services et que l'aide bien utile à porter aux différents opérateurs wallons pour qu'ils puissent continuer à se poursuivre et même à s'amplifier ?

M. le Président. - La parole est à M. le Ministre Jeholet.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, j'espère que vous aurez encore un peu de voix pour poser vos prochaines questions.

En effet, j'ai annoncé, comme la Déclaration de politique régionale le prévoyait, une réforme : rationalisation, simplification des structures financières, mais aussi d'animation économique en Région wallonne. Comme je le répète, ce n'est pas par dogmatisme, par plaisir, mais simplement dans un souci d'efficacité, d'efficience dans le service que l'on rend aux entreprises, notamment dans leur accompagnement. Comme je le dis toujours, à tout moment de leur vie et de leur développement, peu importe le besoin de l'entreprise, qu'il soit en matière de formation, de recherche, d'innovation, de financement ou toute autre aide qu'une structure publique peut apporter.

La réforme des structures sera calibrée en fonction des missions d'opérateurs publics et parapublics au service de l'économie. Je confirme que l'Agence de l'entreprise et de l'innovation, le but est de supprimer cette agence, mais vous avez raison. Supprimer ou fusionner, ou absorber des structures, ce n'est pas si simple, il y a le personnel, le statut du personnel et j'anticipe un peu vos dernières questions. Il ne s'agit pas de faire des économies dans les missions poursuivies aujourd'hui par l'Agence de l'entreprise et de l'innovation, ce qui ne veut pas dire qu'il n'y aura pas de nouvelles missions, peut-être réorientées, abandonnées, on envisagera. Je vais revenir sur le travail effectué aujourd'hui.

Vous avez raison et ce n'est pas, dans un premier temps, un texte ou un décret qui sera déposé et dire : « On supprime ». Je pense qu'il y a toute une série de missions, vous le savez, qu'il y a aussi des cofinancements, non seulement des missions, avec des financements régionaux, mais aussi des financements européens. Il est important de ne pas évidemment perdre le bénéfice de ces soutiens, y compris des soutiens financiers.

Peut-être un élément et vous l'avez mentionné, je pense qu'on l'avait déjà mentionné préalablement par rapport à ce que deviendrait l'AEI, ce sont des missions confiées à la SOWALFIN et, pour partie, à la DGO6 puisque la DGO6 serait également concernée.

Les constats qui m'ont poussé à proposer au Gouvernement cette réforme sont les suivants. L'offre en matière d'accompagnement et des financements des start-up est aujourd'hui trop disparate et non organisée à bien des égards. Une saturation est observée au niveau des *early birds*, comme on dit, de la création de start-up, tandis que la phase de croissance – on a déjà eu

l'occasion d'en débattre dans cette commission et je pense d'ailleurs avec vous – est un peu le parent pauvre du cycle de vie de ces entreprises.

Pour les start-up, pour la création d'entreprises, pour des entreprises parfois en difficulté, parfois pour des entreprises qui sont en forte croissance, il y a, à un moment donné, dans le développement de l'entreprise entre le début, la création et, je vais dire, la start-up, une zone blanche par rapport au soutien, à l'accompagnement des entreprises. Certains programmes sont mis en place dans une logique *top-down* avec à l'appui, d'importants financements régionaux et parfois, je vous l'ai dit, des cofinancements européens et peinent à trouver en quelque sorte de l'intérêt et des « clients », si je peux me permettre cette expression, ce qui semble traduire une inadéquation entre les besoins du terrain et l'offre par les entités publiques ou parapubliques.

J'ai mis sur papier toute une série de faits objectifs, à savoir les actions développées par des opérateurs tels que l'AEI ou Creative Wallonia Engine et les financements publics qui y sont consacrés. Il en résulte que beaucoup d'argent public est consacré à des actions dont l'effet levier sur l'économie est aujourd'hui discutable.

Il semble également que les interlocuteurs que l'on retrouve dans ces entités sont parfois trop éloignés du microcosme du milieu économique. Contrairement à mon prédécesseur, j'ai décidé que Creative Wallonia Engine ne deviendrait pas une société anonyme de droit public filiale de l'AEI, comme c'était initialement prévu.

L'AEI sera, quant à elle, l'objet d'une importante réforme courant de cette année. Il y aura, comme vous l'avez dit, différents phasages, mais je pense que l'on n'aura pas de trop de cette année pour rendre cette réforme opérationnelle pour la SOWALFIN.

Cette volonté, je l'ai dit, ne poursuit pas d'autres objectifs que celui d'offrir à ceux qui composent le tissu économique wallon, une offre de produits et services adaptée à leur besoin.

Comme je vous l'ai dit, il n'est pas question de diminuer le budget alloué à l'entreprise, à l'innovation et, globalement, à l'économie, mais plutôt de l'affecter différemment. Enfin, la SOWALFIN, avec un consultant, est chargée de lister l'ensemble des missions, des projets confiés aujourd'hui à l'AEI avec les financements qui vont avec, comme on dit, avec les échéances des missions pour voir comment et au fur et à mesure l'on peut confier certaines tâches, certains projets, certaines missions, d'une part, à la DGO6 et, d'autre part, à la SOWALFIN.

M. le Président. - La parole est à Mme Simonet.

Mme Simonet (cdH). - Je remercie M. le Ministre pour ses explications. Je prends note – mais ce n'était

pas mon propos – que le ministre n'envisage pas de réduire les budgets affectés à ce type de politique. Je sais que vous n'envisagez pas de réduire les budgets. Ce n'est pas cela l'objectif, parce que je sais que ce sont des politiques auxquelles vous êtes sensible. C'est peut-être une réorganisation, une simplification que l'on verra au fur et à mesure.

Je note aussi que ce n'est pas un décret qui mettra fin à l'AEI, en tout cas pas à ce stade, mais progressivement alors, si je comprends bien, il s'agit d'une réorientation des budgets des politiques vers des acteurs qui prendront le relais pour éviter un effet d'hiatus. On sait bien que, dans toute société, administration publique ou privée, le fait de savoir qu'il y aura des modifications statutaires fait qu'assez légitimement les personnes deviennent plus préoccupées de leur avenir, de l'avenir de la Wallonie. Il y a du talent à l'AEI. Ce n'est pas cela le propos non plus. Qu'il y ait une certaine sérénité dans l'accompagnement et dans la manière de savoir s'il va rester quelque chose à l'AEI, si ces personnes vont continuer à travailler, ce sont aussi des éléments de réponse qu'il faudra apporter. Nous aurons l'occasion d'y revenir.

**QUESTION ORALE DE MME ZRIHEN À
M. JEHOLET, MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DE
L'INDUSTRIE, DE LA RECHERCHE, DE
L'INNOVATION, DU NUMÉRIQUE, DE
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LA
SUITE DU DOSSIER CATERPILLAR »**

M. le Président. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Zrihen à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « la suite du dossier Caterpillar ».

La parole est à Mme Zrihen pour poser sa question.

Mme Zrihen (PS). - Monsieur le Ministre, dès la réouverture en janvier de l'usine Caterpillar, il ne restera plus que 90 personnes au sein du site.

L'entreprise annonce que les mois à venir serviront à finir la transmission des savoirs, des connaissances et des méthodes, notamment dans l'assemblage des chargeuses pour l'usine implantée à Grenoble. Elle servira également à l'exportation des équipements restants, une fois démantelés, vers des usines situées en Pologne, en Indonésie et en Turquie.

C'est à partir de juin 2018 que la Région wallonne deviendra propriétaire du site et, avec le plan CatCh, CATalyst 4 Charleroi, pourra entamer le chapitre de la création annoncée de 8 000 à 12 000 emplois, tels qu'estimés pour 2025.

Quel est le carnet de route prévu pour la réaffectation du site et les 90 employés entre janvier et

juin 2018 ? Quand ces 90 contrats se termineront-ils ? Dans quelles conditions ?

Y a-t-il encore des contacts entre la Région wallonne, les organisations syndicales, les représentants de Caterpillar ? Si oui, quelle en est la teneur ?

Quels sont les engagements pris par Caterpillar concernant le site de Gosselies d'ici juin 2018 ? Quelles ont été les garanties données ?

M. le Président. - La parole est à M. le Ministre Jeholet.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, en ce qui concerne les derniers travailleurs, d'abord, pour rappel, les licenciements effectifs ont débuté fin avril 2017. À ce jour, cinq vagues de licenciements sont intervenues, représentant 1 853 travailleurs licenciés sur les 1 996 travailleurs concernés par la fermeture. La dernière vague en date est intervenue au 31 décembre 2017.

À ce jour, il reste 143 personnes encore sous contrat de travail avec Caterpillar. Selon les informations de la cellule de reconversion du FOREm, ces derniers licenciements sont prévus en mars, mai et juin 2018.

Les syndicats sont impliqués, pour information, dans la cellule de reconversion.

Le deuxième volet de la question concerne le site et sa réaffectation. Selon l'accord conclu entre la Région wallonne et Caterpillar, le transfert de propriété aura lieu au printemps de cette année. L'accord prévoit la cession effective entre le 31 mars et le 30 septembre, pour être précis, avec comme objectif le 30 juin 2018. Il est prévu que le site soit repris par une société commune à Igretec et à la SOGEPA. On avait eu des contacts avec l'intercommunale, avec la SOGEPA. Ce serait une société commune et exclusivement pour ce site de Caterpillar.

Afin d'anticiper la réaffectation du site et la coordination de la recherche de candidats repreneurs, un comité de suivi regroupant l'intercommunale Igretec, la SOGEPA, l'AWEx et coordonné par la cellule CatCh a été mis sur pied. Celui-ci se réunit régulièrement, au minimum une fois par mois, et a pour objectif, d'une part, de définir et d'assurer le suivi d'une stratégie concertée de reprise pour le site et, d'autre part, de coordonner les marques d'intérêt et les candidats repreneurs potentiels. Mon cabinet s'informe régulièrement de l'avancement des travaux en cours. Une réunion avec CatCh est encore prévue demain pour faire le point en ce début d'année.

Ce n'est pas parce que vous me posez la question aujourd'hui. Ce sont vraiment des contacts réguliers. Je

salue d'ailleurs la qualité de la cellule CatCh et le travail agile et proactif qui y est réalisé.

Dans l'objectif de maximiser le potentiel d'emplois, l'utilisation des équipements, les bâtiments et les caractéristiques propres au site, une stratégie en trois phases a été définie.

La première phase, d'une durée d'environ un an – les dates ne sont pas immuables, on pourra anticiper, mais on s'est quand même donné des objectifs –, en 2018, se concentre sur la recherche de repreneurs industriels pour la totalité ou une partie du site qui réutiliseraient les bâtiments et les équipements présents sur le site.

En cas de non-aboutissement de la première phase, une deuxième phase d'une durée approximative de deux ans, sur 2019 et 2020, s'ouvrira. Elle aura pour objectif d'élargir le périmètre de recherche de candidats repreneurs, à nouveau pour une partie ou la totalité du site en cédant les équipements présents, pour partie ou en totalité, et en visant des candidats repreneurs intéressés uniquement par les bâtiments et plus par les équipements sur le site.

En cas de non-aboutissement de la seconde phase, il faudra alors envisager d'autres pistes de réaffectation pour ce site de près de 100 hectares, 98 hectares plus précisément.

Voilà le timing, même si, je le dis, ce schéma et cette stratégie de reprise ne sont pas immuables. Il pourrait être adapté évidemment en fonction de la réalité de l'évolution de la recherche de repreneurs ainsi que des intentions fermes communiquées.

Dans le cadre de la première phase en cours, la cellule CatCh, en partenariat rapproché avec les équipes de l'AWEx et de manière concertée avec Igretec, identifie de manière systématique et globale des cibles industrielles en lien avec l'activité ou la taille des machines produites sur l'ancien site Caterpillar afin de réutiliser une partie ou la totalité des équipements et du site. À ce stade, une trentaine de cibles industrielles potentielles ont été identifiées. J'ai bien dit « identifiées », elles ne sont pas intéressées nécessairement, la démarche est différente. Des contacts ont été noués avec une dizaine d'entreprises afin de les sensibiliser aux atouts du site.

À ce jour, plusieurs marques d'intérêt sont intervenues, mais aucun dossier n'est actuellement entré dans une phase de négociation formelle. Il s'agit actuellement de continuer à sensibiliser un maximum de projets d'entreprise aux atouts du site afin de maximiser les chances d'aboutir à une réaffectation des équipements.

Voilà, Madame Zrihen, j'espère avoir été le plus complet possible.

M. le Président. - La parole est à Mme Zrihen.

Mme Zrihen (PS). - Une première réaction, c'est que ce matin la presse annonçait que l'on manquait d'espaces industriels, de zonings industriels et qu'il n'y en avait pas assez en Wallonie. L'entreprise américaine qui avait un certain potentiel, n'ayant pas trouvé l'espace adéquat, n'a pas installé l'entreprise comme elle le voulait. C'est assez interpellant, parce qu'effectivement, dès que l'information est arrivée, j'ai évidemment pensé à ce site qui, de toutes les informations que l'on a, est un site qui a l'air extrêmement opérationnel et de très haute qualité, autant sur la qualité des bâtiments, que sur le type d'équipements qu'il y a là. Quelque chose ne s'est peut-être pas trop bien déroulé, mais il faudrait être attentif, sans vouloir donner de leçon.

En ce qui concerne tous ces travailleurs, peuvent-ils s'inscrire automatiquement dans les cellules de reconversion ? Mars, mai, juin : 143 travailleurs, c'est quand même un nombre important. Ils méritent, je pense, exactement le même traitement que tous ceux qui ont été licenciés avant. Des cellules de reconversion sont-elles là ? Est-on aussi sur les mêmes dispositions fermes, sur cette sollicitation au niveau européen lorsque l'on se retrouve avec des cellules très importantes pour la reconversion d'entreprises telles que Caterpillar ?

M. le Président. - La parole est à M. le Ministre Jeholet.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Sur le deuxième volet, comme vous le savez, ils ont été maintenus par rapport à l'entretien du site très important au moment de l'accord. Quant à dire que l'on maintient jusqu'au mois de juin, par rapport à l'entretien du site, c'est clair que l'attention sera la même pour ces travailleurs-là.

Deuxième réplique – je me suis retenu, Madame Zrihen –, vous évoquez l'information de ce matin. Je dois bien vous avouer que je n'ai pas été content du tout en tant que ministre de l'Économie par rapport à cette information qui ferait croire que l'on n'a plus de terrain disponible en Wallonie. J'ai eu la même pensée que vous, c'est pour cela que j'ai parlé tout à l'heure de près de 100 hectares et de 98 hectares pour être précis.

Je ne peux pas accepter – je l'ai fait savoir à l'AWEx, parce que c'est une note dont je n'ai pas connaissance – un inventaire et un cadastre qui ne correspondent pas à la réalité. Je rappelle qu'il y a un projet SOWAFINAL III et qu'il y aura 1 500 hectares en Wallonie qui pourront être mobilisés.

C'est vraiment donner du grain à moudre aux Régions concurrentes de la Wallonie, c'est un argumentaire comme s'il ne fallait plus venir investir en Wallonie ou à Liège en particulier, et ce, quand on sait que l'on a des opportunités partout en Wallonie. C'est

vrai qu'aujourd'hui, en termes de mobilisable, il y a des régions qui souffrent plus que d'autres. Si l'on regarde l'arrondissement de Liège, c'est le cas, mais avec des terrains aux alentours de l'aéroport importants d'un point de vue industriel.

Je dois bien vous avouer que l'organe dont j'ai la tutelle, l'AWEx, l'a senti passer ce matin, parce que je ne peux pas l'accepter. Je rappelle simplement que fin décembre, quatre dossiers sont passés pour près de 34 millions d'euros d'investissements en matière de primes à l'investissement en Région wallonne, des investissements pour un montant de 527 millions d'euros et portant sur 995 emplois en Wallonie. On en parle malheureusement moins. Je dois bien vous avouer que je n'ai pas du tout été heureux, parce qu'il y a un travail réalisé. C'est vrai que l'on n'a pas partout 100 hectares, mais j'ai eu directement la même pensée en me disant qu'il y a un site très clair.

À un moment donné, faire croire aussi que la superficie est le seul argument et le seul critère pour attirer des investisseurs étrangers... Il y a des coups qui réussissent, il y en a qui ne réussissent malheureusement pas. C'est vrai pour la Wallonie, c'est vrai pour d'autres Régions.

Cela me fait du bien, Madame Zrihen, vous m'avez fait du bien d'en parler, parce que c'est vrai que je bous depuis ce matin. Je trouve que cela fait mal à la Wallonie, cela fait mal à l'économie wallonne et c'est inutile. Venant d'une structure qui doit encourager et attirer les investisseurs étrangers, ce n'est pas le meilleur moyen de travailler et d'y arriver.

M. le Président. - Merci, Monsieur le Ministre.

Merci, Madame Zrihen, d'avoir fait du bien à notre ministre de l'Économie. Je vous cède la parole bien volontiers pour une réplique, puisque le dernier mot vous revient.

Mme Zrihen (PS). - Monsieur le Ministre, on peut aussi avoir des convergences lorsque l'on défend son territoire, quel que soit l'endroit où l'on se trouve, dans la majorité ou l'opposition.

Je voudrais simplement solliciter que nous ayons enfin ce cadastre le plus précis possible des zones. Vous parlez de Liège, je vous parlerai du Hainaut et de la région du Centre. Je connais les territoires et il me semble extrêmement important que nous soyons en capacité d'augmenter au maximum l'attractivité en donnant les bonnes informations et surtout en s'occupant de la promotion de ces informations.

M. le Président. - Je vais vous proposer de développer une dernière question avant d'entendre M. le Médiateur. Je demande à chacun des groupes de faire l'effort voulu pour que nous puissions être en nombre pour aborder le point du rapport du médiateur.

**QUESTION ORALE DE M. EVRARD À
M. JEHOLET, MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DE
L'INDUSTRIE, DE LA RECHERCHE, DE
L'INNOVATION, DU NUMÉRIQUE, DE
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR
« L'ÉMERGENCE DES FINTECHS EN
WALLONIE »**

M. le Président. - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Evrard à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « l'émergence des *fintechs* en Wallonie ».

La parole est à M. Evrard pour poser sa question.

M. Evrard (MR). - Monsieur le Ministre, le 14 décembre a eu lieu à Bruxelles une rencontre organisée par FinTech Belgium, communauté qui rassemble des professionnels, des entrepreneurs débutants et des investisseurs intéressés par des modèles économiques disruptifs, et les nouvelles technologies développées pour le secteur financier.

L'occasion pendant cette journée de faire le point sur l'émergence des *fintechs* dans le paysage financier belge et l'impact de ces nouveaux acteurs de la finance.

Les nouvelles technologies impactent tous les domaines, celui de la finance y compris.

Comment la collaboration entre ces start-up et le secteur bancaire ou encore les géants d'Internet s'organise-t-elle ? Parle-t-on plutôt de concurrence ou de collaboration ? Un pôle de compétitivité est-il actif à ce niveau ?

Lors de ce FinTech Summit, des représentants d'autres pays très actifs en la matière, comme le Royaume-Uni, étaient présents.

Comment la Wallonie ou plus généralement la Belgique se situent-elles sur ce nouveau marché ? Des collaborations internationales sont-elles envisageables ?

M. le Président. - La parole est à M. le Ministre Jeholet.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur le Député, la *fintech* est transversale à tous les secteurs d'activité. Il n'y a donc pas lieu de penser à un pôle sectoriel, mais bien de favoriser la diffusion des *fintechs* au sein du tissu économique.

En ce sens, l'Agence du Numérique a mis sur pied un module de sensibilisation et de formation à la facturation électronique diffusé en partenariat avec des organisations professionnelles, le Syndicat national des indépendants, par exemple, et également des banques,

comme ING. Par ailleurs, s'il n'existe actuellement pas de cluster *fintech* à proprement parler, l'agence a déjà rencontré l'ensemble des banques actives sur le territoire wallon, ainsi qu'Atos Worldline afin d'examiner des possibilités de collaboration concrètes.

Il serait effectivement regrettable d'envisager le développement de l'écosystème *fintech* wallon sans s'appuyer sur ces acteurs importants et sans collaboration internationale. Entre les start-up et le secteur bancaire, l'heure est en tout cas à la collaboration plutôt qu'à la concurrence et c'est à la rencontre des deux mondes qu'émergent souvent des solutions techniques et technologiques les plus innovantes.

L'application Payconiq en est l'un des parfaits exemples puisqu'elle résulte d'une collaboration entre ING, KBC-CBC, Belfius et deux start-up *fintechs* qui sont Payconiq et Joyn.

Bien que le marché des *fintechs* soit dominé par quelques grands acteurs internationaux du monde bancaire et financier, la Wallonie dispose de 23 pépites innovantes actives dans les *fintechs* identifiées par Digital Wallonia. Je pense que c'est vraiment encourageant pour le développement de la Wallonie dans ce secteur.

M. le Président. - La parole est à M. Evrard.

M. Evrard (MR). - Merci, Monsieur le Ministre, pour votre réponse. Ma question visait à avoir votre avis sur ce domaine en pleine explosion. À vous entendre, la Wallonie est sur la balle et c'est heureux.

PROJETS ET PROPOSITIONS

**CINQUIÈME RAPPORT ANNUEL (01.01.2016 AU
31.12.2016) ADRESSÉ AU PARLEMENT WALLON
PAR LE MÉDIATEUR COMMUN À LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE ET À LA RÉGION
WALLONNE
(DOC. 816 (2016-2017) N° 1)**

Économie et emploi – pp. 207 à 222

M. le Président. - L'ordre du jour appelle l'examen du cinquième rapport annuel (01.01.2016 au 31.12.2016) adressé au Parlement wallon par le Médiateur commun à la Communauté française et à la Région wallonne (Doc. 816 (2016-2017) N° 1).

Désignation d'un rapporteur

M. le Président. - Nous devons désigner un rapporteur. Quelqu'un a-t-il une suggestion à faire ?

La parole est à M. Henquet.

M. Henquet (MR). - Je propose M. Bracaval comme rapporteur.

M. le Président. - M. Bracaval est désigné en qualité de rapporteur à l'unanimité des membres.

Exposé de M. Bertrand, Médiateur commun à la Communauté française et à la Région wallonne

M. le Président. - Sans plus attendre, puisque je pense qu'il a déjà fait preuve de beaucoup de patience à l'égard de ce Parlement et singulièrement de cette commission, je passe la parole à M. Bertrand pour son rapport.

La parole est à M. Bertrand.

M. Bertrand, Médiateur commun à la Communauté française et à la Région wallonne. - Monsieur le Président, Monsieur le Ministre, Mesdames et Messieurs les parlementaires, tout d'abord, je crois que vous le savez, mais pour le médiateur, le passage en commission est un moment important. Je vous remercie parce que le Parlement wallon organise bien l'audition du médiateur dans les différentes commissions.

Je sais que le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles – je le dis sincèrement et publiquement – est peut-être moins strict en la matière. Par exemple, l'année passée, je n'ai pas présenté mon rapport en Commission de l'éducation ; ce qui paraît un peu bizarre puisque 90 % de mon travail en Communauté française est sur l'éducation.

Monsieur le Président, je tiens vraiment à remercier ici le Bureau élargi d'avoir organisé ces auditions.

Cela vous permet également de prendre un peu connaissance de l'état des choses, de ce qui se vit au niveau des citoyens par rapport à l'administration, évidemment en se rendant toujours bien compte que le médiateur vient faire rapport d'un certain nombre d'éléments qu'il a eu à traiter comme les réclamations. Ceux qui me connaissent un peu savent que je ne tire pas de cela un enseignement général disant : « Les services de l'administration ne fonctionnent pas bien, regardez un peu tout ce que j'ai trouvé pendant un an comme problèmes ». Évidemment ce n'est pas du tout mon approche. Bien au contraire, il y a des services qui sont performants, d'autres qui sont moins performants et d'autres qui pourraient s'améliorer, mais je ne doute pas que, à travers mon rapport, on pourrait dégager des pistes qui permettraient d'améliorer le fonctionnement des services publics wallons.

Quelques mots d'introduction pour ne pas prendre trop de temps, puisque déjà plusieurs parmi les

parlementaires présents ont déjà eu l'occasion de m'entendre dans une présentation de mon rapport.

En 2016, puisqu'il s'agit bien du rapport 2016, nous avons reçu plus de 4 200 dossiers, à peu près trois quarts pour la Wallonie et autour de 1 200 pour la Fédération Wallonie-Bruxelles, avec une permanence et même une augmentation du mode de saisine du médiateur, puisque aujourd'hui près de trois quarts des réclamations viennent chez nous via le site Internet ou via le courriel.

Je me plais néanmoins toujours à répéter que nous maintenons – même si l'on peut dire que l'on pourrait faire une économie – notre présence tous les 15 jours à Mons, à Liège et à Charleroi dans des Espaces Wallonie. Nous avons un jour de présence où nous rencontrons les citoyens qui ne pourraient pas se déplacer, qui auraient des problèmes pour envoyer leur réclamation via les autres moyens.

La deuxième remarque générale que je voudrais dire, c'est que l'institution essaie de se faire connaître. En 2017, mais je fais le rapport de 2016, nous avons entrepris une nouvelle communication grand public. Nous avons inséré une brochure dans tous les journaux du groupe de L'Avenir. Je dois vous dire que c'est important de rappeler, mais ce n'est pas cela qui fait que les citoyens nous connaissent mieux. Je suis très réaliste en la matière. Par contre, ceux qui nous font le mieux connaître, c'est ce que l'on appelle les prescripteurs de médiation, soit les CPAS, les assistants sociaux des CPAS, les mutuelles, les associations, les associations professionnelles, l'Union wallonne des entreprises, les syndicats, tous les acteurs de la vie économique et sociale de Wallonie, qui sont des relais, et les parlementaires. C'est à cela que je voulais en arriver, je le rappelle chaque année, c'est important pour moi de le rappeler, mais les parlementaires aussi sont des prescripteurs de médiation lorsqu'ils sont saisis par des citoyens qui viennent les trouver et qui ont un problème avec l'une ou l'autre administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles ou de la Région wallonne.

Je le dis à nouveau publiquement : n'hésitez pas à saisir le médiateur lorsque vous voulez faire passer des réclamations. D'ailleurs, plusieurs ici le font régulièrement.

Je peux même ajouter ici que, pour les parlementaires qui organisent, qui, dans le cadre de groupes de réflexion, de forums publics, et cetera, seraient en manque d'orateurs, le médiateur est à votre disposition. Si vous cherchez des orateurs pour expliquer ce qu'est la médiation, le métier du médiateur et les services qu'il peut rendre, je suis disponible pour me rendre là où vous voulez pour venir expliquer ce que nous faisons. Plusieurs me l'ont déjà demandé, c'est avec plaisir que je me déplace.

Je n'en dirai pas plus dans mes recommandations générales, mais je suis disponible pour y répondre, parce

qu'il y en a l'une ou l'autre que je vais aborder indirectement à l'occasion de la partie dédiée plutôt à l'emploi et notamment celle sur la motivation des décisions pour ce qui concerne la partie emploi ou économie.

Comme vous le savez, je vais d'abord parler des dossiers relatifs aux primes à l'investissement et primes à l'emploi. Nous avons reçu en 2016 48 dossiers qui concernent les primes à l'emploi, les primes à l'investissement, des primes pour la création d'un site e-business. J'ai pris quelques exemples parce que l'année passée, comme il y a peu de réclamations vraiment significatives, c'est une administration avec laquelle nous avons une bonne coopération, qui tourne relativement pas mal... Quel type de problème avons-nous reçu ? Par exemple, un refus de la part de l'administration d'une prime à l'investissement, parce que le secteur d'activité n'était pas couvert, c'était une demande de prime pour le secteur de la vente de vin en gros.

Un exemple de prime d'e-business : l'administration avait admis qu'elle avait répondu tardivement au demandeur et que ce retard avait porté préjudice au demandeur. L'administration a accepté de prendre en charge partiellement le coût de l'expert Rentic auquel le demandeur a fait appel.

Un troisième exemple : dans le cadre d'un dossier relatif à une prime recherche-développement, l'administration avait accordé une avance récupérable, le délai pour récupérer avait été prolongé à plusieurs reprises par l'administration et un plan d'apurement avait été octroyé. C'est un dossier où l'administration a dit : « Nous avons fait tout ce qu'il était possible, nous ne pouvons pas aller plus loin. »

Un autre exemple dans les primes à l'investissement : un refus de la part de l'administration, à nouveau au regard du secteur d'activité. Toutefois, après avoir fourni des précisions sur les activités du demandeur et fourni tous les codes NACE pour lesquels il était actif, l'administration a octroyé la prime.

Un exemple de prime à l'emploi : l'administration a revu une première décision de refus, car elle avait pris en compte les apprentis pour déterminer le nombre d'équivalents temps plein de base de l'entreprise. Or, les apprentis ne devaient pas être pris en considération. Dès lors, le nombre d'équivalents temps plein de base est moindre, donc l'évolution répondait aux critères d'octroi de la prime.

Un dernier exemple, encore d'une prime à l'investissement. Il s'agissait d'une réduction du montant de la prime, car le critère d'évolution du nombre d'équivalents temps plein de l'entreprise n'était pas respecté. L'entreprise faisant face elle-même à une rotation très importante dans son personnel, des démissions, des licenciements, elle ne parvenait pas à

démontrer le respect de ce critère d'évolution du nombre d'équivalents temps plein.

Je conclus pour ces primes à l'investissement et emploi en disant que la gestion des réclamations par les services compétents de la DGO6 est plutôt à mettre en exergue comme une bonne coopération entre le médiateur et l'administration.

Si vous me le permettez, je parlerai alors des primes à l'emploi, donc la réforme des aides à l'emploi, des primes à l'emploi. En 2016, nous avons réceptionné 55 dossiers, ce qui était déjà une augmentation. Je peux déjà vous annoncer qu'en 2017 il y aura une augmentation du nombre de réclamations dans le cadre de ces aides à l'emploi.

D'une part, l'administration en l'occurrence fait une information active en la matière, puisque à l'issue de ces décisions, par exemple des décisions de non-renouvellement d'une aide ou de non-acceptation d'une extension de l'aide, et cetera, l'administration, comme elle doit le faire, mentionne la possibilité de faire un recours au Conseil d'État et mentionne aussi – on le souligne parce que c'est une des rares administrations qui le fait – la possibilité d'aller chez le médiateur. Plusieurs de ces entreprises sociales ou de ces entreprises viennent chez le médiateur.

Il reste encore un petit problème technique, parce que depuis 2014, comme vous le savez, la réclamation chez le médiateur suspend le délai de 60 jours au Conseil d'État. Ce n'est pas encore clairement indiqué dans les courriers qui vont aux demandeurs de primes. Ils viennent donc chez nous, mais ils ne savent pas très bien quelle est l'articulation avec le délai du Conseil d'État, mais, évidemment, nous les en informons.

Quel est l'intérêt de cela ? Pour beaucoup, finalement, ils n'iront pas au Conseil d'État, parce que c'est une procédure lourde, difficile.

C'est là où je mets en évidence la valeur pédagogique de l'institution de médiation, parce qu'après l'enquête, après le travail avec les services administratifs, nous pouvons réexpliquer aussi, dans un certain nombre de dossiers, pourquoi l'administration n'a pas failli à ses missions de service public. Elle a donc appliqué la réglementation. Évidemment, l'administration ne peut en aucun cas appliquer une règle qui est hors du cadre légal ou réglementaire qui lui est donné. Néanmoins, nous avons cette capacité de réexpliquer aux citoyens ce qu'il en est en la matière.

On a eu plusieurs dossiers, tant pour les aides APE que pour les aides SESAM. Je viens d'expliquer cela. La majorité des réclamations portaient sur la motivation des décisions notifiées, l'utilisation de formules stéréotypées, de motivation incomplète qui, selon notre analyse, ne répond pas aux exigences de la loi de 1991.

Un exemple : une décision de non-extension, de non-renouvellement prise sur base d'un rapport de l'inspection de la Région wallonne. Le rapport n'est pas joint à la décision. Le citoyen est renvoyé à ce rapport, c'est même ce rapport qui a servi de base à l'administration pour faire la proposition au ministre qui a pris la décision. Là manifestement on ne respecte pas les prescriptions puisque le citoyen, dans la décision, doit avoir connaissance de tous les éléments.

Nous sommes tombés sur des cas où le citoyen lui-même devait alors demander le rapport – il y a eu des cas où le rapport était important – rapport qui aurait permis d'avoir un dialogue avec l'administration. C'est là où le passage chez le médiateur permet parfois de rétablir ce dialogue et cette contestation, le cas échéant, du rapport de l'Inspection et de faire valoir des arguments à l'égard de l'administration et du ministre.

C'est pour cela que je formule à nouveau la recommandation à l'administration et au ministre de l'Emploi de revoir la motivation des décisions qui sont notifiées afin qu'elles ne soient plus empreintes de ces formules stéréotypées et qu'elles contiennent tous les éléments qui ont permis de prendre la décision.

Je suis conscient que les agents sont tout à fait conscientisés par cette question, donc j'attire l'attention une fois de plus sur cette question.

Une deuxième question sur laquelle je voudrais vraiment attirer l'attention, c'est celle sur les dossiers relatifs à une aide SESAM. J'ai expliqué cela dans le rapport, nous avons été saisis par un employeur qui voulait engager un travailleur qui était inscrit à l'Office germanophone de l'emploi et la réglementation est stricte et donc, on ne peut pas engager. Nous avons donc fait tout un travail d'essayer de persuader sur base de tous les engagements politiques pris, les déclarations, les accords de coopération, d'essayer de développer la mobilité interrégionale. Nous trouvions qu'il est encore plus absurde entre le service wallon et le service de la Communauté germanophone, notamment pour tous ces travailleurs ou ces demandeurs d'emploi de ces communes qui peuvent passer, qui peuvent habiter en Communauté germanophone, mais qui voudraient travailler dans une entreprise où ils trouvent du travail.

Nous avons donc formulé cette recommandation. Je sais qu'il y a eu une ouverture puisqu'en 2016, la ministre de l'Emploi avait dit qu'elle était prête à examiner cette question. Voilà, je reformule la recommandation puisqu'elle n'est pas encore traduite. On peut dire que ce n'est pas une bonne recommandation, mais si l'on considère que c'est une bonne recommandation, on recommande au ministre de trouver les voies et moyens, notamment dans le cadre d'un dialogue institutionnel avec les autres Régions, avec les autres ministres de l'Emploi pour donner corps à cette recommandation.

Nous avons une recommandation aussi en ce qui concerne la notion de catégorie d'employeurs prioritaires qui est reprise dans les décisions relatives aux aides APE, notamment. Nous recommandons, le cas échéant, si une modification intervient encore, de donner une valeur juridique à ces notions qui sont difficilement envisagées par les réclamants.

Une dernière recommandation. Vous savez que dans le système des APE, il y a un avis du ministre compétent, mais c'est le ministre de l'Emploi qui prend la décision. Nous avons évidemment été confrontés à des dossiers où le demandeur d'APE reçoit une lettre extrêmement positive du ministre ayant la matière dans ses attributions et puis, deux mois après, reçoit une décision négative. À nouveau, nous connaissons la règle qui dit que ce n'est qu'un avis, et cetera. Le citoyen, lui, reçoit une belle lettre signée d'un ministre disant : « Oui, votre projet est très bien, et je donne un avis favorable ». Ce système a le mérite d'exister – d'ailleurs, il donne un autre regard –, mais ce que nous recommandons, c'est soit que cet avis ne soit pas communiqué à la personne, soit qu'il soit prudent et que l'on dise simplement : « Voilà, je donne un avis, mais je vous rappelle que c'est le ministre de l'Emploi qui prendra la décision en fonction de... ».

La dernière recommandation est une recommandation ancienne relative au travail au pair. Il s'agit d'une matière qui est encore essentiellement fédérale, mais où les Régions interviennent. C'est donc une demande que ce dossier puisse être discuté au niveau fédéral avec les autres ministres concernés.

Je terminerai en disant que vous avez aussi vu dans le rapport les rapports du FOREm et de l'IFAPME puisque nous avons conclu une convention avec ces deux organismes pour la gestion des plaintes et le FOREm et l'IFAPME ont développé un accueil des réclamations de premier niveau. Évidemment, le médiateur reste compétent comme médiateur et dans la convention, il y a un rapport qui est fait chaque année par ces organismes au médiateur, pour l'état des plaintes et des réclamations reçues et l'objectif, évidemment, c'est d'en communiquer le contenu au Parlement à l'occasion du rapport annuel. Dans le document, vous avez les premiers rapports du FOREm et de l'IFAPME et notamment celui de l'IFAPME. Vous avez pu voir que suite à leur analyse des plaintes, ils formulent toute une série de recommandations internes pour améliorer le fonctionnement de leurs services.

Voilà, Monsieur le Président, Monsieur le Ministre, ce que je voulais dire. Maintenant, je suis évidemment disponible si vous avez des questions.

M. le Président. - Merci, Monsieur Bertrand, pour cet exposé.

M. le Président. - La parole est à M. Henquet.

M. Henquet (MR). - Merci, Monsieur Bertrand, pour ce fameux opuscule, c'est plus qu'un opuscule, c'est presque un bottin. Je trouve que c'est toujours très intéressant pour les parlementaires puisque à l'instar de la Cour des comptes, vous êtes une aide précieuse pour que nous puissions faire notre travail.

Vous avez commencé par vous plaindre qu'à la Fédération Wallonie-Bruxelles, vous n'avez pas été reçu l'an passé. Sachez que je l'ai demandé plusieurs fois et qu'apparemment, on n'a pas abouti et je me demandais si vous alliez venir parce que, effectivement, il est quand même paradoxal de voir que pas mal de plaintes relèvent de la Fédération Wallonie-Bruxelles, notamment au niveau de l'éducation, et que vous ne soyez jamais là pour pouvoir répondre à nos questions en séance de commission.

Je reviens au Parlement wallon. J'avais lu avec beaucoup d'intérêt votre document et j'avais rédigé à destination de M. le Ministre des questions écrites sachant que l'on allait vous recevoir, je vais poser les questions maintenant. Cela s'adressera peut-être en même temps à M. le Ministre.

Je reviens aux aides SESAM. Vous avez formulé quatre nouvelles recommandations et je ne sais pas si M. le Ministre y répondra tantôt, si je peux vous solliciter à ce niveau-là.

M. le Président. - On peut l'intégrer au débat maintenant.

M. Henquet (MR). - Je vous remercie. Vous avez souligné effectivement qu'il y a un problème, notamment d'une SPRL qui a perdu le bénéfice de l'octroi d'une aide parce qu'elle était inscrite au FOREm et pas à l'Arbeitsamt, et vous conseillez – c'est évidemment l'intérêt de votre ouvrage, ce sont les recommandations que vous formulez –, vous formulez le conseil au ministre de faire insérer l'inscription du demandeur d'emploi auprès de l'organe compétent dans sa Région. J'aurais donc voulu demander à M. le Ministre s'il trouve cette première recommandation pertinente, judicieuse et s'il compte la suivre.

La deuxième recommandation que vous faites à propos des aides SESAM, c'est d'éviter les paiements indus. Vous narrez plusieurs exemples, c'est bien parce que cela permet de comprendre concrètement en quoi consiste la difficulté que certaines personnes ont vécue. C'est vrai que certaines personnes reçoivent des compléments d'aide et puis, doivent rembourser parce que l'on a dépassé l'engagement de cinq équivalents temps plein. Ce n'est pas indiqué et vous conseillez simplement de dire aux agents du FOREm d'être attentifs à ne pas dépasser les cinq et d'avertir en tout

cas l'employeur qu'il risque de ne pas avoir l'aide qu'il pensait pouvoir obtenir. J'aurais donc voulu demander à M. le Ministre s'il trouvait de nouveau cette recommandation facilement applicable et s'il compte la suivre.

Troisième élément – c'est plus facile, je pense, vous l'avez souligné également – c'est toujours le problème des motivations qui sont plus généralisées, elles ne sont donc pas individualisées et, finalement, la personne qui reçoit cela est relativement frustrée de voir une formule stéréotypée qui arrive pour justifier un refus et vous demandez donc que cette recommandation soit un peu plus motivée, personnalisée afin que la personne puisse comprendre effectivement la motivation de ce refus. J'aurais voulu demander à M. le Ministre s'il allait dans votre sens.

Quatrièmement, vous dites qu'il faudrait accepter les demandes jugées irrecevables, qu'elles ne soient plus classées sans suite et qu'elles soient, à l'instar des demandes qui sont incomplètes où finalement, on les revoit. Pourquoi jeter à la poubelle celles qui sont recevables et pas plutôt permettre une deuxième analyse comme on le fait pour les demandes qui sont incomplètes ?

Concernant les réclamations du FOREm, effectivement, le service de gestion des réclamations du FOREm a signé un protocole d'accord avec vous, vous l'avez signalé. L'objectif est évidemment d'optimiser le traitement des plaintes. Le FOREm en a reçu 448 en 2016 : presque une sur deux, 47 %, étaient motivées par une déficience de la qualité des prestations ; l'organisation des activités, 9 % ; le respect de la Charte de bonne conduite administrative, 9 % et l'information 8,5 %. Ce sont des thématiques qui provoquent des réclamations et j'aurais voulu demander à M. le Ministre s'il voyait une façon de pouvoir influencer sur le fonctionnement du FOREm afin que l'on puisse éviter d'avoir ces 448 plaintes en 2016 et en avoir un peu moins en 2017.

Je reviens vers vous, et je terminerai par là, Monsieur le Médiateur, je sais que d'année en année, vous énoncez pas mal de recommandations qui ne sont pas toujours entendues et donc, encore moins suivies. J'aurais donc voulu savoir si vous maintenez ces demandes qui consistent à étendre votre mission aux administrations, aux intercommunales, aux UAP, en permettant, par exemple, au Parlement de demander au médiateur de mener des investigations si l'on constate ou si l'on a eu vent – on parlerait de l'OWD ou autres – qu'il y a certains services administratifs qui dysfonctionnent.

J'aurais voulu savoir si vous maintenez ce genre de demandes.

M. le Président. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Une question assez générale, finalement. Le médiateur appelle de ses vœux au niveau des aides à l'emploi et en particulier des concepts clés mieux définis. Évidemment, c'est en 2017, mais il y a eu la réforme en 2017. Elle n'est pas traitée ici, mais vous êtes quelqu'un de bien informé.

Pensez-vous que cette réforme qui a vraiment limité le nombre d'aides et a tâché de standardiser les publics pas dans le bon sens – si je vous prends de cours, ce sera pour l'année prochaine – ou avez-vous des craintes à cet égard ?

Une autre question générale – M. Henquet l'a rappelé : il y a dans les recommandations des nouvelles recommandations, mais aussi des anciennes qui reviennent. La matière relève peut-être du Parlement, mais pour une part, la matière relève du Gouvernement. Quels sont les rapports entre le médiateur et le Gouvernement, en particulier pour les recommandations qui ne sont pas suivies des faits ? Y a-t-il un dialogue entre vous en dehors de l'enceinte de la commission ?

Y a-t-il une manière de suivre vos recommandations en y donnant suite ou pas suite ? Si l'on n'y donne pas suite, les classez-vous et vous ne revenez plus avec ? Dans la durée, comment cela fonctionne-t-il à cet égard ?

M. le Président. - La parole est à M. le Médiateur.

M. Bertrand, Médiateur commun à la Communauté française et à la Région wallonne. - Brièvement, tout d'abord en ce qui concerne les autres réformes, c'est-à-dire plutôt la partie générale, effectivement, hier, dans la Commission de la fonction publique et de l'action sociale, nous avons longuement discuté de cette partie générale, de la question de l'autosaisine, de la compétence à l'égard des intercommunales, de la compétence à l'égard des organismes privés qui exercent des missions de services publics qui se retrouvent dans mes recommandations.

Vous avez vu, elles se trouvent dans mon introduction, dans le mode du médiateur parce que ce sont des réflexions que je mène après cinq ans d'exercice de la fonction et qui ne sont pas directement liées à des réclamations ponctuelles.

Après avoir vu comment la mission est exercée, ce sont des propositions que j'ai formulées, la protection des lanceurs d'alerte aussi. J'ai adressé mes réflexions à tous les groupes parlementaires au Parlement, notamment au moment de l'affaire de l'Office wallon des déchets. J'avais formulé des propositions.

Je sais que le Gouvernement précédent réfléchissait à un système en la matière, mais pour différentes raisons, ce projet n'a pas abouti, mais je reformule la proposition telle qu'elle se trouve ici en la matière : aller dans le sens de ce qui est suivi dans toutes les autres entités du pays, au Fédéral, en Flandre et en

Communauté germanophone à l'unanimité, c'est de ne pas réinventer un système extrêmement compliqué.

Il y a une institution indépendante qui est le médiateur, qui est une institution auxiliaire du Parlement et qui peut servir à cela.

Évidemment, que mes propositions restent toujours d'actualité et nombreuses. La ministre de la Fonction publique pour celles qui la touchent plus en tant que ministre de la Fonction publique a eu une approche positive hier en réunion de commission fonction publique.

Je les réitère et ce n'est pas une obsession, mais je suis convaincu qu'il y a des améliorations qui pourraient être faites si l'on entrait en réflexion en la matière.

D'ailleurs, des propositions de décret conjoint ont déjà été déposées au Parlement de la Fédération et au Parlement wallon en ce qui concerne les compétences du médiateur. Des travaux existent. Le médiateur ne peut que souhaiter que l'on puisse avancer dans ces différents travaux.

Sur les réformes des aides, Monsieur Drèze, je dois être honnête. Depuis l'entrée en vigueur du nouveau système, nous n'avons pas eu de réclamations sur le nouveau système. Nous avons encore beaucoup de réclamations en 2017 et j'en ai déjà fait part à M. le Ministre sur le système des APE, mais je crois que sauf erreur de ma part, vous avez annoncé aussi qu'il y aurait une réforme en la matière.

Pour 2017, il y aura des recommandations, mais le rapport sera finalisé maintenant alors que, peut-être, on connaîtra aussi les hypothèses d'un nouveau système. C'est toujours le handicap, parfois, d'arriver plus tard que les faits.

Pour la réforme, nous n'avons pas encore été vraiment saisis et je ne peux pas vraiment donner d'avis tant que je ne vois pas les éventuels dysfonctionnements qui pourraient apparaître à cette occasion.

Pour les rapports avec le Gouvernement et avec les administrations, depuis deux ans – et cette année, vraiment, il y a eu un changement – lorsque nous envoyons le rapport annuel, tant au ministre qu'au chef d'administration, nous mettons dans la lettre les recommandations : untel, untel et untel visent votre administration et conformément au décret qui crée l'institution, nous vous invitons à nous faire part de votre point de vue.

Je dois dire que, lorsque le rapport a été déposé en novembre, beaucoup de ministres ont répondu directement et plusieurs chefs d'administration aussi avec une réponse détaillée.

Je dois aussi le dire : c'est un changement positif. Auparavant, on leur disait d'aller voir les

recommandations. La plupart ne nous répondaient pas, alors que nous envoyions un courrier. Je vous le dis, même pas un accusé de réception, rien du tout. On reçoit le rapport, on interpelle un directeur général qui ne pense pas qu'il doit au moins dire qu'il a bien reçu le rapport, qu'il va l'examiner et qu'il en fera part à son ministre.

Il y a un changement, une évolution qui n'est pas encore généralisée, mais je dois vraiment dire qu'il y a une évolution en la matière.

Régulièrement, nous n'hésitons pas, lorsque nous avons quelques contentieux un peu symboliques, à prendre les contacts nécessaires avec les ministres, à rencontrer les collaborateurs parfois pour clarifier l'une ou l'autre chose que d'attendre un an plus tard que le problème soit devenu tellement vieux que l'on ne se souvient plus très bien pourquoi on l'avait mis dans le rapport.

M. le Président. - La parole est à M. le Ministre Jeholet.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Je remercie d'abord M. Bertrand et les services du médiateur pour le travail effectué.

En effet, le service est encore méconnu des citoyens, des entreprises, des indépendants. Lorsque l'on voit le nombre de contacts, de dossiers, je peux vous dire qu'en tant que ministre et rien que par rapport au FOREm, le nombre de courriels, de courriers ou de messages que j'ai reçus, cela veut dire que le réflexe est encore d'interpeller directement le ministre par rapport à un problème plus administratif, alors que l'on pourrait avoir recours aux services du médiateur.

J'encourage donc vraiment à faire la publicité du service de médiation parce que c'est un service qui a toute sa place aujourd'hui et peut-être encore beaucoup plus aujourd'hui, qu'hier. Cela évite aussi toute une série d'interférences et d'interventions quelles qu'elles soient.

Par rapport aux SESAM, voilà un exemple, le problème majeur des SESAM aujourd'hui, du dispositif, c'est le retard. Il y a un retard accumulé depuis longtemps avec beaucoup de dossiers et avec une moyenne qui n'est pas acceptable dans le traitement.

J'ai donc mis un dispositif en place pour récupérer le retard par rapport à tous les dossiers SESAM. Il y a vraiment, énormément de retard. Cela, par exemple, n'apparaît pas peut-être directement, mais c'est peut-être un des problèmes majeurs.

Deuxièmement, par rapport à M. Henquet, le fait d'insérer l'inscription du demandeur d'emploi auprès de l'organisme compétent dans sa région, je prends note de

la recommandation du médiateur. On a eu l'occasion d'échanger.

C'est une priorité, la mobilité interrégionale et encore plus aujourd'hui par rapport aux besoins des entreprises dans le nord du pays, mais aussi en Communauté germanophone, est absolument indispensable.

C'est donc un sujet important. Il est clairement avancé dans la DPR. Mais, il faut savoir que tout travailleur inscrit dans un service public de l'emploi belge – le FOREm pour ce qui nous concerne, mais c'est vrai pour ACTIRIS, pour le VDAB ou pour Arbeitsamt – peut aussi s'inscrire comme demandeur d'emploi au FOREm.

Quelqu'un du VDAB, quelqu'un de la Communauté germanophone ou quelqu'un de Bruxelles peut s'inscrire au FOREm et, après cette formalité, peut bénéficier des aides wallonnes à l'emploi. L'inscription a une durée de validité de trois mois et est renouvelable.

Dès lors, une assimilation automatique ne me semble pas pertinente. Je préconise davantage une information claire et transparente de la possibilité pour les travailleurs germanophones, néerlandophones et bruxellois de s'inscrire auprès du FOREm, ce qui réglerait de facto le problème soulevé par M. le Médiateur.

Une prise de contact, d'ailleurs, avec l'ensemble des services publics de l'emploi au niveau belge est déjà en cours afin d'harmoniser les informations disponibles.

La deuxième remarque et recommandation concernant le traitement des indus, le médiateur recommande au FOREm de ne pas liquider les subventions à partir du moment où l'employeur a atteint le nombre limite d'équivalents temps plein et le médiateur recommande également à la Direction de la promotion de l'emploi d'indiquer clairement dans la notification d'octroi que l'aide est limitée à l'engagement de cinq équivalents temps plein.

Les premiers contrôles menés ont permis de révéler des situations d'irrégularité par rapport au maximum des cinq équivalents temps-plein engagés dans le cadre du dispositif SESAM. Selon les informations dont on dispose, ces contrôles ont eu un double impact, à savoir, d'une part, une procédure de recouvrement des indus et, d'autre part, des mesures au niveau du FOREm afin que cette situation de paiement d'indus ne se reproduise plus. Des mesures qui, selon les dernières informations, portent leur fruit aujourd'hui.

Le volet trois, je suis entièrement les recommandations par rapport aux APE et ce que l'on appelle les lettres de bonnes nouvelles. Le ministre fonctionnel qui remet un avis positif, il annonce la bonne nouvelle et il file la patate chaude au ministre de l'Emploi. J'ai rarement vu, Madame Tillieux, des

ministres fonctionnels qui remettaient des avis négatifs. Cela vous est peut-être arrivé, mais moi, cela ne m'est pas encore arrivé. C'est facile d'écrire et après c'est le ministre de l'Emploi, qui après instruction du dossier, doit annoncer la mauvaise nouvelle. Cela fait un peu mauvais genre donc moi, je suis la recommandation. Soit il n'y a pas de communication entre l'avis et la décision, ou alors il y a une communication – je n'ai pas problème avec cela –, mais en précisant très clairement que cet avis ne préjuge rien de la décision finale qui appartient au ministre de l'Emploi.

Quatrième élément et la question derrière qui était posée concernant le FOREm, il faut souligner que le FOREm a un dispositif en place par rapport à toutes les plaintes. Quand on voit le volume de dossiers traités, il faut aussi mettre cela en parallèle. Le nombre d'agents en contact avec le public, le nombre de dossiers, c'est vrai que cela peut paraître beaucoup, mais ce n'est encore rien par rapport aux plaintes ou aux remarques que l'on peut avoir par ailleurs. Ce qui est vraiment important, c'est d'y donner suite, de répondre et de corriger le tir. C'est ce qu'il faut essayer de faire, c'est ce sur quoi j'insiste auprès du FOREm, mais parfois c'est une question d'interprétation. Parfois ce n'est pas un boulot facile pour les conseillers, les référents, ceux en contact direct avec le public, mais à un moment donné, on doit faire preuve de l'agilité, de la responsabilité, de la disponibilité à l'égard des personnes et parfois, des remarques que l'on a, c'est un peu que l'orientation n'est pas nécessairement bonne, la réponse n'est pas adéquate, pour ne pas dire autre chose donc il faut, comme tout service rendu au public, être le plus performant possible, mais pour le FOREm comme pour l'IFAPME, un dispositif interne est mis en place, il y a une collaboration avec le médiateur. Le but est vraiment de faire fonctionner ces dispositifs pour répondre au mieux aux questionnements, aux réclamations et aux plaintes des citoyens.

M. le Président. - La parole est à M. le Médiateur.

M. Bertrand, Médiateur commun à la Communauté française et à la Région wallonne. - Je voudrais vraiment insister sur le tout dernier point et qu'à l'occasion du prochain rapport, ce ne soit plus uniquement statistique, mais aussi qualitatif pour vous permettre aussi avec le ministre de voir que des réponses sont apportées, qu'il y a des recommandations.

Pour moi, ce protocole, je ne voulais pas que ce soit une perte d'information non plus des plaintes. Je veux aussi rapporter au Parlement et faire des recommandations. Ces deux rapports sont importants pour améliorer le service, le FOREm, de celui du plus grand OIP de la Région wallonne. Je trouve important d'en faire rapport à votre commission.

M. le Président. - Ces bonnes paroles seront le mot de la fin pour votre intervention et sur la gestion de ce point, le cinquième rapport annuel du médiateur. Merci

à chacun, non sans remercier M. Bertrand et lui souhaiter une bonne fin de journée. À très bientôt !

Confiance au président et au rapporteur

M. le Président. - La confiance est accordée, à l'unanimité des membres, au président et au rapporteur pour l'élaboration du rapport.

INTERPELLATIONS ET QUESTIONS ORALES *(Suite)*

QUESTION ORALE DE MME SIMONET À M. JEHOLET, MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE, DE LA RECHERCHE, DE L'INNOVATION, DU NUMÉRIQUE, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « L'IMPACT SUR LA RECHERCHE DES NÉGOCIATIONS ENTRE LE ROYAUME-UNI ET L'EUROPE DANS LE CADRE DU BREXIT »

M. le Président. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Simonet à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « l'impact sur la recherche des négociations entre le Royaume-Uni et l'Europe dans le cadre du Brexit ».

La parole est à Mme Simonet pour poser sa question.

Mme Simonet (cdH). - Monsieur le Ministre, le Brexit n'est pas sans impact, singulièrement sur la recherche.

En juin dernier, j'avais eu l'occasion d'interroger votre prédécesseur sur les conséquences du Brexit. À ma question, il m'avait indiqué que plusieurs groupes de travail étaient en place au niveau wallon, de l'AWEx et de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

On a pu constater en décembre qu'un premier accord provisoire et partiel entre l'Union européenne et le Royaume-Uni était intervenu et une seconde phase de négociations s'est ouverte. Lors de cette seconde phase de négociations, une série de questions – par exemple, les conséquences du Brexit sur la recherche – vont pouvoir être abordées.

Dans cette perspective, j'aurais voulu vous entendre sur la position défendue par la Belgique et la Région wallonne en particulier.

Quel est l'avancement, d'une part, des travaux des différents groupes de travail, celui de l'AWEx et les autres en général ? Quelles sont les conclusions à ce stade ?

Qu'en est-il du maintien ou non du Royaume-Uni dans l'espace européen de la recherche et de la mobilité des chercheurs ? Est-ce possible de ne pas rompre tous les liens ? Une discussion peut-elle aller dans ce sens ?

Nous savons que les liens entre nos universités et nos opérateurs de recherche sont assez intenses et importants avec le Royaume-Uni. En matière de recherche, les frontières ne devraient pas exister.

Le Brexit est d'une complexité particulière, mais quels sont les espoirs que l'on peut nourrir en matière de recherche ?

Je vous remercie pour votre réponse.

M. le Président. - La parole est à M. le Ministre Jeholet.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, le Gouvernement wallon a mis en place le 29 mars 2017 un groupe de travail Brexit avec le soutien de la délégation Wallonie-Bruxelles auprès de l'Union européenne en tant que point focal Brexit.

Se basant sur l'expertise des correspondants Brexit désignés dans les administrations et UAP wallons, la délégation Wallonie-Bruxelles auprès de l'Union européenne s'est attelée à dresser un état des lieux des conséquences potentielles du Brexit en ce qui concerne les compétences de la Wallonie.

Une série de recommandations sur les conséquences du Brexit ont été formulées par les administrations et OIP wallons, lesquelles furent soumises au Gouvernement wallon en amont du Conseil européen, les 14 et 15 décembre 2017, qui a décidé du lancement des négociations en vue de définir les relations futures de l'Union européenne avec le Royaume-Uni.

Les priorités du Gouvernement wallon dans le cas du Brexit ont été présentées lors de la séance du 7 décembre 2017.

Par ailleurs, vous devez savoir également que depuis août 2016, l'AWEx pilote un groupe de travail en collaboration avec le Conseil de l'industrie avec la volonté d'associer en amont des entreprises wallonnes emblématiques concernées par le Brexit. Sa composition n'est pas figée et évolue en fonction des thèmes abordés sous la forme de *task force*.

Dans le cas de ce groupe de travail, l'AWEx a aussi été mandatée pour réaliser – on a déjà eu l'occasion d'en discuter –, par rapport aux résultats de l'enquête auprès des entreprises wallonnes sur l'importance des courants d'affaires, des stratégies des exportateurs wallons vers le Royaume-Uni et l'impact que le Brexit peut avoir sur leurs activités.

Sur base d'un questionnaire envoyé en septembre 2017 à 5 500 entreprises wallonnes qui composent la base de données clients de l'AWEx, il apparaît que les firmes wallonnes ne sont pas très, ou pas trop, inquiètes par rapport à l'impact du Brexit sur leur chiffre d'affaires du Royaume-Uni puisque 41 % d'entre elles s'attendent à une augmentation de celui-ci et 39 % à un statu quo.

Les commentaires des entreprises témoignent de leur volonté de continuer à travailler le marché britannique et même à le développer pour certaines. Une confiance dans le caractère spécifique de leurs produits qui, d'après elles, devraient continuer à se vendre.

Malgré cet optimisme, les entreprises semblent malgré tout conscientes des difficultés qu'elles vont être amenées à rencontrer lorsqu'elles font référence aux formalités et tarifs douaniers, aux barrières non tarifaires, aux risques de changes, aux réglementations différentes, à une éventuelle perte de compétitivité des produits face à la concurrence extra-européenne et aussi à la dépréciation de la monnaie britannique par rapport aux exportations. On sent qu'il y a beaucoup d'interrogations et beaucoup d'inquiétudes.

Ce n'est pas pour relativiser l'étude qui a été faite par l'AWEx, mais quand on est sur le terrain, quand on parle avec beaucoup d'entreprises, il y a un grand point d'interrogation. C'est valable aussi pour le monde économique britannique parce que je peux vous dire qu'ils se posent encore plus de questions, ils se demandent où ils sont et même ce qu'ils ont fait ou en tout cas ce que la population britannique a fait. Des études donnent peut-être une tendance, mais je veux être prudent par rapport à la tendance donnée.

Plus largement, les entreprises souhaitent que les autorités dispensent une information précise et complète sur les mesures administratives, notamment en matière de douanes et d'accises, qu'elles devraient mettre en œuvre après le Brexit, mais aussi qu'elles défendent une simplification des procédures et négocient pour limiter le nombre d'entraves tarifaires ou non tarifaires. Pour cette raison, l'AWEx, dans le cadre de ses prochains Wallonia Export Days, au printemps 2018, organisera au bénéfice des entreprises wallonnes une séance d'information sur les mesures administratives douanières. Cette séance sera donnée par le Service public fédéral des douanes et accises.

Concernant votre question importante relative à la recherche, il est vrai que le Royaume-Uni occupe une place centrale dans la politique et les activités de recherche et d'innovation en Europe. Vu l'importance de la dimension collaborative et transnationale de ces activités, particulièrement dans le cadre des financements attribués via le programme-cadre pour la recherche et le développement, le départ du Royaume-Uni ne devrait pas être sans incidence sur la définition

des priorités de l'Union européenne dans les domaines de la recherche et l'innovation, et sur le financement.

Avec la sortie d'un grand État membre qui était l'un des plus demandeurs d'une stratégie européenne ambitieuse en matière de recherche, il est possible que la politique de recherche perde en importance par rapport à d'autres sphères d'intérêt. Ce risque est d'autant plus grand que le Brexit pourrait entraîner une baisse du budget total de l'Union européenne et obligerait les 27 États membres à réduire les moyens alloués à certaines politiques. Quand je dis cela, je ne dis pas que c'est ce que je souhaite ou que je ne regretterai pas que cela se passe ainsi.

Restons positifs, le Royaume-Uni a déjà fait connaître son souhait de maintenir des liens forts avec l'Union européenne en matière de la recherche. Nous en prenons évidemment acte. Nous reconnaissons aussi la haute qualité de la recherche britannique et les interrelations importantes qui existent entre nos institutions académiques et centres de recherche avec leurs homologues britanniques.

Conformément à la stratégie de négociation arrêtée par le Conseil européen, ces questions ne pourront être abordées que dans le cadre de la deuxième phase de négociation. Il importe en effet que les questions relatives aux modalités de divorce soient clarifiées afin d'aborder l'avenir des relations entre l'Union et le Royaume-Uni.

Plusieurs points de cet accord de divorce, notamment des obligations financières restantes du Royaume-Uni ou encore les conditions de mobilité, y compris les chercheurs et les étudiants, conditionnent fortement le contexte de ces relations futures, quels que soient les domaines de coopération.

Nous suivons de près – je sais que vous le faites aussi – les évolutions de ces négociations et nous aurons certainement l'occasion d'y revenir, en espérant que le contexte restera optimiste et positif et que le Brexit ne sacrifiera pas la recherche. Ce n'est pas dans l'intérêt de la Wallonie, ce n'est pas dans l'intérêt de l'Union européenne et ce n'est pas dans l'intérêt du Royaume-Uni.

C'est un dossier éminemment politique et l'on verra ce que nous réserve la suite des discussions et des négociations.

M. le Président. - La parole est à Mme Simonet.

Mme Simonet (cdH). - Merci, Monsieur le Ministre, pour ce petit point d'état des lieux. Il est évident que le Brexit laisse incrédule toute une série d'acteurs, à commencer par des acteurs du Royaume-Uni qui se demandent ce qui va leur arriver.

Il n'est pas possible d'être mieux en dehors de l'Europe que dedans parce que c'est le principe même de

l'Europe qui serait remis en question. Il est des thématiques qui transcendent les peuples et les pays, et la recherche en fait partie puisque celle-ci vise à mettre des compétences et des cerveaux pour améliorer nos connaissances et améliorer notre compétitivité, mais également notre qualité de vie. Sacrifier la recherche, c'est la meilleure façon de nous punir tous. Nous savons bien que les pays qui investissent le plus dans la recherche ont un taux de chômage le plus bas. En même temps, nous perdrons des opportunités d'amélioration de la qualité de vie tout à fait importantes.

Ce secteur est donc à traiter de manière particulière. Ce ne sera pas le seul, mais de manière particulière dans le cadre de ce qui nous est imposé, à savoir le retrait d'un pays – il l'a décidé ainsi même si parfois il a des doutes –, nous devons gérer cela. Je plaide particulièrement pour qu'en matière de recherche, nous ayons d'ailleurs des conventions avec des pays hors Union européenne afin de garder un niveau d'échanges qui soit le plus haut possible.

Je vous remercie. On aura l'occasion de suivre ce dossier.

**QUESTION ORALE DE MME SIMONET À
M. JEHOLET, MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DE
L'INDUSTRIE, DE LA RECHERCHE, DE
L'INNOVATION, DU NUMÉRIQUE, DE
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LE
SUIVI DES DISPOSITIONS PRÉVUES DANS LA
DÉCLARATION DE POLITIQUE RÉGIONALE
EN MATIÈRE DE RECHERCHE »**

M. le Président. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Simonet à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « le suivi des dispositions prévues dans la Déclaration de politique régionale en matière de recherche ».

La parole est à Mme Simonet pour poser sa question.

Mme Simonet (cdH). - Monsieur le Ministre, en juillet dernier, nous avons examiné la Déclaration de politique régionale, *La Wallonie plus forte*. Un certain nombre de mesures y sont prévues pour la recherche.

Au terme de six mois – ce qui est court, mais, dans la vie d'un ministre, déjà bien chargé, vous me le confirmerez –, il me paraît utile de faire le point et de vous interroger sur l'état d'avancement d'un certain nombre de mesures et notamment les suivantes, et ce d'autant plus que le budget est fait, ce qui vous permet d'avoir une meilleure vision.

La DPR prévoit de mettre en œuvre une politique de spécialisation intelligente et de simplification des

procédures tout en assurant la transparence et l'objectivation tant des procédures que des décisions d'octroi.

Quelles sont les mesures concrètes que vous entendez mettre en œuvre ou que vous avez déjà mises en œuvre ?

Deuxième thématique, la DPR prévoit d'encourager un soutien à l'obtention des bourses européennes et internationales les plus prestigieuses à toutes les universités, mais prévoit également de valoriser l'obtention de bourses à travers un complément de financement.

Ces bourses sont importantes ; non pas tant pour leur montant, mais parce qu'elles permettent aussi à nos opérateurs de recherche de travailler avec d'autres opérateurs européens et le gain est évidemment important.

Sous quelles formes envisagez-vous d'accorder un soutien à ce type de bourses ? Quels sont les moyens financiers prévus à ce sujet ?

Le Gouvernement s'engage à consacrer une partie des crédits dévolus à la recherche aux recherches en matière d'innovation sociale. Pouvez-vous nous en dire plus ? Un appel à projets est-il prévu ?

En matière de gouvernance, la DPR prévoit que les administrations, centres et instituts wallons actifs en recherche et en monitoring dans les domaines de l'environnement et de l'agronomie seront rationalisés et réorganisés afin d'apporter davantage de cohérence et de synergie. Merci de faire le point. Cette rationalisation est-elle déjà en cours ?

Enfin, il est prévu de mettre en place les partenariats sous forme d'unité mixte de recherche avec les universités et autres centres de recherche. Comment envisagez-vous d'encourager ce type de partenariats ? Souhaitez-vous travailler dans des domaines en particulier ?

Je vous remercie déjà.

M. le Président. - La parole est à M. le Ministre Jeholet.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, la Déclaration de politique régionale mentionne une série d'orientations générales en matière de recherche. Vous en avez relevé plusieurs pour lesquelles vous auriez aimé en connaître le suivi, plus particulièrement concernant les outils de financement.

La plupart des mécanismes de financement par appel à projets régionaux et internationaux ont été évalués. Concrètement, des propositions de simplification des

procédures concernant notamment les délais de transparence et d'objectivation des décisions sont en cours de finalisation. Les prochains appels à projets qui seront ouverts dans les semaines à venir tiendront compte de ces adaptations pour une meilleure cohérence avec la stratégie de spécialisation intelligente en recherche et innovation, une meilleure efficacité et dans le respect des prescrits définis dans le décret du 3 juillet 2008 et dans l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 septembre 2008 relatif au soutien de la recherche, du développement et de l'innovation en Wallonie.

Dans les jours ou les semaines qui viennent, on aura peut-être concrètement l'occasion de vous faire, d'une part, l'évaluation et, d'autre part, les mesures de procédure de transparence et d'objectivation des décisions. On aura vraiment l'occasion d'y revenir, mais c'est en cours de finalisation.

Deuxièmement, concernant le soutien à l'obtention de bourses européennes, une analyse de l'impact des précédents mécanismes d'aides, notamment la prime Horizon Europe, est également en cours de finalisation. Sur cette base et tenant compte des mécanismes de financement actuel au niveau européen, des outils développés dans d'autres pays et leur impact budgétaire, de nouvelles propositions de soutien devraient pouvoir être annoncées d'ici quelques semaines.

D'autre part, une expérience pilote d'aide à l'obtention des bourses du Conseil européen de la recherche est en cours à l'Université de Liège. Les résultats complets de cette expérience ne seront pas connus avant fin 2018.

Concernant l'innovation sociale, en 2013-2014, un appel à projets sur l'innovation sociale, appel Germaine Tillion, a vu le jour. Les projets sélectionnés et financés lors de cet appel arrivent maintenant à leur terme. J'attends la fin de tous les projets pour en évaluer l'acquis et surtout la valorisation en Wallonie. Je vous rappelle cependant que les mécanismes d'aide à la recherche ont toujours été ouverts à l'innovation technologique et à l'innovation sociale.

Pour le solde de la question par rapport aux partenariats sous forme d'unité mixte de recherche avec des universités ou autres centres de recherches, mais aussi avec le domaine de l'environnement et de l'agronomie, cela concerne aussi mes collègues, MM. Di Antonio et Collin. Ce n'est pas que je ne veux pas vous répondre, mais en période de vacances on a eu des difficultés à avoir un contact. Soit je reviens vers vous dans 15 jours ou par écrit, ou vous les sollicitez directement, mais je n'ai pas de problème de voir avec eux et de pouvoir vous répondre. La période a fait que c'est un peu compliqué de pouvoir vous répondre de façon plus précise sur ce volet.

M. le Président. - La parole est à Mme Simonet.

Mme Simonet (cdH). - Je remercie M. le Ministre pour ces informations. Différentes mesures sont en cours, les résultats ne sont pas encore tout à fait finalisés, mais ils vont arriver. Je viens un peu trop tôt en début d'année.

**QUESTION ORALE DE MME TILLIEUX À
M. JEHOLET, MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DE
L'INDUSTRIE, DE LA RECHERCHE, DE
L'INNOVATION, DU NUMÉRIQUE, DE
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LE
NOUVEAU PAYSAGE NUMÉRIQUE »**

**QUESTION ORALE DE MME TILLIEUX À
M. JEHOLET, MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DE
L'INDUSTRIE, DE LA RECHERCHE, DE
L'INNOVATION, DU NUMÉRIQUE, DE
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LA
STRATÉGIE WALLONNE EN MATIÈRE DE
NUMÉRIQUE »**

M. le Président. - L'ordre du jour appelle les questions orales à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation :

- de Mme Tillieux, sur « le nouveau paysage numérique » ;
- de Mme Tillieux, sur « la stratégie wallonne en matière de numérique ».

La parole est à Mme Tillieux pour poser ses questions.

Mme Tillieux (PS). - Monsieur le Président, j'en profite pour vous souhaiter une excellente année et présenter au ministre ainsi qu'à toute son équipe une excellente année, sans oublier les services du Parlement qui nous accompagneront encore tout au long de cet exercice.

Monsieur le Ministre, il y a quelques semaines, vous avez dévoilé votre feuille de route numérique. Dans votre note au Gouvernement, vous avez présenté votre volonté de rationaliser les outils économiques régionaux et de réorganiser le paysage wallon du numérique.

Ma question est simple : comment comptez-vous y parvenir ? Quels seront les délais ? Pour atteindre quels objectifs ?

Vous avez aussi annoncé vouloir supprimer l'Agence pour l'entreprise et l'innovation, l'AEI, et transférer ses missions vers l'administration, la DGO6.

Dans quel délai cette refonte pourrait-elle avoir lieu ? L'administration est-elle prête à accueillir cette nouvelle compétence en termes techniques, organisationnels et informatiques ?

Les agents de l'AEI seront-ils dès lors transférés physiquement vers la DGO6 ? Selon quelles conditions ? Garantisiez-vous qu'il n'y aura pas de perte d'emplois ou de compétences ?

Enfin, vous avez déclaré ne pas être favorable à la création d'un septième pôle de compétitivité qui serait spécifiquement dédié aux enjeux du numérique.

Dès lors, comment comptez-vous intégrer le numérique de manière transversale dans les six pôles existant déjà aujourd'hui ? Avez-vous rédigé un plan avec des objectifs stratégiques et opérationnels par pôle ? Des moyens supplémentaires seront-ils consacrés à ce nouvel enjeu ?

Ensuite, votre prédécesseur avait initié en 2015 le plan Digital Wallonia, véritable stratégie wallonne pour le numérique, avec un budget de 500 millions d'euros étalé sur quatre ans. Comptez-vous poursuivre les objectifs de ce plan ? Les moyens budgétaires sont-ils maintenus ?

Vous avez aussi déclaré vouloir accélérer le rythme de la transformation du numérique. Quels domaines seront considérés comme prioritaires d'ici la fin de la législature ?

Différents partenariats public-privé ont montré leurs effets positifs ces dernières années, comme celui avec Microsoft et Proximus concernant la création de l'Internet des objets. Comment comptez-vous booster ce type d'initiatives ? Comment inclure de manière concertée les *invests* dans ce processus ? Les centres de compétences également ? Quels sont vos objectifs chiffrés en la matière ?

M. le Président. - La parole est à M. le Ministre Jeholet.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, à mon tour de vous souhaiter une très bonne et heureuse année 2018.

À petite question, vous aurez une grande réponse.

Je confirme l'objectif numérique du Gouvernement wallon. Le numérique est un atout que l'on doit saisir. Que ce soient les citoyens, que ce soient les entreprises, que ce soit l'administration, c'est un *trend* qu'il ne faut pas laisser passer.

La réforme des structures sera adaptée en fonction des missions qui doivent être celles d'opérateurs publics et parapublics au service de l'économie.

L'AEI sera réformée – j'ai déjà répondu en partie à Mme Simonet – et cela concerne essentiellement la SOWALFIN qui, elle-même concernée par la réforme de l'accompagnement et du financement des entreprises,

sera renforcée par une grande part des actuelles missions de l'AEI. La DGO6 est effectivement elle aussi concernée.

Les questions de personnel seront adressées dans le respect des lois et conventions, mais, comme je l'ai dit à Mme Simonet, le but n'est pas, par rapport à l'enjeu de l'innovation, de l'enjeu de l'encadrement et de l'accompagnement des entreprises, de faire des économies, ni sur les projets, ni sur les missions, ni sur le personnel.

L'offre en matière d'accompagnement et de financement des initiatives numériques est disparate et non organisée à bien des égards. Une saturation est observée au niveau des *early birds*, de la création de start-up, tandis que la phase de croissance semble être le parent pauvre du cycle de vie de ces entreprises. Ces constats, je les ai objectivés et je souhaite dès à présent y répondre. Cela concernera les *invests* et aussi la SRIW.

Vous posez la question d'un septième pôle de compétitivité. Je confirme qu'il n'entre pas dans les plans du Gouvernement de créer un pôle du numérique, mais ce n'est pas pour cela que ce n'est pas une priorité. Aussi, je vous informe que les projets qui sont analysés par la DGO6 en matière de recherche comportent très souvent une composante numérique. Les entreprises sont sans doute les premiers acteurs à avoir saisi l'importance du numérique pour notre manière de produire de la richesse et sur nos modes de vie.

Le numérique est donc transversal aux six pôles de compétitivité. Je pense que même faire un septième pôle de compétitivité dédié au numérique démontrerait que le numérique n'est pas prioritaire dans les autres pôles de compétitivité.

Le numérique est présent au quotidien tant au travail qu'à la maison, en passant par nos activités sociales et sportives. Ce le sera d'autant plus dans les années à venir. C'est particulièrement vrai au niveau économique puisque le numérique est identifié comme le principal levier de progression du PIB, notamment au niveau wallon. Pour l'exprimer de manière synthétique, le numérique est un moteur de compétitivité et d'innovation.

D'une part, les gains de productivité permettront aux entreprises touchées par la numérisation de regagner de nouvelles parts de marché. D'autre part, et ceci est le plus important, de nouveaux marchés, de nouveaux usages apparaissent tous les jours grâce à la révolution numérique, qui sont autant de gisements d'emplois potentiels.

Les constats posés en 2015 et qui ont servi à l'élaboration des orientations de Digital Wallonia relevaient des faiblesses structurelles du secteur numérique wallon, un manque de maturité numérique

d'une majorité d'entreprises, un retard dans le déploiement du très haut débit sur le territoire ou encore le niveau de maîtrise numérique trop faible des Wallons, mais aussi un sous-investissement du numérique dans les établissements scolaires.

Je voudrais dire que – c'est un élément important – qu'il n'entre pas dans mes intentions et dans les intentions du Gouvernement de remettre en cause la stratégie Digital Wallonia. C'est un élément important. Je pense que – c'est un constat – par rapport à d'autres Régions, si l'on regarde dans le nord du pays, mais aussi d'autres Régions, on a été en retard, mais il y a eu une stratégie qui a été définie, une stratégie numérique en concertation aussi avec le terrain, avec le Conseil du numérique notamment. Il faut maintenant pouvoir mettre en œuvre, voire accélérer certaines mesures. C'est un élément important.

Il faut aussi reconnaître ce qui s'est fait dans le passé. Quand on regarde le bilan entre 2011 et 2015, on n'a peut-être pas suffisamment mesuré la rapidité du développement numérique. Aujourd'hui, on le voit avec l'intelligence artificielle. Ce sont des révolutions beaucoup plus rapides encore que celles que l'on a connues précédemment.

Les différents plans menés consécutivement et le grand nombre d'acteurs qui sont partie prenante du développement de la politique numérique en Wallonie rendent parfois celle-ci peu lisible aux yeux de ceux dans l'intérêt desquels elle est censée être mise en place : les citoyens wallons et les entreprises wallonnes.

Je souhaite que l'usage du numérique soit synonyme de plus de facilité pour les citoyens et les entreprises de Wallonie et qu'il serve de levier à tous les secteurs de notre société et de notre activité. Cela passe notamment par l'accélération de la numérisation de l'administration wallonne et l'ouverture des données publiques.

Pour saisir les opportunités liées au numérique, il est évident que tout repose sur notre capacité à former notre population active aux nouvelles technologies. C'est un deuxième facteur important.

Si je reviens un instant sur le volet de l'administration, je pense que l'on est tous bien d'accord pour dire que l'administration 4.0, une administration numérique, est absolument indispensable. Je sens aussi qu'au niveau de l'administration, il y a cette volonté, il y a cette prise de conscience, mais faut-il encore aussi avoir les capacités, les ressources aussi dans l'administration et ce n'est pas toujours évident. C'est vrai que nous sommes très branchés numérique, mais on ne peut pas encore dire que nous sommes la génération numérique. Il y a d'ailleurs un débat pour déterminer ce qu'est la génération numérique : sont-ce les jeunes de 20 ans aujourd'hui ou plutôt les jeunes de 10 ans, 11 ans ou 12 ans qui constitueront vraiment cette génération ?

Il faut donner aux citoyens les compétences requises ici et maintenant, mais aussi leur donner les moyens d'adapter ces compétences aux modifications de l'environnement de travail qui ne manqueront pas de se produire dans le futur.

Il y a un lien avec le développement numérique qui est la formation. Plus que jamais, nous devons mettre l'accès sur la formation professionnelle continue et sur la qualité de notre enseignement afin de pouvoir retirer tous les avantages de la révolution numérique.

La formation professionnelle continue n'a peut-être jamais été aussi importante qu'aujourd'hui par rapport à cette évolution. C'est pour cette raison que la stratégie numérique wallonne Digital Wallonia comporte pas moins de 12 mesures consacrées tant à la formation des jeunes que les travailleurs en matière de numérique. J'ai activement soutenu la mise en œuvre de ces mesures tout en insistant sur la nécessité d'une évaluation régulière de leur efficacité, mais elles ne seront évidemment pas remises en question.

Le numérique doit être au service de toutes les entreprises et de tous les citoyens wallons. Quand je dis toutes les entreprises, les grandes et moyennes entreprises, mais aussi les plus petites entreprises et les indépendants ; on peut même parler des commerçants. L'e-commerce fait peur, mais on doit passer par l'e-commerce et par cette sensibilisation. Il y a vraiment un rôle à jouer des fédérations des entreprises, des fédérations sectorielles, mais aussi des pouvoirs publics à sensibiliser à l'importance de ne pas rater le train.

La lutte contre la fracture numérique est une priorité présente dans les différents plans et axes de Digital Wallonia alors que les démarches, qu'elles concernent le secteur public pour les aides, pour les primes – on en a beaucoup parlé tout à l'heure – ou privé dans le monde des banques, dans le monde des assurances, se font de plus en plus en ligne. On ne peut se permettre de laisser des citoyens wallons au bord du chemin numérique. C'est la raison pour laquelle je compte encore renforcer la dynamique du dispositif des espaces publics numériques.

De même, je travaille d'ores et déjà avec les opérateurs de téléphonie mobile et de connexion à haut débit pour supprimer toute zone blanche du territoire wallon. Cela fait suite à la non-taxation des pylônes GSM. Nous avons eu beaucoup de réunions encore fin d'année, au mois de décembre, avec des différents opérateurs pour tenter d'avancer dans ce dossier des zones blanches du territoire wallon. Le haut débit est et restera une des priorités du Gouvernement dans le cadre de la poursuite de la mise en œuvre de la thématique *Territoire connecté et intelligent* de Digital Wallonia. On parle beaucoup des *smart cities* et des *smarts regions*, cela passe également par un territoire hyper connecté. Il ne faut pas une fracture numérique, de se dire que l'on peut avoir cela dans les grandes villes, mais les zones

plus rurales doivent évidemment être victimes ou souffrir de ne pas être connectées.

Au niveau des entreprises, notre stratégie doit en effet se concentrer sur la sensibilisation, le diagnostic et surtout l'accompagnement à la transformation numérique. Nos PME ne pourront saisir des opportunités que leur offre le numérique que si elles le maîtrisent de manière optimale. Il s'agit vraiment de les aider à se transformer pour profiter au mieux de cette révolution, par exemple en mettant à leur disposition des compétences de pointe en la matière.

C'est tout le sens des actions de sensibilisation et de diagnostic de maturité numérique qui ont d'ailleurs déjà été menées en 2016 et 2017 dans plusieurs secteurs d'activités en partenariat avec des fédérations professionnelles et des acteurs de terrain : le commerce de détail, la construction, l'ensemble du secteur industriel, les métiers du chiffre. Il s'agit maintenant d'approfondir ces actions en entrant de plain-pied dans la phase d'accompagnement de ces entreprises, tout en ouvrant de nouveaux chantiers.

Enfin, si la Wallonie souhaite provoquer l'émergence des entreprises technologiques leaders reconnues au niveau européen, voire mondial et moteurs d'une mutation industrielle réussie, il paraît essentiel d'identifier des secteurs d'activités spécifiques qui seront stratégiques pour notre développement économique futur. C'est en concentrant notre énergie et nos moyens sur des segments émergents dans lesquels la Wallonie a déjà des atouts qu'elle peut renforcer en coordonnant nos politiques d'éducation, de formation et de recherche que notre Région pourrait exister sur la carte du numérique.

Fin 2017, j'ai chargé l'Agence du numérique, appuyée par les acteurs de terrain, les acteurs du financement et bien sûr le Conseil du numérique, de formuler des propositions de clusters prioritaires. Le soutien à ces clusters devrait en effet idéalement passer par des partenariats public-privé qui seront examinés au cas par cas.

Enfin, le numérique étant une priorité de ce Gouvernement, le budget global prévu pour soutenir la mise en œuvre de la stratégie numérique Digital Wallonia a d'ailleurs été maintenu dans le cadre du budget 2018.

Madame Tillieux, j'ai peut-être été très long, mais je pense que c'est un sujet intéressant, que vos questions étaient nombreuses et qu'il était en effet opportun de faire le point sur, d'une part, le constat, le diagnostic et la stratégie Digital Wallonia et des opérations concrètes, que ce soit pour les citoyens, que ce soit pour les entreprises et le secteur économique, que ce soit aussi pour l'enseignement et l'administration. C'est un volet qui doit se voir de façon globale.

M. le Président. - La parole est à Mme Tillieux.

Mme Tillieux (PS). - Je voudrais vous remercier pour toutes ces précisions et non, vous n'êtes pas trop long parce que je pense que ce dossier requiert notre plus grande attention. Si le précédent Gouvernement en avait fait une priorité, je constate que vous en faites également votre priorité. C'est fondamental et c'est important pour rester et pour essayer de tendre vers l'excellence dans ce domaine, ce qui n'est pas encore le cas aujourd'hui, il faut bien le reconnaître. Nous avons les efforts à fournir, nous avons les moyens, nous avons les ressources, essayons de mettre tout cela dans le même panier pour faire en sorte qu'émergent tous les résultats positifs.

Dans votre réponse, j'ai juste pointé quelques petites choses, notamment que vous ne souhaitez pas un septième pôle de compétitivité. Je comprends bien votre argument, mais alors il faudra déterminer – je reviendrai peut-être avec une question là-dessus – dans chacun des six autres pôles comment bien faire percoler cette transversalité de l'option numérique, comment faire en sorte que l'on mette un peu les bouchées doubles pour faire démarrer et décoller.

Vous mettez l'emphasis sur la question de la formation. Cela nous concerne au niveau régional, mais l'enseignement également et l'éducation. Je crois qu'il y a là quelque chose de très fort. J'interroge votre collègue de la Fédération Wallonie-Bruxelles à cet égard la semaine prochaine. Je pense vraiment que l'on a encore trop peu de contacts pour booster les choses, pour faire en sorte que, dans le Pacte d'excellence, il y ait aussi une marque très forte sur ce volet du futur, de l'avenir.

Comme vous le dites, la génération, ce sont les enfants qui ont aujourd'hui 9 ans, 10 ans, 11 ans et qui feront les développeurs de demain, les codeurs de demain, ceux dont on aura besoin. Il est grand temps de leur impulser cette nécessité, d'avoir un œil attentif à toutes ces compétences mathématiques au départ, mais surtout digitales, numériques, bref, scientifiques globalement. Je vous remercie d'avoir cet œil attentif et cette priorité.

**QUESTION ORALE DE M. DRÈZE À
M. JEHOLET, MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DE
L'INDUSTRIE, DE LA RECHERCHE, DE
L'INNOVATION, DU NUMÉRIQUE, DE
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LE
PORTAIL OPENDATA DE LA WALLONIE »**

M. le Président. - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Drèze à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « le portail OpenData de la Wallonie ».

La parole est à M. Drèze pour poser sa question.

M. Drèze (cdH). - Monsieur le Ministre, on reste un peu dans le même sujet. L'*open data* est un thème qui est abordé de temps en temps dans cette enceinte, mais à mon avis encore relativement peu par rapport aux développements qui sont attendus et que l'on peut constater dans d'autres Régions ou pays. Pour rappel, l'*open data* consiste pour une autorité publique à publier sous forme facilement exploitable informatiquement les multiples données dont elle dispose pour permettre aux citoyens de les consulter et de les exploiter.

La Wallonie s'est dotée relativement récemment d'un portail OpenData qui s'appelle Digitalwallonia.be, mais qui à ce stade est encore relativement peu utilisé. Par exemple, certaines villes ou grandes villes n'y ont encore déposé aucune donnée. Les possibilités sont pourtant nombreuses pour promouvoir les politiques régionales et la démocratie participative. J'ai été voir le site de la Ville de Bruxelles, qui est fort en avance manifestement, puisqu'il y a plus de 500 jeux de données et surtout une accessibilité de l'outil avec différentes cartes interactives. Je vais citer quelques exemples pour me faire comprendre. Sur 540, je ne sais prendre que quelques exemples :

- notamment faciliter l'accès aux soins de santé et l'aide aux personnes, en indiquant les hôpitaux et leurs services, les homes, les places de parking PMR ;
- répondre aux demandes des familles en localisant les crèches, garderies, écoles, centres sportifs, plaines de jeux ;
- encourager la culture et le tourisme, en présentant les monuments et sites, les RAVeL et promenades. Pour la boutade, par exemple, on sait voir à quel moment on change les costumes de Manneken-Pis. Pour les touristes étrangers, c'est certainement quelque chose qui est fort regardé ;
- encourager la mobilité durable, en localisant les parkings de transit, les stations de *carsharing*, les bornes de recharge pour voitures électriques, et cetera.

Autre exemple que j'ai vu au niveau allemand, une présentation très conviviale au niveau des budgets qui permet, en en drillant, de regarder de détail en détail tous les éléments budgétaires en Allemagne. On pourrait donc faire de même pour ce qui concerne la Région wallonne, ainsi que nos communes et organismes publics.

On pourrait initier une vraie collaboration avec la société civile en organisant des appels à projets OpenData, comme cela se fait à Bruxelles, et soutenir les propositions les plus prometteuses. Dans ce contexte, je rappelle que vous nous avez précédemment annoncé qu'une séance de lancement officiel d'un comité OpenData devait avoir lieu le 28 novembre 2017. Pouvez-vous nous indiquer les objectifs qui ont été définis à cette occasion et nous

donner quelques exemples d'actions concrètes d'application envisagées ?

M. le Président. - La parole est à M. le Ministre Jeholet.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur le Député, l'ouverture des données publiques constitue en effet une opportunité sur le plan social, mais aussi sur le plan démocratique et économique. Les exemples cités constituent parmi tant d'autres des idées tout à fait pertinentes et porteuses d'utilisation de ces données publiques mises à disposition.

Le décret OpenData, dont l'arrêté d'exécution est en cours de finalisation, comporte certes une obligation, mais aucune sanction. Il s'agit de créer une émulation, d'une part, par les besoins d'utilisation qui doit faire remonter le secteur privé et, d'autre part, par une meilleure connaissance du service public sur le potentiel de l'ouverture de ses données.

Le portail dont il est question est un portail commun Région-Communauté, un outil mis à disposition pour les villes, communes, les services publics et recense à cet égard ce que ces acteurs y référencent. Il est à ce jour plus un portail d'échanges de fichiers de données stricto sensu et doit donc faire l'objet d'une refonte afin de devenir une véritable plateforme dédiée à l'OpenData.

Une fois l'arrêté d'exécution publié, le véritable travail de sensibilisation et de mise à disposition de jeux de données pourra être entamé. Outre ces discussions sur les aspects législatifs et pratiques, le premier comité de coordination OpenData portait également sur des réflexions quant à l'approche à utiliser afin de sensibiliser les acteurs publics sur l'utilité et le potentiel de l'ouverture des données.

Des sessions de présentation des principes de l'OpenData, des ateliers de médiation à la donnée, des initiations basiques à la technique d'extraction de données sont des exemples non exhaustifs de ce qui est actuellement considéré. Au niveau des bonnes pratiques, des initiatives telles que les start-up d'État ou les entrepreneurs d'intérêt général, mises en place par Etalab en France dans le cadre de leur stratégie *open data* sont également étudiées par l'Agence du numérique, constituant une approche collaborative société civile, secteur public, entrepreneurs très intéressante et théoriquement répliquable ici en Wallonie.

La prochaine réunion du comité de coordination qui aura lieu fin janvier devrait permettre de préciser quelles seront les modalités et méthodologies envisagées. Côté société civile et utilisateurs, du 9 au 11 mars prochain, aura lieu la troisième édition consécutive du hackathon Citizens of Wallonia, dont l'objectif central est justement de créer de nouveaux usages grâce au

numérique et l'OpenData en développant des solutions pour faciliter la vie des citoyens.

S'en suivra le 12 mars l'événement Open Belgium 2018, dont l'Agence du numérique et Digital Wallonia est coorganisateur avec l'Open Knowledge Foundation, rassemblement annuel et national autour des initiatives relatives à l'ouverture, au partage, à l'utilisation et la réutilisation de tous les savoirs et de toutes les informations.

Ces deux événements successifs devraient permettre d'accroître tout à la fois le nombre de jeux de données disponibles sur le portail, ainsi que leur réutilisation respective. Il va de soi que ce n'est qu'un début.

M. le Président. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Je pense que la réponse du ministre et sa manière d'aborder les choses vont dans la bonne direction. On a aujourd'hui quelque chose qui est en phase de démarrage et qui est plutôt un réceptacle de fichiers où les communes motivées déposent des fichiers. Le ministre annonce une refonte pour avoir une véritable plateforme, mais je crois que c'est vraiment cela qu'il faut faire, c'est que la Région prenne la main sur ces différents fichiers déposés et puissent gérer une interface commune et harmonisée pour qu'un citoyen qui veut chercher une crèche dans une commune x ait la même interface d'accès dans une commune y et ne doive pas soit être lui-même quelqu'un de chevronné, soit attendre qu'un opérateur externe s'empare de l'interface à la place de la Région, ce qui aurait été une autre formule.

Si la Région gère la plateforme en tant que telle, ce sera plus rapide et plus efficace en termes d'accès pour les citoyens. Je vous remercie.

**QUESTION ORALE DE MME ZRIHEN À
M. JEHOLET, MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DE
L'INDUSTRIE, DE LA RECHERCHE, DE
L'INNOVATION, DU NUMÉRIQUE, DE
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR
« L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN
WALLONIE »**

M. le Président. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Zrihen à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « l'intelligence artificielle en Wallonie ».

La parole est à Mme Zrihen pour poser sa question.

Mme Zrihen (PS). - Monsieur le Ministre, fin décembre dernier en France, plus de 100 personnalités faisant référence dans le domaine de l'intelligence artificielle, sept grands groupes tels que la SNCF, Air France, France Télévision, des PME, des start-up, des

ONG, des associations, des pôles de compétitivité, des écoles, des universités et des instituts de recherche ont décidé de travailler conjointement au sein du Hub France IA avec l'objectif de développer la filière française et européenne de l'intelligence artificielle.

Sensibilisés par l'urgence en la matière ainsi que par la nécessité de coordonner les mondes économique et académique, le Hub France IA est une plateforme d'échanges, réflexions et actions composée de deux entités, un *think tank* et un *do tank*. Cette dernière s'engage également à communiquer régulièrement un baromètre de l'intelligence en France et dans le monde.

Plusieurs questions sont d'ores et déjà posées : quelles plateformes de données à mettre en place, comment tester, labelliser, certifier l'IA, quelle stratégie industrielle, quel cadre éthique ?

La directrice de l'innovation de la SNCF se positionne très clairement sur la nécessité d'une formation de qualité, car ils ont le personnel pour adapter l'entreprise aux avancées technologiques de demain. Selon elle, l'intelligence artificielle devrait complètement réinventer le système ferroviaire, notamment au niveau de l'exploitation des trains et de l'énergie.

Fort de cette mobilisation en France et compte tenu de la rapidité d'évolution des nouvelles technologies, comment se porte le secteur de l'intelligence artificielle en Wallonie ? Combien d'emplois représente-t-il ? Quels sont les profils recherchés dans ce secteur d'activités ?

Une prise de contact avec le Hub France IA pourrait-elle être envisagée pour connecter les plateformes existantes et à venir ?

Comment expliquez-vous le sentiment d'urgence qu'ils communiquent quant au manque de cadre tant au niveau national qu'europpéen ? La Belgique et plus particulièrement la Wallonie est-elle en capacité de prendre ces directions aujourd'hui ?

M. le Président. - La parole est à M. le Ministre Jeholet.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, fin 2017, McKinsey évaluait à 200 000 le nombre d'emplois créés en Belgique d'ici 2030, consécutivement à l'essor de l'intelligence artificielle, laquelle impacte et continuera d'impacter nos usages, nos comportements et nos modes de consommation.

L'enjeu majeur pour développer nos compétences et nos entreprises en matière d'intelligence artificielle passe par une véritable culture des données, tant dans les entreprises que dans le secteur public. Cette culture suppose de développer une solide maîtrise dans la production, l'accès et le traitement de ces données afin

de ne pas laisser le bénéfice de leur exploitation aux seuls GAFAM, les géants américains du numérique : Google, Amazon, Facebook, Apple et Microsoft.

Malgré leur précocité, nos entreprises actives dans le secteur font preuve de dynamisme et d'ouverture aux partenaires internationaux, indispensables en la matière. Dans ce cadre, la Wallonie a participé cet automne aux échanges menés avec la délégation parlementaire québécoise sur le thème de l'intelligence artificielle ouvrant le champ à de potentielles coopérations internationales prometteuses.

Sur notre territoire, l'Agence du numérique a déjà organisé plusieurs actions d'information sur le potentiel des technologies d'intelligence artificielle, notamment au service des PME au travers de forums technologiques rassemblant plus de 200 responsables d'entreprises et acteurs du service public.

Nos universités et hautes écoles ne sont, par ailleurs, pas en reste puisque certaines des filières proposent déjà un cursus en intelligence artificielle. Le domaine de la recherche régionale est également impliqué dans la thématique au travers du programme WALInnov.

En ce qui concerne le cadre légal européen régissant l'intelligence artificielle, force est de constater qu'il reste effectivement embryonnaire et la Wallonie compte s'impliquer, tant que faire se peut, dans son développement.

Il y a de plus en plus d'études sur l'intelligence artificielle, de plus en plus d'articles, de plus en plus de commentaires. C'est vrai qu'en lisant ces différentes sources, on a à chaque fois des nouvelles questions, des nouvelles interrogations. On prend connaissance de nouvelles opportunités et parfois aussi de certaines inquiétudes. Il faut appeler un chat un chat. On est, comme je l'ai dit tout à l'heure à Mme Tillieux, dans un processus de développement et d'évolution qui n'est pas ultra rapide. C'est pire encore.

Je pense que l'on doit vraiment se saisir de ce dossier. Je l'ai dit, il est multiple. On a parlé du monde de l'enseignement, des recherches, des entreprises. C'est un dossier important, mais dont on ne voit pas encore tous les contours aujourd'hui. Celui qui les voit, je suis disposé à le rencontrer. Il m'aidera certainement aussi pour les projets futurs.

M. le Président. - La parole est à Mme Zrihen.

Mme Zrihen (PS). - Monsieur le Ministre, l'intérêt de la démarche tient surtout sur le fait que, malgré la surface que représente la France et la multiplicité des institutions, la volonté a été très vite de créer une plateforme.

Nous sommes en Wallonie, sur un territoire beaucoup plus restreint et je crois qu'il y a une suffisamment grande connectivité et la capacité de

mettre en coordination l'ensemble des acteurs tels qu'ils ont été évoqués, en tout cas en France, que ce soit les instances de communication, les start-up, les ONG, les associations, les pôles de compétitivité, les universités, les instituts de recherche.

Face à cette compétition qui va s'installer très rapidement – et je ne crois pas que les autres pays européens soient en reste –, la volonté pourrait être d'imaginer, indépendamment des pôles que nous avons déjà et de la capacité que nous avons de nous coordonner, de voir de quelle manière nous pouvons, sur ce territoire, avec tous les atouts que nous avons et qui ne sont parfois pas toujours bien évalués, être un acteur important en tout cas au niveau européen. Parce que la manière dont les informations arrivent au niveau européen nous font craindre que demain ce sera tellement important que nous risquons d'être le Petit Poucet d'un grand dispositif, ce qui est toujours dommageable, étant donné parfois les orientations, comme vous l'avez évoqué, qui peuvent être prises par les GAFAM ou les GAFAN ; cela dépend si l'on met ou pas Netflix dedans.

M. le Président. - Je vous propose une petite pause de quelques minutes à la demande de M. le Ministre. Nous nous retrouverons donc vers 18 heures 15.

La séance est suspendue.

- La séance est suspendue à 18 heures 9 minutes.

REPRISE DE LA SÉANCE

- La séance est reprise à 18 heures 25 minutes.

M. le Président. - La séance est reprise.

INTERPELLATIONS ET QUESTIONS ORALES

(Suite)

QUESTION ORALE DE M. DRÈZE À M. JEHOLET, MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE, DE LA RECHERCHE, DE L'INNOVATION, DU NUMÉRIQUE, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LE RISQUE DE CONCURRENCE ENTRE LES RÉGIONS EN MATIÈRE D'ACCÈS À LA PROFESSION »

M. le Président. - L'ordre du jour appelle orale de M. Drèze à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « le risque de concurrence entre les Régions en matière d'accès à la profession ».

La parole est à M. Drèze pour poser sa question.

M. Drèze (cdH). - Monsieur le Ministre, les choses sont en train de bouger fortement puisque les Régions sont désormais compétentes pour fixer les conditions d'accès aux professions protégées.

En Flandre, on annonce une réforme radicale puisque l'idée serait ni plus ni moins de supprimer, si j'ai bien compris ce que j'ai lu en Flandre, les accès à la profession sauf pour un seul secteur, celui de la construction.

À Bruxelles, votre homologue, M. Gosuin, a réagi. Il a affiché pour sa part son intention de simplifier et de moderniser le système. La possibilité actuelle offerte au candidat de prouver ses compétences et connaissances lors d'un examen théorique au jury central serait remplacée par un examen pratique dans un centre de validation de compétences.

Pour le reste, M. Gosuin estime utile de maintenir un système significatif d'accès à la profession pour l'exercice d'une série de métiers. Son point de vue est partagé par l'Union des classes moyennes et le Syndicat neutre pour indépendants.

Il tire même la sonnette d'alarme par rapport à ce qui se passe en Flandre, soulignant le risque d'une concurrence déloyale qui pourrait être dommageable entre Régions. Il conjure en tout cas la Wallonie de ne pas suivre l'exemple flamand.

Monsieur le Ministre, partagez-vous la crainte de votre collègue, le ministre Gosuin ?

Entretenez-vous avec lui un dialogue sur ce sujet, comme vous sembleriez le dire en octobre dernier ?

Enfin, où en êtes-vous dans le projet de réforme que vous annonciez pour la fin de l'année dernière pour ce qui concerne la Wallonie ? Quelles seraient les options de cette réforme ?

M. le Président. - La parole est à M. le Ministre Jeholet.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur le Député, tout d'abord, j'aime beaucoup M. Gosuin, mais je n'ai pas besoin de lui pour me laisser influencer dans les réformes que je compte mener. Ceci en boutade.

Merci pour votre question. C'est vrai que c'est un sujet important et sensible aussi dans le cas des différentes sections et des fédérations.

La directive européenne « qualification professionnelle » met en place un régime de reconnaissance des qualifications professionnelles dans l'Union européenne. Elle a pour objectif de contribuer à la flexibilité des marchés du travail, d'amener à une libéralisation accrue de la prestation des services,

d'encourager une plus grande automaticité dans la reconnaissance des qualifications ainsi que de simplifier les procédures administratives.

Je caricature un peu, mais c'est un peu comme lorsque l'on entendait un artisan boulanger qui apprenait à son fils à être boulanger et qui devait finalement aller suivre des cours. « Qui mieux que moi saurait lui apprendre mon métier et son métier ? », pouvait-on entendre. C'est pour la boutade.

La Flandre a décidé de supprimer, d'une part, l'accès de certaines professions dès le 1er janvier 2018 et, d'autre part, l'exigence de la connaissance de base en gestion dès le 1er septembre 2019. La Région bruxelloise a, de son côté, décidé de maintenir les accès pour les professions régionalisées. Elle a également mis en place un projet pilote dans le secteur de la coiffure qui vise à remplacer l'examen théorique du jury central par le système de validation des compétences.

Concernant l'orientation de la Wallonie, nous recevons actuellement au cabinet les différents secteurs professionnels, tous les secteurs concernés avec lesquels nous menons une réflexion sans tabou afin de voir comment nous pourrions au mieux nous adapter à cette directive européenne tout en garantissant la protection des consommateurs et la valorisation de la profession.

L'équilibre est celui-là : il y a une directive, on ne doit pas être les seuls à ne pas l'appliquer, mais comment peut-on garantir la protection des consommateurs et de la profession ? Un ultraconservatisme n'arrangera pas nécessairement les choses des indépendants.

Il est en tout cas impératif de moderniser les accès à la profession de manière générale afin que les entrepreneurs wallons ne soient pas discriminés par rapport aux ressortissants européens.

Nous sommes également en contact avec les différentes Régions afin de déterminer le critère de reconnaissance mutuelle dans le cadre d'un accord de coopération nécessaire en vue de la transposition de la directive et des éventuelles différences de régimes.

À cet effet, il est impératif de s'opposer au critère du siège social – ce que veulent les flamands – comme critère de reconnaissance mutuelle, et ce, pour deux raisons évidentes :

- ce critère a pour effet de permettre une politique de concurrence interrégionale conduisant au démenagement des sièges sociaux dans la région au cadre réglementaire le plus souple ;
- ce critère est contraire au droit européen de la libre circulation, puisqu'il y a la distinction des ressortissants belges et européens.

Je vous confirme être à la fois en contact avec mes homologues régionaux – une réunion est prévue ce mois pour poursuivre la négociation quant à l'accord de coopération – et l'ensemble des fédérations professionnelles concernées. Ces discussions sont ouvertes et il en résultera des modifications des règles concernant les accès, si l'évolution de la société les rend nécessaires ; les connaissances de base en gestion sont également un sujet discuté en ce moment avec les différentes fédérations.

Voilà, à ce stade, Monsieur Drèze, ce que je peux vous dire, mais vous constatez que nous ne restons pas inactifs. Le contact est fait avec une quinzaine de fédérations séparément pour voir toutes les conséquences que cette transposition peut avoir sur leur profession et sur les consommateurs.

M. le Président. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Manifestement, cela ne va pas être simple. Vous devez, d'un côté, concerter les secteurs et, d'un autre côté, concerter les autres Régions. On croise les doigts, en espérant que l'on atterrira pour un mieux, sans clash avec nos amis flamands et bruxellois, et dans des délais raisonnables puisque le train avance manifestement en Flandre.

**QUESTION ORALE DE M. DRÈZE À
M. JEHOLET, MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DE
L'INDUSTRIE, DE LA RECHERCHE, DE
L'INNOVATION, DU NUMÉRIQUE, DE
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LES
CONSÉQUENCES POUR LES DEMANDEURS
D'EMPLOI WALLONS DE LA RÉFORME DES
AGENCES LOCALES POUR L'EMPLOI (ALE)
EN FLANDRE »**

M. le Président. - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Drèze à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « les conséquences pour les demandeurs d'emploi wallons de la réforme des agences locales pour l'emploi (ALE) en Flandre ».

La parole est à M. Drèze pour poser sa question.

M. Drèze (cdH). - Monsieur le Ministre, on est de nouveau sur un sujet qui touche la collaboration éventuelle avec les Régions, puisque à partir du 1er janvier 2018, en Flandre, il y a une réforme profonde des agences locales pour l'emploi, qui deviennent des *wijk werken*, en traduction littérale « des travaux de quartier ». Ils sont maintenant destinés aux demandeurs d'emploi par rapport à des trajets temporaires de maximum six mois avec acquisition de compétences, ce qui n'est pas une mauvaise idée dans l'absolu.

Dans le cadre de la sixième réforme de l'État, la région compétente est celle du lieu de l'activité. Par conséquent, il semble qu'à partir du 1er janvier 2018 un chômeur wallon ou bruxellois ne pourra plus travailler en Flandre dans le système ALE, devenu *wijk werken*.

C'était jusqu'ici fréquemment le cas, par exemple dans les activités horticoles. Je ne vous cache pas que c'est le secteur horticole qui m'a informé de la situation et qui est inquiet de ne plus pouvoir poursuivre les collaborations avec des demandeurs d'emploi wallons.

Confirmez-vous ces éléments ? Ne serait-il pas intéressant d'envisager un accord de coopération avec la Flandre dans le but de permettre à un chômeur wallon de continuer à pouvoir faire des prestations en Flandre dans le cadre des *wijk werken* ?

Enfin, puisque le sujet est abordé, la DPR prévoit que « les ALE seront redéployées afin, au départ des compétences des demandeurs d'emploi, de les encourager à réaliser une activité tout en conservant leurs droits en sécurité sociale ».

Monsieur le Ministre, quand et comment allez-vous mettre cette intention de la DPR en œuvre ?

M. le Président. - La parole est à M. le Ministre Jeholet.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur le Député, suite à la réforme des ALE en Flandre à partir du 1er janvier 2018, les demandeurs d'emploi qui auront leur domicile dans une autre région que la Flandre ne pourront plus travailler en tant que *wijk werker*, travailleur de quartier, nouvelle appellation des travailleurs ALE en Flandre.

Cette situation est problématique principalement pour les travailleurs ALE wallons auxquels les sociétés d'agriculture, d'horticulture flamandes font appel au moment de la cueillette des fruits. Le ministre Muyters interpellé à ce sujet s'est exprimé en commission du Gouvernement flamand le 14 décembre dernier. Il estime que c'est aux autres Régions de modifier leur réglementation afin d'autoriser les travailleurs ALE des autres Régions à travailler chez les agriculteurs flamands.

Une réunion concernant cette question est prévue en début d'année 2018, en janvier, entre le FOREm et le VDAB pour trouver une solution.

La mise en œuvre du redéploiement des ALE telle qu'annoncée dans la Déclaration de politique régionale est actuellement à l'étude. Cette réflexion est intégrée dans le cadre plus large englobant également l'insertion des demandeurs d'emploi fragilisés. Ce qui ne veut pas dire que l'on ne peut pas avancer plus rapidement sur le volet que vous évoquez aujourd'hui par rapport à une

réforme plus importante des ALE qui prendra forcément un peu plus de temps et qui s'intégrera aussi par rapport à d'autres dispositifs qui existent en Région wallonne.

Une réunion est prévue entre le FOREm et VDAB, bien conscients et bien sensibles à la problématique, en espérant trouver une solution le plus rapidement possible.

M. le Président. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Je constate que le ministre confirme la compréhension de la situation que j'avais eue. Je me réjouis qu'il y ait des contacts avec le VDAB et le FOREm pour trouver une solution. J'espère que cela ira vite parce que l'on est dans une situation de « trou » depuis le 1er janvier. Il existait une possibilité qui n'existe plus. J'espère donc, tout comme vous, j'imagine que cela pourra être réglé dès que possible.

**QUESTION ORALE DE MME TILLIEUX À
M. JEHOLET, MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DE
L'INDUSTRIE, DE LA RECHERCHE, DE
L'INNOVATION, DU NUMÉRIQUE, DE
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR
« L'AUGMENTATION DU NOMBRE
D'INDÉPENDANTS SENIORS »**

M. le Président. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Tillieux à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « l'augmentation du nombre d'indépendants seniors ».

La parole est à Mme Tillieux pour poser sa question.

Mme Tillieux (PS). - Monsieur le Ministre, le nombre d'indépendants actifs après 65 ans a littéralement explosé ces dernières années et a même doublé depuis 2009. Les réalités des uns et des autres sont diverses. Certains poursuivent leur métier par nécessité, d'autres plutôt par passion.

Si certains représentants des organismes de défense des indépendants considèrent que ce phénomène est favorable, car l'espérance de vie augmentant ce aura un impact positif sur l'économie, d'autres mettent en lumière la nécessité financière de certains indépendants à poursuivre une activité professionnelle après leur pension pour pouvoir maintenir et subvenir à leurs besoins, alors qu'ils ont pourtant cotisé toute leur vie.

La Belgique compte aujourd'hui 99 000 indépendants seniors au travail. Ce sont les chiffres pour le pays. Je vous interpelle pour connaître les chiffres en Wallonie. Quel est le pourcentage en Wallonie ?

Comment éviter que ces indépendants expérimentés ne concurrencent les jeunes sur le marché de l'emploi wallon ? Quel est l'avis d'organismes comme l'UCM ou le SNI sur cette question ?

Enfin, si les aînés travaillent plus longtemps, pourquoi ne pas profiter de leur expérience professionnelle en systématisant le partage de la connaissance avec les jeunes générations ? Ne pourrions-nous par exemple pas envisager un système de « référents », qui serait bien entendu cadré, pour permettre la transmission du savoir de personnes expérimentées vers la jeune génération ?

M. le Président. - La parole est à M. le Ministre Jeholet.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, les données fournies par l'INASTI à la fin 2016 portent le nombre d'indépendants seniors en Wallonie à 30 396 et 97 764 au niveau belge. La Wallonie pèse donc pour 30 % du total belge.

En termes d'évolution, le nombre d'indépendants actifs après la pension est en hausse depuis quelques années. Cette augmentation du nombre d'indépendants actifs après la pension est liée à de nombreux facteurs : l'augmentation de l'espérance de vie et d'une meilleure santé en général lorsque l'on atteint l'âge de départ à la retraite ; la motivation aussi à continuer éventuellement à un rythme moins soutenu, motivation qui peut être liée à la passion pour le métier, au besoin de ne pas lâcher complètement ses activités professionnelles, au besoin de prendre le temps pour transmettre correctement son activité ou son entreprise, mais aussi, soyons clairs, pour des considérations plus financières et tout à fait légitimes.

Il n'est pas évident de disposer d'une analyse fine pour établir lesquels de ces facteurs ont le plus d'impact sur l'augmentation continue des seniors actifs en Wallonie et en Belgique, mais tous y contribuent probablement.

Il faut noter que le statut d'indépendant à titre principal ne représente qu'une faible part de la population de 15 à 24 ans, ce qui laisse penser que ces catégories d'indépendants ne sont pas en concurrence sur le marché du travail. Je tiens également à rappeler que ces indépendants actifs après la pension continuent de contribuer à la prospérité générale par l'activité économique qu'ils génèrent, par leurs cotisations sociales, par les impôts qu'ils payent, aussi par leur pouvoir d'achat renforcé, ainsi donc par les emplois auxquels ils contribuent.

C'est donc un bonus pour tout le monde. C'est également l'avis de l'Union des classes moyennes et du Syndicat national des indépendants.

Néanmoins, il faut être attentif sur le principe de respect ou de mise en place de règles de loyale et saine concurrence qui permettent à chaque acteur économique, indépendamment de sa taille et/ou de sa robustesse, d'avoir la possibilité de se créer et de se développer.

Quant à l'aspect de transfert de savoir transgénérationnel entre les acteurs économiques, les opérateurs d'animation économique n'ont jusqu'à aujourd'hui pas été dirigés vers ce type de service. Toutefois, si cette piste fait sens, celle-ci pourrait être envisagée dans le futur.

M. le Président. - La parole est à Mme Tillieux.

Mme Tillieux (PS). - Monsieur le Ministre, effectivement je pense qu'il y a quelque chose à faire à cet égard. Antérieurement, des initiatives ont déjà été prises, notamment pour permettre la transmission d'entreprises tout simplement vers de jeunes entrepreneurs qui débutent. C'est souvent la difficulté d'entrepreneurs qui ont pris de l'âge, qui poursuivent malgré leur activité parce qu'ils ne savent pas qui pourrait reprendre leurs affaires demain. Il y a certainement là aussi une piste à chercher. Vous me dites qu'il n'y a pas de concurrence, je veux bien vous croire. Essayons de faire en sorte que ce mécanisme de maintien à l'emploi de seniors avec des horaires allégés, avec plus de facilité, permette aussi de transmettre plus facilement les entreprises. Si c'est dans ce sens-là, alors nous sommes bien sûr aussi partants.

**QUESTION ORALE DE MME TILLIEUX À
M. JEHOLET, MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DE
L'INDUSTRIE, DE LA RECHERCHE, DE
L'INNOVATION, DU NUMÉRIQUE, DE
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LES
DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE »**

M. le Président. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Tillieux à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « les discriminations à l'embauche ».

La parole est à Mme Tillieux pour poser sa question.

Mme Tillieux (PS). - Monsieur le Ministre, le troisième monitoring socioéconomique publié en décembre 2017 est le fruit d'une longue collaboration entre le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (Unia).

Force est de constater que l'origine reste un facteur déterminant pour expliquer les inégalités sur le marché du travail. En effet, en 2014, le taux d'emploi de la population des 18-64 ans d'origine belge s'élevait à 73 %, alors qu'il n'était que de 46 % pour les personnes d'autres origines, hors UE.

Une différence significative entre les personnes d'origine belge et les personnes d'origine étrangère se marque également quant au niveau de leur niveau de qualification lorsqu'il est élevé ou à qualification égale.

Avez-vous pris connaissance du rapport ? Si oui, qu'en retirez-vous ?

Au regard de vos compétences et de leviers à votre disposition, comment comptez-vous participer à la lutte contre les discriminations à l'embauche ? Ceci étant une question qui rejoint complètement le débat de tout à l'heure sur la proposition déposée.

Un consortium Diversité, composé de multiples partenaires actifs en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dispose de l'expertise utile pour vous soutenir dans cette démarche. Le consortium comporte le CRIPEL, le DISCRI, le FOREm, les organisations syndicales, les HEC ULg, bref toute une série d'organismes impliqués.

Au regard du budget 2018 cependant, il semblerait que vous ayez décidé de priver ces partenaires des moyens nécessaires à leurs actions, pourtant plus que jamais utiles, en faveur d'une politique de promotion de la diversité. En effet, aucun crédit d'engagement ne semble y être réservé. Ont-ils été concertés, informés ou rencontrés depuis votre prise de fonction ?

Allez-vous, à l'image de ce que l'on peut lire dans le budget, abandonner définitivement cette politique ? Sinon, quelles sont vos intentions en faveur de ces opérateurs ou d'autres opérateurs ? Le cas échéant, avec quels moyens ?

M. le Président. - La parole est à M. le Ministre Jeholet.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, la problématique de la discrimination à l'embauche constitue un défi auquel j'entends accorder une grande attention comme l'ensemble de cette commission, puisque nous avons passé beaucoup d'heures aujourd'hui à auditionner différentes personnes. C'était des auditions très intéressantes. Je pense que sur les moyens d'arriver à lutter contre les discriminations à l'embauche et peut-être le canal, on n'est pas encore tout à fait sur la même longueur d'onde ; c'est ce dont on a d'ailleurs pu s'apercevoir aussi au travers des auditions. Toutefois, sur le constat, l'objectif et l'attention portée à la discrimination à l'embauche, on peut se rejoindre, indépendamment des clivages politiques.

La question est complexe et seule une conjugaison de politiques et d'actions positives permettra d'avancer efficacement dans cette matière.

Oui, mon cabinet a rencontré des représentants du consortium Diversité composé de la FGTB, de la CSC,

du Centre régional d'intégration de Liège et du FOREm à l'occasion d'un comité de pilotage des actions développées à travers des subventions octroyées aux trois premiers partenaires cités.

À l'analyse, il m'apparaît que le partenariat est notamment imputé d'un acteur essentiel, à savoir le représentant des employeurs.

Je note que des financements sont octroyés depuis de nombreuses années et que des outils des contenus de formation et de sensibilisation ont été développés et sont prêts à être intégrés dans les structures bénéficiaires sans nécessiter de financement additionnel.

Tout à l'heure, chacun prenait des exemples de plaintes de discrimination et on avait Unia qui était là avec ses centres régionaux. Il y avait le FOREm et différentes associations, puis les associations soutenues et proches des syndicats, et cetera. Même dans les réflexions autour de la table, on disait : « On va un peu partout. À un moment donné, n'y aurait-il pas une réflexion à avoir, une concentration de moyens ? »

Avant toute décision définitive, j'ai demandé aux partenaires du consortium de me communiquer un plan d'action contenant les éléments suivants :

- l'identification des problématiques auxquelles le projet de consortium répond. J'ai entendu les deux syndicalistes, ce n'est pas qu'ils n'étaient pas sur la même longueur d'onde, mais l'un a cru bon de reprendre l'autre pour dire que le consortium était quand même actif ;
- l'identification des résultats à atteindre ;
- l'identification des actions à mener pour l'atteinte de résultats ;
- l'indicateur de résultats et si possible d'impact ;
- l'identification des partenaires ;
- les ressources humaines et les moyens associés.

Parallèlement, j'entends rencontrer les représentants des employeurs – le SPW, le FOREm, Duo for job, Unia – comme nous l'avons fait aujourd'hui. On reste en contact afin d'évaluer également avec eux les besoins et les actions qui pourraient être mis en place dans un futur proche afin d'avancer efficacement sur cette question.

C'est un peu les conclusions des auditions d'aujourd'hui. Suite à la proposition que votre groupe a déposée, autour de la table, peut-être pas sur base du texte tel qu'il est proposé, mais je pense que toutes les formations politiques sont ouvertes à travailler sur cette problématique importante, mais complexe.

M. le Président. - La parole est à Mme Tillieux.

Mme Tillieux (PS). - Pour que ce soit clair, en termes de moyens budgétaires, vous confirmez qu'il n'y a plus pour l'instant de moyens consacrés au consortium Diversité dans sa forme actuelle, parce que vous

souhaitez rebaliser complètement la manière dont le consortium travaille.

(Réaction de M. le Ministre Jeholet)

Avez-vous fixé un délai avec eux sur cet important travail ?

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - *(hors micro)*... lentement, je réagis lentement.

Mme Tillieux (PS). - À l'ajustement, par exemple, cela pourrait être une étape.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Tout est possible chez moi.

Mme Tillieux (PS). - Je ferai passer le message, je vous remercie.

**QUESTION ORALE DE M. BAURAIN À
M. JEHOLET, MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DE
L'INDUSTRIE, DE LA RECHERCHE, DE
L'INNOVATION, DU NUMÉRIQUE, DE
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LES
SUITES DE L'AFFAIRE « MAISON ÉMILIE »
SUR LE PLAN DES EMPLOIS DANS LE CADRE
DES AIDES À LA PROMOTION DE L'EMPLOI
(APE) »**

M. le Président. - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Baurain à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « les suites de l'affaire « Maison Émilie » sur le plan des emplois dans le cadre des aides à la promotion de l'emploi (APE) ».

La parole est à M. Baurain pour poser sa question.

M. Baurain (cdH). - Monsieur le Ministre, nous savons tous dans quelles conditions un échevin de la Ville de Mons a été amené à démissionner à la veille des fêtes. L'affaire tourne autour d'une ASBL de Cuesmes, à vocation sociale, soupçonnée d'avoir été quelque peu détournée de son objet et utilisée à des fins partisans par ce mandataire socialiste et par son père, ancien bourgmestre de la cité du Doudou et président de l'association. Comme ce fut souligné par les médias, cette ASBL bénéficiait d'un soutien régional à l'emploi via des points APE. On connaît vos critiques assez sévères à l'égard du système APE, notamment son opacité et la liberté parfois prise avec le respect de leurs conditions d'octroi.

Par ailleurs, vous avez annoncé votre intention de récupérer auprès de certains employeurs des subventions indues liées à ces aides à l'emploi.

Dès lors, quelle est votre analyse ? Quelle position adoptez-vous ? Dans le cadre de vos compétences, êtes-vous amené à intervenir dans ce dossier ?

Une enquête administrative est-elle diligentée pour vérifier le bon usage de ces aides ? Des sanctions sont-elles possibles et envisagées ? Sont-elles souhaitables ?

En effet, l'équation n'est pas simple. Des emplois sont en jeu. Des travailleurs APE ont peut-être été amenés, à leur corps défendant, à rendre des services étrangers à l'objet social déclaré de la Maison Émilie. Par ailleurs, il ne semble pas contesté que cette association rend effectivement une série de services à caractère social dans cette commune montoise. La remise en question des aides APE dont elle bénéficie ne risquerait-elle pas de compromettre sa pérennité ?

Je vous remercie par avance pour les éléments d'analyse et les informations que vous pourrez nous fournir.

M. le Président. - La parole est à M. le Ministre Jeholet.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur le Député, suite à la révélation de cette affaire et étant donné la gravité des faits reprochés, j'ai demandé à mon administration, le 18 décembre dernier, de faire toute la lumière sur le projet de l'ASBL La Persévérance, qui bénéficie de subventions APE depuis 14 ans pour 14 équivalents temps plein. Outre le respect du volume global de l'emploi, l'employeur doit respecter les fonctions des travailleurs ainsi que l'objet des activités sur base duquel il a motivé sa demande de subsides.

Il faut savoir que les ASBL ne sont pas contrôlées chaque année, c'est au vogelpick, on ne sait pas contrôler toutes les ASBL. Il ne faut pas non plus dire : « Tiens, elle n'a plus été contrôlée depuis 2009 ». Étant donné que la dernière visite de l'Inspection sociale remonte à 2009 et que les faits rapportés dans la presse se seraient déroulés entre 2012 et 2015, j'ai demandé qu'une visite de contrôle du projet soit effectuée afin de vérifier que les activités actuelles concordent avec le projet.

En ce qui concerne les éventuelles charges du passé, l'Inspection sociale peut les contrôler également. Toutefois, le Parquet a ouvert une information judiciaire depuis début 2017. Dans ce cadre, les rapports de l'Inspection sociale seront prochainement saisis par la Police judiciaire fédérale. L'Inspection sociale pourra par la suite avoir accès au dossier répressif pour lui donner toute suite utile en matière administrative. Un dossier contenant un ou plusieurs motifs de sanction

pourrait enfin être prochainement soumis par l'Inspection sociale à la Direction de la promotion de l'emploi.

In fine, comme le prévoit le décret du 25 avril 2002 et son arrêté d'exécution, il reviendra à la Commission interministérielle, la CIM, composée de représentants des ministres compétents et de la DGO6, d'auditionner l'employeur pour qu'elle puisse me soumettre une proposition. Ce n'est qu'après cette procédure que je pourrais prendre une sanction allant de la suspension complète ou partielle de l'aide à la récupération complète ou partielle des subventions en fonction des infractions constatées.

Dès mon arrivée au Gouvernement et comme je l'ai indiqué le 12 décembre dernier à M. Drèze, j'ai fait part de mon intention de récupérer les subventions APE indues. Ce cas de figure concerne le contrôle du coût effectivement supporté par l'employeur qui ne peut être inférieur à la subvention perçue.

Or, en l'espèce, le cas présent est différent et nécessite la tenue d'une commission interministérielle. Toutefois, cette commission ne s'est plus réunie depuis novembre 2015, ce qui signifie qu'aucune suite n'a été donnée à 300 dossiers litigieux.

C'est la raison pour laquelle j'ai décidé de réunir à nouveau cette Commission interministérielle, et ce, dans les meilleurs délais. Il y a aussi le délai de la composition de cette commission, étant donné que cela concerne plusieurs ministres. Ce n'est qu'après la réception d'avis de la commission que je pourrai, le cas échéant, prendre position sur le dossier la Maison Émilie.

M. le Président. - La parole est à M. Baurain.

M. Baurain (cdH). - Merci à M. le Ministre pour ses réponses et pour avoir planté un peu le décor des suites de ce dossier. Affaire à suivre, mais affaire à suivre au long cours, si j'ai bien compris, avec 300 dossiers en attente depuis 2015. J'imagine que ce n'est pas rapidement que nous aurons l'épilogue de ce dossier concernant ces éventuelles sanctions.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Ce sont 300 dossiers qui, heureusement, ne sont pas d'une gravité comme celle-là. À un moment donné, la CIM pourra, sur proposition qui est faite, une fois qu'elle se réunira, elle examinera aussi ce dossier-là.

**QUESTION ORALE DE M. DRÈZE À
M. JEHOLET, MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DE
L'INDUSTRIE, DE LA RECHERCHE, DE
L'INNOVATION, DU NUMÉRIQUE, DE
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR
« L'INSPECTION MENÉE PAR
L'ADMINISTRATION AUPRÈS DES MISSIONS
RÉGIONALES POUR L'EMPLOI (MIRE) »**

M. le Président. - L'ordre du jour appelle la question orale de M. Drèze à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « l'inspection menée par l'administration auprès des missions régionales pour l'emploi (MIRE) ».

La parole est à M. Drèze pour poser sa question.

M. Drèze (cdH). - Monsieur le Ministre, je me rappelle, en 1991, quand la première MIRE a été créée, la MIREC à Charleroi, qui a fait son chemin depuis puisque, d'après ce que j'ai vu sur son site, en 2016, 1 648 personnes ont été accompagnées. Plus de 600, selon le site, ont été conduits à un emploi durable.

Aujourd'hui, il y a 11 missions régionales, comme vous le savez, agréées en Wallonie. Elles ont en commun d'avoir pour vocation de mettre en œuvre des actions d'insertion et d'accompagnement à destination du public éloigné du circuit professionnel, en vue de les conduire vers un emploi durable.

Au fil des années, elles ont élaboré une approche spécifique en phase avec les réalités et les besoins de leur bassin de vie respectif. Je pense que vous avez eu l'occasion de les rencontrer ces dernières semaines, mais qu'il y a quelques petites difficultés à surmonter.

J'ai souvenir que, à l'occasion de nos débats budgétaires, vous avez indiqué avoir demandé au Département de l'inspection de la DGO6 de se pencher sur leurs activités et de vous faire un rapport. Suite à cela, j'ai donc quelques questions.

Comment faut-il interpréter votre initiative auprès de l'Inspection ?

S'agit-il d'une démarche de routine ou y a-t-il quelque part anguille sous roche ?

Cette démarche s'inscrit-elle dans une sorte de tour du propriétaire de l'ensemble des partenaires de l'emploi qui vous a semblé nécessaire au moment d'endosser vos responsabilités ou cette initiative se fonde-t-elle, selon un autre scénario, sur un certain nombre de doutes quant à la façon dont les MIRE rempliraient leurs missions ?

Où en est aujourd'hui cette enquête ? Quelle méthode est utilisée pour la réaliser ?

L'inspection a-t-elle été invitée à se focaliser sur certains points, voire sur certaines MIRE en particulier ?

Un rapport vous a-t-il déjà été présenté ? Si oui, quelles en sont les conclusions ?

M. le Président. - La parole est à M. le Ministre Jeholet.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Monsieur le Député, j'essaie souvent d'être très exhaustif dans mes réponses. Ce n'est pas que je ne veux pas l'être ici, mais simplement oui, je vous confirme que j'ai sollicité l'Inspection sociale concernant les MIRE.

Il n'y a pas de volonté particulière, il n'y a pas d'agenda caché, de méfiance particulière. Il y a une volonté d'y voir plus clair dans l'affectation des moyens publics. C'est vrai pour les MIRE aujourd'hui. Ce sera vrai pour d'autres dispositifs ou d'autres structures demain parce que c'est vrai que c'est de ma responsabilité de m'assurer de l'utilisation à bon escient des moyens affectés aux organismes sous ma tutelle.

Deuxièmement, je n'ai évidemment pas encore de conclusions et de rapports. Vous comprendrez aussi mon attitude, afin que le travail soit mené par l'Inspection sociale et se passe dans les meilleures conditions, je ne vais pas communiquer davantage de détails sur le processus en cours.

Vous aurez l'occasion de me réinterroger, j'en suis sûr. Je suis ouvert à tout débat en toute transparence, sans tabou, que les conclusions soient positives, hyper positives ou plus mitigées. Cela fait partie aussi de notre responsabilité collective.

M. le Président. - La parole est à M. Drèze.

M. Drèze (cdH). - Je remercie le ministre pour le point de la situation. J'attendrai le rapport pour revenir sur le sujet. Je vous remercie.

**QUESTION ORALE DE MME TILLIEUX À
M. JEHOLET, MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DE
L'INDUSTRIE, DE LA RECHERCHE, DE
L'INNOVATION, DU NUMÉRIQUE, DE
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, SUR « LE
CONSORTIUM DE VALIDATION DES
COMPÉTENCES »**

M. le Président. - L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Tillieux à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sur « le consortium de validation des compétences ».

La parole est à Mme Tillieux pour poser sa question.

Mme Tillieux (PS). - Monsieur le Ministre, la validation des compétences est mise en œuvre en Belgique francophone, par un décret de juillet 2003, via un consortium de validation des compétences et des centres de validation agréés. Ces centres sont organisés par les cinq institutions publiques d'enseignement et de formation professionnelle continue, dont le FOREm et l'IFAPME pour ce qui concerne la Wallonie.

Cette validation consiste à reconnaître officiellement des compétences professionnelles acquises via une formation non formelle, une expérience professionnelle ou parfois même via une expérience de vie.

Un titre de compétence est donc une preuve officielle des compétences qu'il est possible de faire valoir dans le cadre d'un projet professionnel – recherche d'emploi ou tout simplement dans l'évolution de carrière – ou dans le cadre de formation en termes d'accès à la formation ou de dispenses dans la formation.

La mission du consortium est d'organiser les démarches visant à vérifier la maîtrise des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles pour obtenir le titre de compétence reconnu par les partenaires associés comme par les entreprises. Le titre participe au bien-être économique et social de chacune et chacun.

L'intérêt de la validation des compétences n'est plus à démontrer. Le rôle du consortium s'est avéré extrêmement utile et efficace à de maintes reprises. Vous avez d'ailleurs déjà évoqué la valeur ajoutée du dispositif relatif à la validation des compétences, notamment au niveau des métiers en pénurie, et vous avez manifesté vos exigences en termes d'obligations de résultat à l'égard du FOREm.

Pourriez-vous dès lors nous expliquer la diminution significative de moyens que vous réservez en 2018 à cette politique puisque, si on lit bien les chiffres, ce sont 10 % de budget en moins pour le consortium ? Quel est l'impact de cette décision ?

Les opérateurs, à nouveau, ont-ils été concertés ? À quel moment ? Surtout, qu'en pensent-ils ?

M. le Président. - La parole est à M. le Ministre Jeholet.

M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation. - Madame la Députée, la validation des compétences s'est progressivement déployée depuis 2003 avec l'implication active des opérateurs, dont le FOREm et l'IFAPME pour la Wallonie, mais aussi les partenaires sociaux.

Les résultats sont positifs puisque les titres de compétence sont reconnus sur le marché du travail et valorisés dans le cadre de la reprise d'études et de formation.

Je vous rejoins sur l'intérêt du dispositif pour les travailleurs et les demandeurs d'emploi. Ces derniers représentent plus de 60 % des bénéficiaires.

Votre question porte plus précisément sur la diminution de 10 % de l'allocation budgétaire wallonne allouée directement à l'organisme pour l'année 2018, celle-ci passant de 250 000 euros en 2017 à 225 000 euros en 2018. Elle est destinée aux épreuves de validation pour les métiers qui ne ressortent pas de la liste des métiers d'avenir telle qu'approuvée par les partenaires sociaux.

Le dispositif de validation des compétences est financé via plusieurs sources, un financement direct au consortium de validation des compétences émanant des différents gouvernements, dont l'allocation susmentionnée, et un financement via les cinq opérateurs qui organisent les épreuves de validation. La contribution du FOREm et de l'IFAPME s'effectue via trois sources : leur dotation structurelle, une dotation du plan Marshall 4.0 et un financement FSE.

La validation des compétences ne sera pas impactée par la diminution de l'allocation. Sur une enveloppe annuelle de 1 050 000 euros, cela représente une diminution de 2,4 %.

Cette décision est à considérer comme un signal, une demande adressée à l'ensemble des opérateurs partenaires et des parties prenantes d'augmenter l'efficacité et de simplifier la mise en œuvre du dispositif, c'est-à-dire de travailler sur les processus et la durée de production des référentiels, sur le nombre d'épreuves de validation par métier ainsi que sur les priorités à opérer dans le choix des métiers.

Une marge d'amélioration de l'efficacité existe, j'en suis convaincu. La validation des compétences, la valorisation des acquis de l'expérience et de la formation, la certification sont à construire et à piloter avec efficacité et souplesse et en réponse à des besoins.

Enfin, je souhaite souligner que la contribution de la Wallonie à la validation des compétences dans le cadre du plan Marshall 4.0 destinée aux métiers d'avenir est de 800 000 euros par année. Le nombre d'épreuves de validation a fortement augmenté, passant de 1 673 en 2016 à 2 470 en novembre 2017, soit une augmentation de 47 %.

Les effets de cet investissement complémentaire se traduisent aussi par une offre de validation des compétences élargie à de nouveaux métiers. En 2017, le FOREm a réalisé des épreuves dans 17 métiers d'avenir et prévoit de porter ce nombre à 26 métiers d'avenir en 2018.

Voilà pour les éléments de réponse.

M. le Président. - La parole est à Mme Tillieux.

Mme Tillieux (PS). - Je remercie M. le Ministre pour les éléments de réponse. Néanmoins, je m'interroge sur la marge d'amélioration qui existe.

Je vous ai demandé si vous aviez concerté, vous ne m'avez pas répondu. Cela signifie peut-être que vous ne les avez pas concertés et je n'ai pas de précisions quant à cette fameuse marge d'amélioration.

Je ne suis pas de ceux qui pensent que, parce que l'on réduit les moyens, on va forcément être plus efficace. Au contraire, lorsque l'on réduit les moyens, on va aussi réduire les résultats et les objectifs à partir du moment où ces épreuves nécessitent forcément de l'investissement, du temps pour contrôler tous les processus et mettre en œuvre toutes les épreuves de validation des compétences.

Bref, nous verrons sur le terrain ce qu'il en est. Là, vous voyez, contrairement à mes autres questions, je ne suis pas d'accord avec vous.

Je pense que c'est une erreur de réduire les moyens du consortium validation des compétences.

(Réaction de M. le Ministre Jeholet)

Bien sûr, c'est assez logique dans la position qui est la nôtre, une réduction de moyens ce n'est pas admissible. Bref, c'est dommage de terminer la commission sur cette note.

M. le Président. - Merci, Madame la Députée. En effet, nous terminons cette commission avec cette réplique.

ORGANISATION DES TRAVAUX

(Suite)

Interpellations et questions orales transformées en questions écrites

M. le Président. - Les questions orales de :

- M. Legasse, sur « la politique d'encadrement et de développement du commerce en Wallonie » ;
- Mme Simonet, sur « les champions du programme Digital Wallonia » ;
- Mme Simonet, sur « le logiciel Leodica développé par l'Agence de développement économique pour la Province de Liège (SPI) » ;
- M. Puget, sur « l'accès simplifié à la profession » ;
- M. Evrard, sur « l'état d'avancement de la réflexion sur l'accès à la profession » ;

- M. Furlan, sur « la prolongation des points APE alloués aux communes » ;
- M. Collignon, sur « le futur des agences de développement local et des gestions centre-ville » ;
- M. Legasse, sur « le futur accord pour le secteur du non-marchand » ;
- M. Destrebecq, sur « la reconnaissance des diplômes délivrés par l'IFAPME » à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sont transformées en questions écrites.

Interpellations et questions orales retirées

M. le Président. - Les questions orales de :

- Mme Ryckmans, sur « les perspectives de reprise de l'entreprise 3M de Nivelles » ;
- M. Hazée, sur « les perspectives d'avenir pour le journal L'Avenir » ;
- M. Fourny, sur « le suivi du dossier relatif au futur des Éditions de l'Avenir » ;
- M. Hazée, sur « les conséquences des modifications dans l'actionnariat d'Ethias » ;
- Mme Dock, sur « la coopération européenne en matière de recherche sur le numérique » ;
- Mme Ryckmans, sur « la disponibilité du cadastre et les décisions dans les aides à l'emploi APE » ;
- Mme Salvi, sur « le blocage par le FOREm de conventions de formation d'auxiliaires de l'enfance » ;
- Mme Lecomte, sur « le phénomène de cooptation lors du recrutement » ;
- Mme Nicaise, sur « les résultats encourageants du projet « Duo for a Job » et son implantation en Wallonie » à M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation, sont retirées.

-
Ceci clôt nos travaux de ce jour.

La séance est levée.

- *La séance est levée à 19 heures 5 minutes.*

LISTE DES INTERVENANTS

M. Luan Abedinaj, responsable national Migrants CSC et Diversité à la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC)
M. Pascal Baurain, cdH
M. Marc Bertrand, Médiateur commun à la Communauté française et à la Région wallonne
M. Philippe Bracaval, MR
M. Pierre Burton, Directeur de la Direction de l'inspection sociale
M. Guy Chandelon, responsable de la Cellule Discriminations à la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB)
M. Patrick Charlier, Directeur du Centre interfédéral pour l'égalité des chances
M. Jean De Lame, Secrétaire général-Directeur de l'Union wallonne des entreprises (UWE)
M. Philippe Dodrimont, Président
M. Benoît Drèze, cdH
M. Yves Evrard, MR
M. Laurent Henquet, MR
M. Philippe Henry, Ecolo
M. Pierre-Yves Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation
Mme Kuzyn, représentante habilitée de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes
M. Bruno Lefebvre, PS
M. Abdeslam Marfouk, attaché scientifique à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et la statistique (IWEPS)
M. David Piscicelli, représentant habilité de l'Union des classes moyennes (UCM)
Mme Isabelle Quoilin, Directrice générale de la Direction générale opérationnelle de l'Économie, de l'Emploi et de la Recherche (DGO6)
Mme Isabelle Simonet, cdH
M. Philippe Suinen, Président de la Fédération des chambres de commerce et d'industrie de Wallonie
Mme Éliane Tillieux, PS
M. Christophe Wambersie, Secrétaire général Wallonie-Bruxelles du Syndicat neutre pour indépendants (SNI)
Mme Olga Zrihen, PS

ABRÉVIATIONS COURANTES

AEI	Agence pour l'Entreprise et l'Innovation
AFSCA	Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire
ALE	agence locale pour l'emploi
APE	aides à la promotion de l'emploi
ASBL	Association Sans But Lucratif
AWEx	Agence wallonne à l'Exportation et aux Investissements étrangers
BECI	chambre de Commerce et Union des Entreprises de Bruxelles
CEPAG	Centre d'Éducation Populaire André Genot
CESW	Conseil économique et social de Wallonie
CIM	Commission interministérielle
CPAS	centre(s) public(s) d'action sociale
CRI	centres régionaux pour l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère
CRIPeL	Centre régional d'intégration de Liège
CSC	Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique
CV	curriculum vitae
CWIPe	Commission wallonne pour l'Intégration des Personnes étrangères
DGO5	Direction générale opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé
DGO6	Direction générale opérationnelle de l'Économie, de l'Emploi et de la Recherche
DISCRI	Dispositif de concertation et d'appui aux Centres Régionaux d'Intégration
DPR	Déclaration de politique régionale
DRH	Direction des Ressources Humaines (DGT1)
EGID	Unité de recherche de l'Université de Liège
EWETA	Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté ASBL
FEB	Fédération des Entreprises de Belgique
FGTB	Fédération Générale du Travail de Belgique
FOREm	Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi
FSE	Fonds social européen
FSMA	Autorité des services et marchés financiers
GAFAM	Google, Amazon, Facebook, Apple et Microsoft
GRH	gestion des ressources humaines
GSM	Global System for Mobile
HORECA	sigle du secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Cafés
IFAPME	Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises
Igretec	Intercommunale pour la gestion et la réalisation d'études techniques et économiques SCRL
INASTI	Institut National Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants
IWEPS	Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique
KUL	Katholieke Universiteit Leuven
MIRE	Missions régionales pour l'emploi
MIREC	Mission Régionale pour l'Insertion et l'Emploi à Charleroi ASBL
MRAX	Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie
NACE	Nomenclature européenne des activités économiques
OIP	organismes d'intérêt public
ONG	organisation non gouvernementale
P.M.E.	petite et moyenne entreprise
PIB	produit intérieur brut
PMR	Personnes à mobilité réduite
PMTIC	Plan mobilisateur des technologies de l'information et de la communication
PTP	programme de transition professionnelle
RAVeL	Réseau Autonome Voie Lente
SESAM	Soutien à l'Emploi dans les Secteurs d'Activités Marchands
SIRS	Service d'information et de recherche sociale

SNCF	Société nationale des chemins de fer français
SNI	Syndicat Neutre pour Indépendants (Syndicat national des Indépendants)
SOGEPA	Société Wallonne de Gestion et de Participations S.A.
SOWAFINAL	Société wallonne pour la gestion d'un financement alternatif
SOWALFIN	Société wallonne de financement et de garantie des petites et moyennes entreprises S.A.
SPF	services publics fédéraux
SPRL	société privée à responsabilité limitée
SPW	Service public de Wallonie
SRIW	Société régionale d'Investissement de Wallonie
UAP	Unités d'administration publique
UCM	Union des Classes moyennes
ULg	Université de Liège/Gembloux/Arlon
Unia	Centre interfédéral pour l'égalité des chances
UNISOC	Union des entreprises à profit social
UNIZO	Union des entrepreneurs indépendants
UWE	Union wallonne des entreprises