



**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK
PARLEMENT**

—

**Integraal verslag
van de interpellaties en
mondelijke vragen**

—

**Commissie voor de economische zaken,
belast met het economisch beleid,
het werkgelegenheidsbeleid en
het wetenschappelijk onderzoek**

—

**VERGADERING VAN
WOENSDAG 6 JULI 2011**

—

**PARLEMENT
DE LA RÉGION DE
BRUXELLES-CAPITALE**

—

**Compte rendu intégral
des interpellations et
des questions orales**

—

**Commission des affaires économiques,
chargée de la politique économique,
de la politique de l'emploi et
de la recherche scientifique**

—

**RÉUNION DU
MERCREDI 6 JUILLET 2011**

—

Het **Integraal verslag** bevat de integrale tekst van de redevoeringen in de oorspronkelijke taal. Deze tekst werd goedgekeurd door de sprekers. De vertaling - *cursief gedrukt* - verschijnt onder de verantwoordelijkheid van de dienst verslaggeving. Van lange uiteenzettingen is de vertaling een samenvatting.

Publicatie uitgegeven door het
Brussels Hoofdstedelijk Parlement
Dienst verslaggeving
tel 02 549 68 02
fax 02 549 62 12
e-mail criv@bruparl.irisnet.be

De verslagen kunnen geconsulteerd worden op
<http://www.parlbruparl.irisnet.be/>

Le **Compte rendu intégral** contient le texte intégral des discours dans la langue originale. Ce texte a été approuvé par les orateurs. Les traductions - *imprimées en italique* - sont publiées sous la responsabilité du service des comptes rendus. Pour les interventions longues, la traduction est un résumé.

Publication éditée par le
Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale
Service des comptes rendus
tél 02 549 68 02
fax 02 549 62 12
e-mail criv@parlbru.irisnet.be

Les comptes rendus peuvent être consultés à l'adresse
<http://www.parlbruparl.irisnet.be/>

INHOUD

INTERPELLATIES	9
- van de heer Michel Colson	9
tot de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,	
betreffende "de enquête van het Forem over vooroordelen inzake werkgelegenheid".	
<i>Bespreking – Sprekers: de heer Benoît Cerexhe, minister, de heer Michel Colson.</i>	13
- van mevrouw Gisèle Mandaila	17
tot de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,	
betreffende "de stand van zaken betreffende ondernemers van buitenlandse afkomst in het Brussels Gewest".	
<i>Bespreking – Sprekers: mevrouw Olivia P'tito, de heer Ahmed Mouhssin, de heer Benoît Cerexhe, minister, mevrouw Gisèle Mandaila.</i>	22
- van mevrouw Els Ampe	29
tot de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast	

SOMMAIRE

INTERPELLATIONS	9
- de M. Michel Colson	9
à M. Benoît Cerexhe, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,	
concernant "l'enquête du Forem sur les idées reçues en matière d'emploi".	
<i>Discussion – Orateurs : M. Benoît Cerexhe, ministre, M. Michel Colson.</i>	13
- de Mme Gisèle Mandaila	17
à M. Benoît Cerexhe, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,	
concernant "l'état des lieux de l'entrepreneuriat des personnes d'origine étrangère en Région bruxelloise".	
<i>Discussion – Orateurs : Mme Olivia P'tito, M. Ahmed Mouhssin, M. Benoît Cerexhe, ministre, Mme Gisèle Mandaila.</i>	22
- de Mme Els Ampe	29
à M. Benoît Cerexhe, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-	

met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,		Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,	
betreffende "de verhuis van twee communicatiebedrijven wegens de onveiligheid in hun buurt".		concernant "le déménagement de deux sociétés de communication en raison de l'insécurité dans le quartier".	
Toegevoegde interpellatie van de heer Walter Vandenbossche,	30	Interpellation jointe de M. Walter Vandenbossche,	30
betreffende "de veiligheid van de Brusselse bedrijven".		concernant "la sécurité des entreprises bruxelloises".	
Toegevoegde interpellatie van mevrouw Elke Van den Brandt,	30	Interpellation jointe de Mme Elke Van den Brandt,	30
betreffende "het ongunstig klimaat voor bedrijven in Molenbeek".		concernant "le climat défavorable aux entreprises à Molenbeek".	
<i>Samengevoegde bespreking – Sprekers: mevrouw Olivia P'tito, de heer Walter Vandenbossche, mevrouw Elke Roex, de heer Benoît Cerexhe, minister, mevrouw Els Ampe, mevrouw Elke Van den Brandt.</i>	34	<i>Discussion conjointe – Orateurs: Mme Olivia P'tito, M. Walter Vandenbossche, Mme Elke Roex, M. Benoît Cerexhe, ministre, Mme Els Ampe, Mme Elke Van den Brandt.</i>	34
- van mevrouw Brigitte De Pauw	45	- de Mme Brigitte De Pauw	45
tot de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,		à M. Benoît Cerexhe, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,	
betreffende "de vacatures in de bouwsector en het beroepspreferentiecentrum Bouw".		concernant "les offres d'emploi dans le secteur de la construction et le centre de référence professionnel de la construction".	
<i>Bespreking – Sprekers: de heer Benoît Cerexhe, minister, mevrouw Brigitte De Pauw.</i>	47	<i>Discussion – Orateurs: M. Benoît Cerexhe, ministre, Mme Brigitte De Pauw.</i>	47

<p>- van mevrouw Zakia Khattabi 50</p> <p>tot de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,</p> <p>betreffende "de bestrijding van discriminatie inzake tewerkstelling".</p>	<p>- de Mme Zakia Khattabi 50</p> <p>à M. Benoît Cerexhe, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,</p> <p>concernant "la lutte contre les discriminations en matière d'emploi".</p>
<p>Toegevoegde interpellatie van mevrouw Elke Van den Brandt, 50</p> <p>betreffende "de evaluatie van de anonieme cv's".</p>	<p>Interpellation jointe de Mme Elke Van den Brandt, 50</p> <p>concernant "l'évaluation des CV anonymes".</p>
<p>Toegevoegde interpellatie van de heer Ahmed Mouhssin, 50</p> <p>betreffende "de evaluatie van het proefproject inzake anonieme cv's".</p>	<p>Interpellation jointe de M. Ahmed Mouhssin, 50</p> <p>concernant "l'évaluation du projet-pilote portant sur les CV anonymes".</p>
<p>Toegevoegde interpellatie van de heer Emmanuel De Bock, 50</p> <p>betreffende "de discriminatie bij aanwerving".</p>	<p>Interpellation jointe de M. Emmanuel De Bock, 50</p> <p>concernant "les pratiques d'embauche discriminatoires".</p>
<p><i>Samengevoegde bespreking – Sprekers:</i> 57 mevrouw Nadia El Yousfi, mevrouw Fatoumata Sidibe, mevrouw Brigitte De Pauw, de heer Benoît Cerexhe, minister, mevrouw Zakia Khattabi, mevrouw Elke Van den Brandt, de heer Ahmed Mouhssin.</p>	<p><i>Discussion conjointe – Orateurs:</i> 57 Mme Nadia El Yousfi, Mme Fatoumata Sidibe, Mme Brigitte De Pauw, M. Benoît Cerexhe, ministre, Mme Zakia Khattabi, Mme Elke Van den Brandt, M. Ahmed Mouhssin.</p>
<p>- van de heer Hamza Fassi-Fihri 79</p> <p>tot de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,</p> <p>betreffende "de vooruitzichten voor de toekomst van het proefproject 'Afterwork Shopping'".</p>	<p>- de M. Hamza Fassi-Fihri 79</p> <p>à M. Benoît Cerexhe, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,</p> <p>concernant "les perspectives d'avenir de l'expérience pilote 'Afterwork Shopping'".</p>

MONDELINGE VRAGEN	80	QUESTIONS ORALES	80
- van de heer Dominiek Lootens-Stael	80	- de M. Dominiek Lootens-Stael	80
aan de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,		à M. Benoît Cerexhe, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,	
betreffende "het organiseren van een wetenschapsquiz in het Brussels basis-onderwijs".		concernant "l'organisation d'un jeu-concours sur les sciences dans l'enseignement fondamental bruxellois".	
- van de heer Dominiek Lootens-Stael	80	- de M. Dominiek Lootens-Stael	80
aan de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,		à M. Benoît Cerexhe, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,	
betreffende "het subsidiëren van het Brussels beroeps- en technisch onderwijs".		concernant "les subsides accordés à l'enseignement professionnel et technique bruxellois".	
- van mevrouw Caroline Persoons	80	- de Mme Caroline Persoons	80
aan de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,		à M. Benoît Cerexhe, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,	
betreffende "de werkgelegenheid en de GECO-betrekkingen voor de opvang van jonge kinderen".		concernant "l'emploi et les postes ACS pour le secteur de la petite enfance".	
- van de heer Emin Özkara	81	- de M. Emin Özkara	81
aan de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie,		à M. Benoît Cerexhe, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de	

Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,	81	l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,	81
betreffende "de maatregelen ter aanmoediging van een overstap naar de status van zelfstandige".		concernant "les mesures incitatives favorisant un passage au statut d'indépendant".	
- van mevrouw Elke Roex	81	- de Mme Elke Roex	81
aan de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,		à M. Benoît Cerexhe, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,	
betreffende "de samenwerking op het vlak van wetenschappelijk onderzoek met de Gemeenschappen en met de andere twee Gewesten".		concernant "la collaboration avec les Communautés et les deux autres Régions dans le domaine de la recherche scientifique".	
- van mevrouw Julie de Grootte	81	- de Mme Julie de Grootte	81
aan de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,		à M. Benoît Cerexhe, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,	
betreffende "het project van een 'shopping mall' voor de Nieuwstraat".		concernant "le projet d'un 'shopping mall' pour la rue Neuve".	
- van de heer Philippe Pivin	82	- de M. Philippe Pivin	82
aan de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,		à M. Benoît Cerexhe, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,	
betreffende "de steun aan de chocolade-sector, een aantrekkingspunt van Brussel".		concernant "le soutien au secteur du chocolat, outil de l'attractivité bruxelloise".	

INTERPELLATIES	82	INTERPELLATIONS	82
- van de heer Emmanuel De Bock	82	- de M. Emmanuel De Bock	82
tot de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,		à M. Benoît Cerexhe, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,	
betreffende "de dagvaarding van de federale regering wegens achterstallen bij de betaling van trekkingsrechten voor het weer tewerkstellen van werklozen".		concernant "la citation du gouvernement fédéral pour les arriérés de paiement sur les droits de tirage pour la remise au travail des chômeurs".	
Toegevoegde interpellatie van mevrouw Nadia El Yousfi,	83	Interpellation jointe de Mme Nadia El Yousfi,	83
betreffende "de vordering van het Brussels Gewest inzake achterstallige trekkingsrechten, voor de hertewerkstelling van werklozen".		concernant "le recours de la Région bruxelloise en vue de la récupération des arriérés des droits de tirage pour la remise au travail des chômeurs".	
Bespreking – Sprekers: mevrouw Caroline Persoons, de heer Vincent Vanhalewyn, de heer Benoît Cerexhe, minister, mevrouw Nadia El Yousfi.	84	Discussion – Orateurs: Mme Caroline Persoons, M. Vincent Vanhalewyn, M. Benoît Cerexhe, ministre, Mme Nadia El Yousfi.	84

*Voorzitterschap: de heer Walter Vandenbossche, voorzitter.
Présidence : M. Walter Vandenbossche, président.*

INTERPELLATIES

De voorzitter.- Aan de orde zijn de interpellaties.

INTERPELLATIE VAN DE HEER MICHEL COLSON

TOT DE HEER BENOÎT CEREXHE, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,

betreffende "de enquête van het Forem over vooroordelen inzake werkgelegenheid".

De voorzitter.- De heer Colson heeft het woord.

De heer Michel Colson *(in het Frans).*- *Ik las onlangs in Le Soir dat de Forem een onderzoek liet uitvoeren over vooroordelen inzake werkgelegenheid. Daaruit bleek onder meer dat talenkennis in Wallonië geen doorslaggevend criterium is in het aanwervingsproces. In slechts 12% van de 118.840 vacatures die in 2010 werden verspreid in Wallonië, werd talenkennis specifiek vermeld als aanwervingsvoorwaarde. Er wordt veel vaker gevraagd naar bepaalde diploma's, ervaring en het bezit van een rijbewijs.*

Wat is de situatie in Brussel? Volgens cijfers van het Brussels Gewest zou in 43,80% van de Brusselse vacatures naar taalvereisten worden verwezen. Ik stel vast dat tweetaligen meer kans maken om een baan te vinden in Brussel.

De meeste werkloze Brusselaars zijn echter eentalige Franstaligen. Slechts 10% van de werklozen kent de tweede landstaal. Dat komt ongetwijfeld omdat veel Brusselse werklozen laaggeschoolde allochtonen zijn. Het aanpakken van de Brusselse werkloosheid is dan ook een zeer

INTERPELLATIONS

M. le président.- L'ordre du jour appelle les interpellations.

INTERPELLATION DE M. MICHEL COLSON

À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,

concernant "l'enquête du Forem sur les idées reçues en matière d'emploi".

M. le président.- La parole est à M. Colson.

M. Michel Colson.- Dans un article intitulé "Le Forem torpille les clichés", Le Soir s'est fait récemment l'écho des résultats d'une enquête menée par le Forem sur les idées reçues en matière d'emploi. Parmi ces idées reçues, la connaissance des langues en Wallonie ne constituerait pas un critère de recrutement essentiel pour les entreprises. En effet, sur les 118.840 offres d'emploi répertoriées en 2010 en Wallonie, seules 12% d'entre elles mentionnaient explicitement une exigence linguistique. Plus précisément, les critères de recrutement les plus souvent cités en Wallonie sont le diplôme (dans 53% des offres), suivi de l'expérience professionnelle (dans 49% des offres) et du permis de conduire (dans 34% des offres).

Qu'en est-il à Bruxelles ? C'est la question que je me suis posée à la suite de la lecture de cet article. D'après les chiffres communiqués par la Région bruxelloise, 43,80% des offres bruxelloises mentionneraient, elles, des exigences linguistiques. Force est de constater au vu de ces chiffres qu'il vaut mieux être bilingue à Bruxelles pour trouver

grote uitdaging.

Het is natuurlijk een goede zaak om meer talen te kennen, maar ik vraag me af of de taaleisen die werkgevers stellen, wel beantwoorden aan de praktijk.

Moet je echt tweetalig zijn om werk te vinden in Brussel? Kunnen de strenge taalvereisten niet als een vorm van discriminatie worden beschouwd? Die vorm van discriminatie is een realiteit in ons land, en vooral in Brussel, ook al valt ze vaak moeilijk te bewijzen.

Ik heb flagrante voorbeelden van discriminatie gevonden op jobwebsites. Zo wordt er soms vermeld dat enkel Nederlandstalige kandidaten in aanmerking komen voor de functie.

In veel gevallen is tweetaligheid een absolute, vanzelfsprekende voorwaarde om werk te vinden in Brussel, ook al is dat niet noodzakelijk voor het werk in kwestie. De eisen zijn vaak overdreven. Het lijkt me bijvoorbeeld duidelijk dat schoonmaakpersoneel niet per se tweetalig hoeft te zijn.

In Quebec bepaalt de overheid welke taalvereisten werkgevers mogen hanteren. Zodoende kan worden vermeden dat er overdreven eisen worden gesteld die in feite een verkapte vorm van discriminatie zijn. Taaleisen worden trouwens vaak misbruikt om allochtone kandidaten te weigeren. Ik denk dat het probleem onze aandacht verdient.

Sommige werkgevers zorgen ervoor dat er geen overdreven taalvereisten worden gesteld. Zo bepaalt Dexia dat enkel personeel van Brusselse vestigingen en van de hoofdzetel tweetalig moet zijn.

Het onderzoek van de Forem ging ook over vooroordelen inzake diploma's, de schaarste aan vacatures enzovoort. Het is duidelijk dat hoewel diploma's belangrijk zijn, de werkloosheidsgraad onder hooggeschoolden steeds toeneemt. Tussen 2000 en 2010 is het aantal Waalse werklozen met een diploma van hoger secundair onderwijs of hoger onderwijs met respectievelijk 23% en 30% gestegen. Waalse werknemers veranderen in hun carrière gemiddeld drie tot vier keer van werk. Het

un emploi. Vous avez d'ailleurs réagi dans la presse assez rapidement par rapport aux clichés dénoncés par l'enquête du Forem.

Or, il faut rappeler que la plupart des demandeurs d'emplois bruxellois sont unilingues francophones. En effet, seulement 10% d'entre eux affirment avoir une connaissance de la seconde langue nationale. Cette situation s'explique sans doute par le profil des demandeurs d'emploi bruxellois, peu qualifiés et souvent originaires de pays se situant en dehors de l'Union européenne. Ainsi, avec une main-d'œuvre locale majoritairement unilingue francophone, on constate que le défi est énorme pour résorber le chômage dans notre Région.

Pour revenir aux exigences linguistiques demandées par les employeurs et sans vouloir remettre en cause la nécessité de maîtriser plusieurs langues - plus on connaît de langues, plus on est riche, surtout dans des villes internationales comme Bruxelles -, je m'interroge tout de même sur la compatibilité des exigences linguistiques demandées par les employeurs avec la réalité professionnelle.

Faut-il être nécessairement bilingue pour trouver un emploi à Bruxelles ? Ces exigences linguistiques ne constituent-elles pas une forme de discrimination linguistique à l'embauche ? Ne nous voilons pas la face : les discriminations sont toujours une réalité en Belgique, et particulièrement à Bruxelles bien qu'elles soient rarement détectables à la lecture même de l'offre d'emploi.

Une navigation sur les sites d'offres d'emploi m'a tout de même livré des exemples flagrants, quand l'employeur précise par exemple qu'il faut être bilingue "Nederlandstalig".

Bien souvent, on constate que le bilinguisme français/néerlandais ou néerlandais/français est présenté comme une condition sine qua non pour trouver un emploi à Bruxelles et comme allant de soi, alors qu'il n'est pas toujours indispensable à l'exercice de la fonction à pourvoir. En parcourant certaines offres d'emplois, on peut constater parfois des écarts importants entre les capacités nécessaires à l'exercice d'une fonction et les exigences de l'employeur, notamment concernant la connaissance des langues. Ainsi, par exemple, il

aantal voltijdse banen neemt af, terwijl er steeds meer deeltijdse banen en banen voor uitzendkrachten zijn. Van de 450.000 mensen die in 2010 waren ingeschreven bij de Forem, hebben er 93.000 nooit gewerkt of een opleiding gevolgd. Hoewel velen onder hen langdurige, laaggeschoolde werkloze vijftigplussers zijn, komen ze wel degelijk in aanmerking voor bepaalde vacatures.

Bent u op de hoogte van de studie? Bestaan dezelfde tendenzen ook in Brussel? Welke conclusies over de Brusselse arbeidsmarkt trekt u uit de studie? Heeft Actiris een gelijkaardig onderzoek uitgevoerd?

Kunt u de percentages over het aantal vacatures waarvoor taalvereisten worden gesteld bevestigen? Hebt u informatie over de taal waarin de vacatures zijn opgesteld? Werd het probleem van discriminatie bij de aanwerving op grond van taal al bestudeerd? Kunt u bevestigen dat de taalvereisten van werkgevers vaak overdreven zijn voor de functies die ze aanbieden? Welke maatregelen worden in dergelijke gevallen genomen? Wat doet de regering om ervoor te zorgen dat de vacatures aansluiten bij de reële situatie op de arbeidsmarkt?

Controleert Actiris of de taalvereisten van werkgevers noodzakelijk zijn voor de functies die ze aanbieden? Werden er studies uitgevoerd over het onderwerp?

Welke maatregelen hebt u genomen om discriminatie bij aanwervingen op grond van taal te bestrijden? Hebt u maatregelen genomen om werkgevers en instanties die zich bezighouden met werkgelegenheid bewust te maken van het probleem?

va de soi qu'un nettoyeur de nuit à Bruxelles ne doit pas être nécessairement bilingue pour pouvoir exercer sa fonction correctement.

Il me semble qu'au Québec, les services publics de la politique de la langue vérifient si l'employeur peut à bon droit exiger la connaissance de telle ou telle langue de la part d'un candidat à l'emploi par rapport à la réalité du travail qui est proposé. Cela permet d'éviter que les critères d'exigences linguistiques puissent devenir une cause de discrimination à l'embauche. D'autant que parfois, les exigences linguistiques servent aussi à masquer d'autres types de discriminations, notamment celles fondées sur l'origine ethnique. Cette piste me paraît intéressante en vue de lutter plus efficacement contre les discriminations linguistiques.

Relevons que certains employeurs ont mis en place des bonnes pratiques afin d'éviter des exigences excessives. Ainsi, Dexia n'exige le bilinguisme qu'au sein du réseau commercial bruxellois et au siège social, et la SNCB n'exige le bilinguisme que pour certaines fonctions comme les accompagnateurs de train ou les agents commerciaux.

Enfin, l'enquête du Forem a également analysé une série d'autres idées reçues en matière d'emploi, notamment concernant la valeur des diplômes, la précarité des emplois, le fait qu'on change plus souvent d'emploi ou encore que certains ne trouveront jamais de boulot.

À cet égard, il ressort de cette enquête que, si le diplôme reste important, le chômage des plus qualifiés ne cesse de croître. Ainsi, "entre 2000 et 2010, le nombre de demandeurs d'emploi détenteurs d'un diplôme du secondaire supérieur a crû de 23% et ceux disposant d'un diplôme du supérieur a crû de 30%". Par ailleurs, on constate qu'aujourd'hui, sur une carrière, les travailleurs changent de boulot trois à quatre fois et que ce sont surtout les personnes âgées de 30 à 45 ans qui changent le plus d'emploi. En outre, en Wallonie, le nombre de contrats à temps plein se tasse et les emplois intérimaires et à temps partiel explosent. Enfin, sur les 450.000 personnes qui ont été inscrites au Forem en 2010, 93.000 n'ont connu aucune sortie vers l'emploi ou une formation. Plus précisément, parmi ces dernières, 6 sur 10 sont

inoccupées depuis plus de 2 ans, 2/3 sont peu qualifiées et 4 sur 10 ont plus de 50 ans. Pourtant, des offres d'emploi sont accessibles à ces profils, le Forem les a identifiées.

Avez-vous eu connaissance de l'étude du Forem ? Le cas échéant, constate-t-on également les mêmes tendances à Bruxelles (précarité des emplois, mobilité des carrières et valeur des diplômes) ? Quel bilan pouvez-vous tirer de l'analyse de ces idées reçues en matière d'emploi à Bruxelles ? Est-ce qu'une telle analyse a déjà été menée à Bruxelles par Actiris ?

Confirmez-vous le pourcentage d'offres d'emploi qui mentionnent une exigence linguistique à Bruxelles ? Disposez-vous d'informations sur la langue dans laquelle les offres d'emploi sont rédigées ? Combien d'entre elles sont rédigées dans les deux langues et combien d'entre elles sont unilingues ?

Dispose-t-on d'une évaluation de la problématique des discriminations linguistiques à l'embauche ? Disposez-vous de données concernant les écarts entre les capacités nécessaires à l'exercice d'une fonction et les exigences de l'employeur ? Quels critères sont principalement concernés ? Est-ce fréquent ? Quelles mesures sont prises lorsque les exigences requises ne sont pas compatibles avec la fonction proposée ? De quels moyens d'action dispose-t-on pour faire correspondre les offres d'emploi aux réalités du marché et qu'une majorité de chercheurs d'emploi bruxellois puissent postuler ?

Est-ce qu'Actiris vérifie si les exigences linguistiques demandées par les employeurs sont nécessaires à l'exercice de la fonction proposée ? Est-ce que des études ont été menées pour mieux connaître les connaissances linguistiques exigées par les employeurs par catégories de fonctions ?

De manière générale, quelles actions ont été entreprises pour lutter contre les discriminations linguistiques à l'embauche ? En particulier, est-ce que des mesures ont été prises afin de sensibiliser les employeurs et les opérateurs actifs en matière d'emploi au phénomène des discriminations linguistiques à l'embauche ? Dans la négative, est-ce que des mesures sont programmées prochainement ?

Bespreking

De voorzitter.- De heer Cerexhe heeft het woord.

De heer Benoît Cerexhe, minister (*in het Frans*).- *Ik hecht enorm veel belang aan de talenkennis in Brussel. De reden ligt voor de hand: enerzijds is voor ruim de helft van het jobaanbod bij Actiris talenkennis vereist en anderzijds heeft minder dan 10% van de werkzoekenden een gemiddelde tot goede kennis van de andere landstaal.*

Sinds 2004 hebben we de middelen voor de talencheques met maar liefst 750% verhoogd. Bovendien beogen wij met de goedkeuring in september van het Talenplan door de Brusselse regering en de COCOF het aanbod taallessen voor werkzoekenden uit te breiden via samenwerking, een specifiek taalopleidingsaanbod voor de knelpuntberoepen uit te werken en de taalopleidingen veel toegankelijker te maken voor de werkzoekenden. Dat wordt vertaald in een aantal korte- en middellangetermijnmaatregelen.

De studie van FOREM geeft een aantal tendensen weer, die ook in ons gewest worden vastgesteld: het potentieel van de bouwsector, de moeilijke integratie van jongeren op de arbeidsmarkt en flexibiliteit en mobiliteit van de werknemer.

De Brusselse arbeidsmarkt verschilt wel van die van Wallonië door de taal- en opleidingsvereisten.

Door de hoofdstedelijke en internationale rol van Brussel zijn de taalvereisten er veel hoger dan in de andere gewesten.

Het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid stelt vast dat voor 90% van de jobaanbiedingen kennis van het Nederlands en het Frans wordt gevraagd. Bovendien is voor 30% van de aanbiedingen ook nog kennis van een derde taal vereist, meestal het Engels. Taalvereisten verschillen van job tot job: van perfecte tweetaligheid voor wie contact heeft met klanten, tot basiskennis van de andere landstaal. Voor de schoonmaak- en bouwsector en het onderwijs, dat eentalig is, is de taalkennis van minder belang.

Discriminatie op basis van de taal kunnen we niet

Discussion

M. le président.- La parole est à M. Cerexhe.

M. Benoît Cerexhe, ministre.- Vous connaissez la grande importance que j'attache à l'apprentissage ainsi qu'à la connaissance des langues à Bruxelles. La raison me semble assez évidente. Il y a une très nette différence entre Bruxelles et la Wallonie. Lorsque l'on voit que, d'un côté, le pourcentage des offres d'emploi reçues par Actiris en 2010 et exigeant des connaissances linguistiques est de 48% (autrement dit quasiment une offre sur deux) voire même de 61,2% pour les fonctions critiques et que, de l'autre côté, le pourcentage des demandeurs d'emploi avec une moyenne ou bonne connaissance de l'autre langue nationale est de moins de 10%, le différentiel apparaît immédiatement et justifie une attention particulière ainsi que des efforts importants pour promouvoir l'apprentissage des langues au sein de notre Région.

Ainsi, à titre d'exemple, entre 2004 et aujourd'hui, le budget que nous consacrons aux chèques langue est passé d'un à huit millions et demi, soit une augmentation de 750%. C'est dire notre volonté d'accentuer cet apprentissage des langues.

Par ailleurs, notre gouvernement et le collège de la COCOF ont approuvé au mois de septembre dernier le Plan langue pour les Bruxellois. Pour rappel, celui-ci vise principalement à amplifier l'offre de formation existante en langues pour les chercheurs d'emploi, en simplifiant les procédures et en maximisant les synergies, à cibler le plus pertinemment possible l'offre de formation en langues en accordant une attention toute particulière à ces fonctions critiques pour lesquelles nous sommes arrivés à un taux de plus de 60%, à articuler également les dispositifs de l'offre de formation en langues afin de les rendre plus lisibles et plus accessibles aux chercheurs d'emploi. Cela se traduit par une série de mesures concrètes que je ne vous rappellerai pas, tant sur le court que sur le moyen terme.

L'étude du Forem, que j'ai lue, porte effectivement sur la situation du marché de l'emploi en Belgique avec une attention particulière portée sur le cas de

meten. Het is evenmin een criterium voor het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.

Omdat er ongetwijfeld discriminatie bestaat op basis van de taal, probeert de dienst Beheer Werkgevers van Actiris de werkgevers ertoe aan te zetten de taaleisen meer te laten overeenstemmen met de reële behoeften, onder andere in het kader van het samenwerkingsakkoord met Vlaanderen met het oog op interregionale mobiliteit van werkzoekenden. Zo werden bedrijven uit de zone Zaventem, Vilvoorde en Machelen ervan overtuigd dat voor elke functie een aangepaste talenkennis nodig is.

De dienst telt slechts twintig medewerkers en kan dus niet alle Brusselse werkgevers bereiken. Hoe dan ook is het essentieel om het niveau van de vereiste talenkennis te bepalen.

Voorts worden ook taalopleidingen geïntegreerd in de diversiteitsplannen en wordt er samengewerkt met de VDAB om de werkgevers te sensibiliseren.

Daarnaast moeten werkzoekenden die Actiris heeft geselecteerd voor jobs buiten het Brusselse Gewest, een talentest afleggen om hun talenkennis te evalueren en in aanmerking te komen voor talencheques.

In Brussel zijn de diplomaverenisten ook veel hoger dan in de andere gewesten: 52% van de jobs gaat naar gediplomeerden uit het hoger onderwijs, tegenover 38% in de rest van het land.

De tertiaire sector vertegenwoordigt hier 90% van de jobs, terwijl het aantal laaggeschoolde werknemers aanzienlijk is gedaald. Brussel onderscheidt zich wel van de andere internationale steden door een zeer lage opleiding van een deel van de arbeidskrachten. Wij moeten dan ook onze inspanningen inzake de opleiding van werkzoekenden voortzetten.

In Brussel stelt men dezelfde tendensen vast die FOREM heeft gemeten. Maar aangezien door de hoofdstedelijke en internationale rol van Brussel specifieke eisen inzake talenkennis en opleiding worden gesteld, moet de regering aangepaste oplossingen uitwerken, wat zij ook heeft gedaan.

la Wallonie. Cependant, un grand nombre de tendances qui sont pointées dans cette publication de 82 pages s'observe également dans notre Région. Sans vouloir être exhaustif, c'est notamment le cas du potentiel du secteur de la construction, pour la partie relative à la difficile insertion de nos jeunes sur le marché de l'emploi, ou encore pour la flexibilité et la mobilité des carrières professionnelles qui sont devenues monnaie courante aujourd'hui. Tous ces éléments s'appliquent donc autant à la Wallonie qu'à Bruxelles. Cependant, il me semble que deux nuances importantes doivent être apportées en ce qui concerne notre Région.

Premièrement, la nuance par rapport aux exigences en termes de connaissances linguistiques. À ce niveau, il est clair que la situation n'est pas du tout la même dans les deux Régions. La seconde nuance concerne le domaine des exigences en termes de qualifications.

Par sa position de capitale de notre pays et son rôle international, Bruxelles, bilingue, concentre un grand nombre de professions pour lesquelles les exigences linguistiques sont plus élevées que dans les autres Régions.

J'aimerais ajouter quelques éléments qui proviennent des analyses, généralement très pertinentes, de l'Observatoire bruxellois de l'emploi.

La connaissance des deux langues nationales, le néerlandais et le français, est demandée par les entreprises dans 90% des cas. Dans 30% des offres d'emploi, la connaissance d'une autre langue, souvent l'anglais, est demandée. En outre, les exigences linguistiques diffèrent considérablement d'une profession à l'autre. On requiert, dans un certain nombre de cas, d'être parfaitement bilingue ; dans d'autres, d'avoir une simple connaissance de base de la seconde langue nationale.

Les compétences linguistiques sont surtout demandées dans des fonctions qui imposent des contacts directs avec la clientèle, ainsi que dans certains domaines professionnels. C'est par exemple, le cas des professions de secrétaire, de téléphoniste ou de vendeur, mais aussi des domaines de l'informatique, de la gestion ou du

management. Par contre, à l'analyse globale des offres d'emploi - l'annonce que vous avez citée me semble excessive -, on s'aperçoit que les exigences linguistiques sont nettement moins prononcées dans le domaine du nettoyage, de la construction ou même de l'enseignement, ce dernier étant un domaine unilingue.

Les exigences linguistiques varient selon les secteurs d'activité. On constate que le niveau d'exigence est élevé dans les institutions financières, dans les services aux entreprises et dans le commerce. Il est plus faible dans le secteur de la construction ou dans l'enseignement.

Quant au phénomène que vous qualifiez de discrimination linguistique, nous ne disposons d'aucune évaluation spécifique permettant de mesurer son éventuelle ampleur. Les discriminations linguistiques ne sont pas reprises comme critère de discrimination par le Centre pour l'égalité des chances. Mais je pense qu'il doit exister un certain nombre de discriminations linguistiques.

C'est la raison pour laquelle Actiris, au travers de son Service bruxellois aux employeurs et dans ses contacts avec les employeurs, s'efforce de les sensibiliser et de ramener les besoins linguistiques au plus près des besoins réels. Nous avons travaillé en ce sens dans le cadre de l'accord de coopération avec la Flandre sur la mobilité interrégionale, avec les entreprises de la zone de Zaventem, Vilvorde et Machelen.

Nous leur disons que nous connaissons l'état de bilinguisme de notre main-d'œuvre, mais qu'à chaque niveau de fonction correspond un type de connaissance. Il faut évidemment pouvoir comprendre les instructions qui sont données dans l'autre langue, mais il ne faut pas être parfaitement bilingue pour charger et décharger un avion à Zaventem.

Nous accomplissons ce travail via le Service bruxellois aux employeurs. Comme il ne compte que vingt personnes, nous ne pouvons évidemment pas sensibiliser tous les employeurs de la Région. Mais c'est un travail essentiel dans le sens de la détermination des niveaux d'exigence.

En outre, dans le cadre des plans de diversité, des

possibilités sont prévues pour l'insertion de formations en langues. Enfin, nous travaillons aussi avec le VDAB (Vlaamse Dienst voor Beroepsopleiding en Arbeidsbemiddeling) dans le cadre de la sensibilisation de ces employeurs.

Parallèlement, les chercheurs d'emploi sélectionnés par Actiris pour ces postes de travail en dehors de la Région bruxelloise sont également soumis à un test de langue, ce qui permet à chacun de s'évaluer et de bénéficier des chèques langue pour progresser.

En ce qui concerne les exigences en termes de qualification, il faut reconnaître que les emplois à Bruxelles sont plus exigeants que dans les deux autres Régions. On sait qu'aujourd'hui, 52% des emplois occupés dans notre Région le sont par des diplômés de l'enseignement supérieur alors que cette proportion est de 38% pour le reste du pays.

On sait aussi que le secteur tertiaire représente 90% de l'emploi bruxellois, le secteur industriel ayant considérablement diminué. Depuis 1989, le nombre de travailleurs à faible qualification a diminué, mais on note toujours une dualisation importante de notre main-d'œuvre, entre un niveau de qualification élevé et le reste.

Bruxelles se distingue donc par la qualité de sa main-d'œuvre par rapport à d'autres villes internationales, avec toutefois un niveau de qualification très faible pour une autre partie de la population. Dans ce cadre-là, il faut poursuivre tous les efforts menés en termes de formation et de qualification de nos demandeurs d'emploi.

Un certain nombre des tendances et des constats en matière d'emploi mis en évidence par le Forem se retrouvent ici. Elles sont intéressantes à plus d'un titre. Cependant, la spécificité de Bruxelles comme capitale nationale et internationale fait qu'en ce qui concerne les aspects liés aux exigences linguistiques et de qualification, celles-ci sont plus poussées à Bruxelles que dans les deux autres Régions. Il convient donc d'y apporter des réponses concrètes. C'est ce que le gouvernement s'efforce de faire au travers d'un certain nombre de dispositifs que je viens de rappeler.

De voorzitter.- De heer Colson heeft het woord.

M. le président.- La parole est à M. Colson.

De heer Michel Colson (in het Frans).- *Ik dank de minister voor zijn antwoord.*

Het belangrijkste onderscheid is dus de taalvereiste. Wij beschikken momenteel niet over instrumenten om discriminatie op basis van taalkennis bij aanwerving te meten. Dat zou nochtans interessant zijn. Uit de bewustmakingscampagne van Actiris bij de werkgevers blijkt wel dat Actiris zich bewust is van de problematiek.

Het samenwerkingsakkoord met Vlaanderen is een goede zaak. Gaat Actiris in Brussel op dezelfde manier te werk als met de Nederlandstalige werkgevers?

De heer Benoît Cerexhe, minister (in het Frans).- *Het zou interessant zijn om discriminatie op basis van taalkennis bij de aanwerving te meten, alleen zie ik niet goed hoe we dat kunnen doen.*

Actiris voert met de Brusselse werkgevers dezelfde acties als met de Vlaamse ondernemingen. Er zijn evenwel onvoldoende middelen om dit met alle werkgevers te doen.

Voor de toekomstige vestiging van een Decathlon in Brussel zal Actiris meewerken bij het bepalen van de taalvereisten, zoals bij andere grote ondernemingen.

- Het incident is gesloten.

INTERPELLATIE VAN MEVROUW GISÈLE MANDAILA

**TOT DE HEER BENOÎT CEREXHE,
MINISTER VAN DE BRUSSELSE**

M. Michel Colson.- Je vous remercie pour cette réponse globale.

Je retiens que la différence notoire est, sans grande surprise, le degré d'exigence linguistique. Je note que nous ne disposons pas, à l'heure actuelle, d'outils particuliers pour mesurer le phénomène éventuel de discrimination linguistique à l'embauche. Il serait pourtant intéressant que l'on tente de le quantifier et de l'objectiver. Je note néanmoins la reconnaissance du problème dès lors qu'Actiris a mené une action particulière de sensibilisation des employeurs.

Vous faites référence à un accord de coopération avec la Flandre, dont je me réjouis. Le travail d'Actiris réalisé plus particulièrement dans le cadre de cet accord, avec des employeurs exclusivement néerlandophones, est-il également pratiqué sur le terrain bruxellois stricto sensu ?

M. Benoît Cerexhe, ministre.- Pour réagir à votre première remarque, il n'est pas évident de quantifier et d'objectiver ces phénomènes éventuels. Bien que je n'en nie pas l'intérêt, je ne vois pas comment procéder.

Ensuite, pour répondre à votre question, Actiris pratique les mêmes opérations avec les employeurs bruxellois. L'Office n'a pas les moyens de réaliser ce travail avec tous les employeurs, mais le fait systématiquement avec ce que l'on appelle les grands comptes, c'est-à-dire les collaborations que nous avons avec diverses grandes entreprises.

Par exemple, dans la perspective de l'arrivée future d'un Decathlon à Bruxelles, Actiris prévoit une collaboration qui inclura un travail de détermination des exigences linguistiques avec l'employeur. Des collaborations similaires sont menées avec des grandes entreprises.

- L'incident est clos.

INTERPELLATION DE MME GISÈLE MANDAILA

**À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU
GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE**

**HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BE-
LAST MET TEWERKSTELLING, ECO-
NOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN
WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,**

**betreffende "de stand van zaken
betreffende ondernemers van buitenlandse
afkomst in het Brussels Gewest".**

De voorzitter.- Mevrouw Mandaila heeft het woord.

Mevrouw Gisèle Mandaila *(in het Frans).*- De laatste jaren kent het ondernemerschap bij migranten een sterke stijging. Zeker in Brussel komt dat een aantal wijken ten goede. In 2006 voerde het Brussels Agentschap voor de Onderneming (BAO) een enquête over het profiel van ondernemers en daaruit bleek dat bijna de helft van de ondernemers van vreemde origine zijn. De groep is dus oververtegenwoordigd.

De vraag is of er een mogelijk verband met discriminatie bij aanwerving bestaat. Discriminatie maakt dat mensen van vreemde origine voor hun eigen tewerkstelling moeten zorgen. Voor heel veel mensen lijkt dat de enige uitweg.

Integratie verloopt niet eendimensionaal, maar op verschillende vlakken: cultureel, juridisch en politiek, maar ook sociaal-economisch. Toegang tot de arbeidsmarkt draagt zeker bij tot een geslaagde integratie.

De situatie op de arbeidsmarkt voor migranten buiten de EU blijft zorgwekkend. Zo was in 2003 88% van de actieve bevolking autochtoon. Iets meer dan 1,5% van de actieve bevolking is bijvoorbeeld van Marokkaanse of Turkse origine. Hun opleidingsniveau is echter laag vergeleken met andere migranten van buiten de EU en genaturaliseerde Belgen. Zo bezit 35% helemaal geen diploma of heeft enkel lager onderwijs gevolgd en beschikt slechts 29% over een diploma hoger secundair onderwijs.

Allochtonen worden het meest getroffen door werkloosheid en een eigen bedrijf oprichten is dan vaak de enige uitweg om het economisch wat beter te hebben.

**BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE
L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU
COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA
RECHERCHE SCIENTIFIQUE,**

**concernant "l'état des lieux de
l'entrepreneuriat des personnes d'origine
étrangère en Région bruxelloise".**

M. le président.- La parole est à Mme Mandaila.

Mme Gisèle Mandaila.- Ces dernières années, force est de constater que l'entrepreneuriat des immigrés a pris de l'ampleur en Belgique, contribuant parfois à l'essor de quartiers entiers, surtout dans les grandes villes et en particulier à Bruxelles. Ainsi, les résultats d'une enquête réalisée en 2006 par l'Agence bruxelloise pour l'entreprise (ABE) sur le profil des créateurs d'entreprises indiquent que près de la moitié d'entre eux sont d'origine étrangère. Il y a donc clairement une surreprésentation des personnes d'origine étrangère parmi les entrepreneurs.

Face à ce constat, on pourrait se demander si cette situation a un lien avec le phénomène des discriminations à l'embauche, qui obligerait les personnes d'origine étrangère à créer leur propre emploi. En effet, pour de nombreuses personnes issues des communautés immigrées, l'auto-emploi constitue avant tout une réponse au fort taux de chômage auquel ces communautés doivent faire face.

Par ailleurs, il est reconnu que l'intégration n'est pas unidimensionnelle mais regroupe plusieurs sphères : l'intégration culturelle, l'intégration juridique et politique, mais également l'intégration socio-économique. Je m'attarderai plutôt sur ce dernier volet. En effet, l'accès au marché de l'emploi pour un ressortissant d'un pays non-membre de l'Union européenne contribue à une intégration réussie.

Or, la situation générale des immigrants sur le marché du travail reste préoccupante. Pour preuve, si l'on regarde de plus près les chiffres relatifs à la population active occupée en 2003, on constate que les autochtones représentent près de 88% de celle-ci. Relevons également que les ressortissants hors Union européenne, comme les Marocains ou

De Brusselse regering erkent het belang van deze dynamiek en steunt hun ondernemingszin. In de Verenigde Staten en Groot-Brittannië hebben kleine ondernemingen een belangrijke economische impuls gegeven aan bepaalde migrantengroepen. Zelfstandig worden is ook aantrekkelijker geworden, omdat migranten voor hun clientèle op hun gemeenschap kunnen rekenen. Het haalt hen bovendien uit de armoede.

Marokkanen en Turken zijn koplopers in handel, industrie en handwerk. De derde groep zijn de Congolezen.

Om hun slaagkansen te verbeteren, hebben deze ondernemers begeleiding nodig. In Vlaanderen wordt deze doelgroep speciaal begeleid en zijn er steunmaatregelen.

De Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO) is trouwens ook heel actief op dat vlak. Ze organiseert samen met de opleidingscentra informatiesessies en specifieke managementopleidingen in verschillende talen. Cursussen voor de Marokkaanse en Turkse gemeenschap worden vaak begeleid door een professor of intercultureel bemiddelaar.

Bij de Franstalige instellingen is de opstelling enigszins dubbelzinnig. Men wil de kandidaat-ondernemer van vreemde oorsprong niet al te verschillend benaderen, maar men is zich wel bewust van de culturele specificiteiten. Vaak volgen deze kandidaat-ondernemers een algemene opleiding waarbij het belang van de culturele factor bij de begeleiding wordt erkend, maar toch is deze begeleiding niet altijd aangepast aan de migrant.

De moeilijkheden waartegen migranten van buiten de EU moeten opboksen zijn niet min. Vooreerst al financieel, omdat banken niet gemakkelijk garantie verlenen en het recht op sociale uitkeringen vervalst. Ook het gebrek aan taalkennis en kennis van de geldende handelspraktijken, spelen mee.

Gelijke kansen creëren voor deze ondernemers zou ertoe bijdragen dat ze hun potentieel ook daadwerkelijk kunnen ontwikkelen.

Beschikt u over recente cijfers van het aantal

les Turcs pour ne citer que ceux-là, constituent un peu plus de 1,5% de la population active.

Le niveau de qualification des ressortissants marocains et turcs actifs, âgés de quinze ans et plus, est proportionnellement bas par rapport à leur population totale et au niveau de qualification des autres immigrants hors Union européenne de 25 ans et des Belges naturalisés, en particulier les immigrants de l'Afrique subsaharienne. Ainsi, 35% ne possèdent aucun diplôme ou seulement un diplôme de l'enseignement primaire et 29% sont détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Les populations allochtones sont les plus touchées par le chômage, que ce soit pour des problèmes de sous-qualification ou de surqualification. Dans ce contexte, créer sa propre entreprise peut être un moyen pour ces populations de sortir de la précarité. L'"autocréation" d'emploi apparaît comme une alternative, voire une solution pour assurer une certaine ascension économique.

Le gouvernement bruxellois a d'ailleurs soutenu l'esprit d'entreprendre, conscient du rôle et du dynamisme des PME dans le tissu économique bruxellois. On sait en effet que les petites entreprises ont joué un rôle important dans le progrès économique de certains groupes d'immigrants aux États-Unis et en Grande-Bretagne. Ce type d'activités attire de plus en plus les populations d'origine immigrée parce que la situation de ces indépendants a évolué. Ceux-ci peuvent compter sur leur réseau communautaire pour développer leurs affaires. De plus, le statut d'indépendant attire de plus en plus ces populations pour sortir de la précarité.

Les Marocains et les Turcs viennent en tête des populations d'origine étrangère dans certains domaines tels que le commerce, l'industrie et l'artisanat. Les indépendants congolais - troisième population d'origine étrangère hors Union européenne - se situent juste après les ressortissants marocains. Ils sont trois fois plus nombreux que les Turcs dans le secteur des professions libérales.

Pour augmenter leurs chances de réussite, ces nouveaux entrepreneurs ont besoin d'un accompagnement. À cet égard, en Flandre, on

handelszaken dat door ondernemers van vreemde origine is opgericht?

Bestaan er in Brussel advies- of onthaalbureaus voor zelfstandigen en in het bijzonder voor zelfstandigen van vreemde origine? De Brusselse regering was van plan de bestaande structuren te versterken om de begeleiding van zelfstandigen te verbeteren. Wat gebeurt er voor deze doelgroep?

Hoe wil de regering het ondernemerschap bij migranten stimuleren?

Welke hulp is voorzien voor de migrant die een onderneming opstart? Zijn er raadgevers die kandidaat-ondernemers en ondernemers bezoeken?

Worden er reoriëntatie- of vestigingspremies toegekend aan handelaars en ondernemers wiens zaak een meerwaarde betekent voor de buurt?

Bestaan er steunmaatregelen voor de oprichting van gemengde handelszaken, waarin allochtonen hun personeelsleden bijvoorbeeld attent maken op hygiëne, tewerkstelling of verfraaiing van de handelszaak?

Is er een meertalige handleiding voorhanden over het opstarten van een onderneming? UNIZO biedt begeleiding in zes talen aan, waaronder het Arabisch en het Turks. Hoe ver staat het in Brussel?

Worden in gewestelijke integratiecentra, vzw's, de RVA en de ondernemingsloketten informatiesessies aangeboden die zich richten tot de allochtone bevolking?

observe l'existence, dans des structures d'appui, de départements ou d'une personne spécialisée dans l'accompagnement de ce public cible.

L'UNIZO (Unie van Zelfstandige Ondernemers) est d'ailleurs aussi très active en la matière. Dans les organismes flamands (que ce soit à Bruxelles, Anvers, Genk, Halle ou Vilvorde), différents soutiens sont proposés à ce public, dont l'organisation de séances d'information données dans plusieurs langues. Des cours de gestion adaptés aux populations immigrées sont donnés en collaboration avec les centres régionaux de formation aux PME, des cours de business et management pour les micro-entrepreneurs anglophones et des cours en entrepreneuriat pour les candidats turcophones. Des cours spécifiques sont également proposés aux communautés marocaine et turque avec la présence d'un professeur et d'un intermédiaire culturel.

Au sein des structures francophones, l'on observe malheureusement un balancement entre la volonté de ne pas différencier le candidat micro-entrepreneur immigré du porteur de projet autochtone et la conscience de l'existence de spécialités culturelles propres au futur entrepreneur d'origine étrangère. On intègre ce public dans des structures généralistes qui sont conscientes de l'importance de la dimension culturelle dans l'accompagnement à la création d'entreprise. Or, cet accompagnement n'est pas forcément toujours adapté au migrant.

Les difficultés auxquelles doivent faire face les porteurs de projets de nationalités hors Union européenne sont importantes :

- la difficulté financière, citée comme la première difficulté pour s'installer comme indépendant ;
- le recours aux banques, pour ainsi dire exclu par manque de garantie pour l'octroi bancaire ;
- la perte totale des allocations sociales ;
- la méconnaissance des pratiques entrepreneuriales en vigueur en Belgique ;
- la barrière de la langue qui rend difficile la compréhension de certains concepts de management ;

- la difficulté d'accès à l'information.

Vu les nombreuses difficultés que doivent affronter les entrepreneurs immigrés, il serait bon de renforcer l'égalité des chances en matière de création d'entreprise et surtout de permettre à ces futurs entrepreneurs d'utiliser pleinement leur potentiel entrepreneurial.

Disposez-vous de chiffres plus récents concernant le pourcentage d'entreprises créées en Région bruxelloise par des entrepreneurs d'origine étrangère ?

Existe-t-il en Région bruxelloise des bureaux de conseils ou des structures d'accueil appropriés pour les indépendants et en particulier les entrepreneurs d'origine étrangère qui manquent souvent cruellement d'informations en la matière, à l'instar de ce qui existe à Anvers (Adviesbureau voor Zelfstandigen) ? Il me semble que le gouvernement bruxellois envisageait justement de renforcer les structures existantes pour améliorer et compléter le dispositif d'accompagnement existant. Qu'en est-il et notamment vis-à-vis de ce public ?

Quelles politiques le gouvernement entend-il mener en vue de favoriser l'esprit d'entreprendre, en particulier à l'égard des populations d'origine étrangère ?

Quelles mesures ont été mises en place pour accompagner et aider les créateurs d'entreprises d'origine étrangère qui se lancent (formation, gestion courante, information...) ? Existe-t-il des conseillers mobiles qui vont à la rencontre des entrepreneurs débutants ou à la tête de leur propre affaire depuis assez longtemps ?

Des primes pour la réorientation et pour l'implantation sont-elles octroyées à des commerçants et entrepreneurs qui veulent que leur affaire soit une entreprise qui contribue positivement au développement du quartier ?

Plus précisément, dans le cadre des initiatives prises par la Région bruxelloise pour accompagner les chefs d'entreprise, existe-t-il des soutiens à la création de commerces mixtes où les allochtones sensibiliseraient leurs membres à l'hygiène, l'emploi et l'embellissement de leur commerce ? Je pense par exemple au quartier Matonge, où il y a

Bespreking

De voorzitter.- Mevrouw P'tito heeft het woord.

Mevrouw Olivia P'tito (in het Frans).- *Op het colloquium dat de PS onlangs in het Brussels parlement heeft georganiseerd, is gebleken dat de informatie over de steun- en begeleidingsmaatregelen voor bedrijven nog altijd te wensen overlaat. Wij hebben nochtans hard geijverd voor de invoering van die maatregelen.*

Ik moet toegeven dat er een aantal initiatieven worden genomen, met name via de bedrijvencentra en de lokale economieloketten. Het is evenwel belangrijk dat de informatie nog beter wordt verspreid bij de kleinhandelaars en de zelfstandigen. Sommige premies inzake economische expansie blijven elk jaar onderbenut.

Hoe zult u de informatieverspreiding verbeteren, zodat de maatregelen iedereen ten goede komen?

énormément de difficultés par rapport à l'hygiène.

En vue de renforcer l'accès à l'information de ce public sur la création d'une entreprise, un résumé rédigé dans les langues étrangères les plus usitées existe-t-il ? À cet égard, je précise que l'UNIZO a mis en œuvre un programme particulier d'accompagnement pour les allochtones donné en six langues différentes, dont l'arabe et le turc. Qu'en est-il à Bruxelles ?

Est-ce que des séances d'information comprenant une méthodologie spécifique adaptée aux populations allochtones sont dispensées dans des centres régionaux d'intégration, des asbl, à l'ONEM ou dans des guichets d'entreprises ?

Discussion

M. le président.- La parole est à Mme P'tito.

Mme Olivia P'tito.- La question soulevée par Mme Mandaila est fondamentale car elle porte sur la diffusion de l'information relative aux mesures d'accompagnement des chefs d'entreprise à Bruxelles, qui comptent parmi leurs rangs également des commerçants allochtones. Le récent colloque organisé par le PS au sein du parlement bruxellois nous a permis d'être plus à l'écoute de ce secteur et de constater un problème global d'accès à l'information par rapport à ces mesures d'aide et d'accompagnement dans notre Région.

Nous nous sommes pourtant battus pour qu'elles existent. Elles ont également fait l'objet de discussions lors de l'adoption et de l'adaptation de l'ordonnance relative à l'expansion économique. Au-delà du "clivage Belge", non-Belge, origine étrangère ou pas, il nous semble qu'il y a un déficit d'information en la matière par rapport à ces aides. Des avancées sont toutefois réalisées, je songe notamment aux centres d'entreprises, et aux guichets d'économie locale. Nous plaignons toutefois pour une diffusion accrue et ciblée auprès des petits commerçants et des indépendants.

Certaines primes relatives à l'aide à l'expansion économique ont été sous-utilisées et de manière récurrente, pour chaque année budgétaire. Cette

De voorzitter.- De heer Mouhssin heeft het woord.

De heer Ahmed Mouhssin *(in het Frans).*- *De handel is een belangrijke sector. Vorig jaar nam u deel aan een ontmoeting die door de vzw EYAD werd georganiseerd met betrekking tot de steun aan de ondernemers van Turkse oorsprong. Tijdens die ontmoeting hebt u benadrukt dat er tal van instrumenten bestaan (toegang tot krediet, steunmaatregelen, opleidingsinitiatieven, begeleiding van startende ondernemingen) en dat de begeleiding van ondernemers van buitenlandse oorsprong onze aandacht verdient. Dat was een jaar geleden. Wat hebt u ondertussen op dat vlak gedaan?*

De voorzitter.- De heer Cerexhe heeft het woord.

De heer Benoît Cerexhe, minister *(in het Frans).*- *We moeten steeds voorzichtig zijn met cijfers, zeker als ze al wat ouder zijn. Bovendien mogen we de verschillende gemeenschappen van vreemde origine ook niet over dezelfde kam scheren. Daar komen nog de individuele verschillen bij. Deze problematiek is dan ook erg complex.*

Uit diverse onderzoeken blijken twee zaken. Ten eerste zijn de meeste geïmmigreerde gemeenschappen in West-Europa erg dynamisch en zijn de leden ervan voldoende flexibel en innovatief om een onderneming te starten.

Ten tweede hebben de problemen van kandidaat-

question de l'information constitue une pierre angulaire pour mon groupe. Comment comptez-vous pallier ces déficits afin que les mesures bénéficient à tous ?

M. le président.- La parole est à M. Mouhssin.

M. Ahmed Mouhssin.- Je suppose que le colloque que nous menons aujourd'hui sur le commerce arrivera aux mêmes conclusions. Le commerce est au centre des préoccupations du débat parlementaire. Je sais que cette question vous interpelle, puisqu'il y a un an vous participiez à une étude sur l'entrepreneuriat. Il s'agissait d'une rencontre organisée par l'asbl EYAD sur la question du soutien aux entrepreneurs issus, en l'occurrence, de la communauté turque.

À cette occasion, vous aviez déclaré ce que Mme P'tito vient de dire, à savoir qu'il existe des outils sur l'accès au crédit, sur l'obtention d'aides, sur la formation, sur l'accompagnement des starters, mais encore faut-il que ces outils soient connus. Vous estimiez alors que les expériences d'assistance aux communautés d'origine étrangère méritaient toute notre attention.

C'était il y a un an. Je vous demande dès lors quelle attention vous avez portée à cette question au cours de l'année écoulée.

M. le président.- La parole est à M. Cerexhe.

M. Benoît Cerexhe, ministre.- En préambule, Mme Mandaila, je souhaiterais apporter quelques commentaires à propos de certains éléments de votre interpellation. Comme toujours, il convient de rester prudent dans l'analyse des chiffres surtout quand ils commencent à dater. Il faut éviter d'en tirer trop rapidement des conclusions.

Dans la question qui nous occupe aujourd'hui, il faut en particulier se garder de toute généralisation et garder à l'esprit le caractère éminemment hétérogène des diverses situations et populations concernées.

Chaque communauté d'origine étrangère est singulière. Les différences peuvent se marquer de

ondernemers meestal te maken met een gebrek aan financiële middelen, aan opleiding en informatie en aan diversifiëring in de activiteiten die ze ontwikkelen.

Ook autochtone kandidaat-ondernemers kennen die problemen. Ik heb steeds gestreefd naar maatregelen en structuren die deze obstakels uit de weg kunnen ruimen.

Wij willen alle ondernemers van welke origine ook bijstaan en stimuleren, zodat ze hun bedrijf kunnen ontwikkelen en standhouden, ondanks alle mogelijke problemen waarmee ze geconfronteerd kunnen worden.

Alle diensten van het ministerie en van de gewestelijke instellingen die wij financieren, staan open voor alle ondernemers zonder onderscheid op grond van hun herkomst en zonder specifieke maatregelen ten voordele van een bepaald publiek.

Daarnaast heb ik ook heel wat initiatieven genomen om het ondernemen aan te moedigen en om steun te bieden bij de oprichting en de ontwikkeling van ondernemingen. Voorbeelden daarvan zijn het mentoraat en het Centrum voor Ondernemingen in Moeilijkheden.

De studie van het Brussels Agentschap voor de Onderneming (BAO) uit 2006, waarnaar u verwijst, is geactualiseerd met cijfers uit 2008. Ik heb daarvan een update gevraagd, maar heb die nog niet ontvangen. De trend blijft dezelfde. Nagenoeg de helft van de nieuwe ondernemers in 2008 was van vreemde origine. Zij richtten ongeveer 8.000 ondernemingen op.

Volgens cijfers van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) had 43% van de nieuwe zelfstandigen in het Brussels Gewest in 2009 de Belgische nationaliteit (inclusief de Belgen van vreemde origine). Bij de overige 57% zijn de Roemenen (30%) en de Polen (17%) het meest vertegenwoordigd.

Volgens een studie van UNIZO was in 2008 55,4% van de starters in het Brussels Gewest van vreemde origine.

U ziet dat vreemdelingen en Belgen van vreemde origine van ondernemingszin getuigen en dat is al

multiples manières. Elles sont fonction de l'origine géographique, des références culturelles et religieuses, de l'importance dans le pays ou la région d'accueil concernée, de l'ancienneté de l'implantation, de la volonté réelle d'intégration, des liens conservés ou non avec le pays d'origine, etc.

À toutes ces différences collectives peuvent s'ajouter des différences individuelles, comme par exemple celles liées aux circonstances particulières à l'origine de l'arrivée dans notre Région de ces migrants.

J'ai eu l'occasion de participer, l'année passée, à plusieurs panels organisés sur la question de l'entrepreneuriat immigré en Belgique et en Europe et d'entendre l'exposé d'éminents spécialistes en ce domaine. J'en ai d'abord retenu un message très clair, à savoir que l'analyse de cette question est complexe et, comme l'a souligné l'un de ces spécialistes que je cite : "il n'est pas possible d'expliquer de manière simple et monofactorielle l'émergence d'entreprises au sein des communautés d'immigrants dont certains se montreront plus actifs que d'autres sur ce terrain."

J'en ai également retenu deux constats. Premièrement, on retrouve de manière remarquable, dans la plupart des communautés immigrées en Europe occidentale, des qualités de dynamisme et des capacités d'adaptation et d'innovation qui constituent le fondement même de cet esprit d'entreprendre. Si les raisons multiples varient d'un cas à l'autre, ce constat est le même partout.

Deuxièmement, les principaux problèmes rencontrés par les candidats entrepreneurs semblent être majoritairement l'insolvabilité du candidat, son défaut de formation et/ou d'information et le manque de diversification dans les activités développées.

Ces problèmes-là touchent également les candidats entrepreneurs autochtones. J'ai toujours tenté d'y apporter les solutions adéquates. De manière très concrète, je me suis toujours employé à mettre en place les mesures et structures qui doivent permettre de lever ces obstacles.

Quel que soit l'entrepreneur et quelle que soit son

jaren zo. Het aantal zelfstandigen gaat in stijgende lijn. Dat is erg positief voor het gewest.

Het gewest heeft heel wat opvang- en informatie-structuren voor beginnende zelfstandigen en ondernemers, in het bijzonder voor mensen van vreemde origine. De bedrijventra en lokale economieloketten concentreren zich op bepaalde zones. Ze bezorgen nieuwe zelfstandigen en KMO's werkruimte tegen concurrentiële prijzen en begeleiden hen in de financiering, marketing en het uitwerken van strategieën.

In de Kanaalzone zijn er wijken waar heel veel Belgen van vreemde origine wonen. De lokale economieloketten bieden er een aangepaste begeleiding. Zo kon het personeel van de loketten onlangs een opleiding volgen van UNIZO via het BAO, getiteld "African Value", waardoor ze de achtergrond van kandidaat-ondernemers beter kunnen begrijpen en omzetten naar een Europees kader.

Andere initiatieven rond de begeleiding van allochtonen zijn bijvoorbeeld Ceraction, de cel "Allochtoon ondernemen" van UNIZO-Brussel of Syntra, dat opleidingen verstrekt in verschillende talen.

De vzw Network for Training Entrepreneurship helpt jongeren om zich te integreren in de samenleving en een plaats te vinden op de arbeidsmarkt.

Er is dus een uitgebreid aanbod voor kandidaat-ondernemers, waarvan een deel specifiek gericht is op migranten.

Belangrijk is dat we deze kandidaat-ondernemers inlichten over het volledige aanbod en hen naar de juiste plaats leiden. Daarom beschikt het BAO sinds enkele maanden over een centraal telefoonnummer (1819), waar heel wat verschillende partners bij betrokken zijn.

Voor de financiële ondersteuning van ondernemers, zijn er heel wat mogelijkheden, onder meer via het BAO, de ondernemingscentra, de plaatselijke economieloketten of Atrium. Ik heb hen gevraagd om er steeds voor te zorgen dat alle informatie hierover vlot beschikbaar is. Op dat vlak zijn er nog inspanningen nodig. Daarvoor

origine, l'objectif reste le même : aider et stimuler la création d'activités économiques et commerciales et permettre à celles-ci de se maintenir et de se développer et ce, en dépit de tous les aléas et crises auxquels elles peuvent être confrontées.

Dans le cadre de votre interpellation, je crois indispensable de rappeler tout d'abord que tant les services de notre ministère que ceux des différents organismes régionaux que nous finançons pour accueillir, assister et accompagner les entrepreneurs sont à la disposition de tout un chacun sans distinction d'origine et dans le total respect de la diversité. En raison même de la réalité socioculturelle bruxelloise, ces services s'adressent de manière globale et indifférenciée à l'ensemble des entrepreneurs ou candidats entrepreneurs, qu'ils soient allochtones ou autochtones, sans aucune disposition spécifique mise en place à l'attention d'un public particulier.

C'est vrai pour l'administration de l'économie et de l'emploi, tout comme pour les différents organismes publics liés à l'activité économique en Région bruxelloise, que ce soit l'Agence bruxelloise pour l'entreprise (ABE), la Société de développement pour la Région de Bruxelles-Capitale (SRDB), la Société régionale d'investissement bruxellois (SRIB), Brusoc (active dans la microfinance) ou le Fonds bruxellois de garantie.

À côté de ces organismes, existent de nombreuses initiatives que j'ai prises pour encourager la création d'entreprises et pour leur apporter tout le soutien nécessaire à leur développement. À titre d'exemple, car je ne peux toutes les mentionner, je voudrais citer le "mentorat d'affaires" d'une part et le "Centre pour entreprises en difficulté" d'autre part.

Pour répondre aux questions précises de votre interpellation, commençons par les chiffres relatifs au pourcentage d'entreprises créées en Région bruxelloise par des entrepreneurs d'origine étrangère. L'étude réalisée en 2006 par l'ABE et à laquelle vous faites allusion a été actualisée sur la base des chiffres de créations en 2008. J'ai demandé une nouvelle actualisation afin de peaufiner notre analyse de la situation mais je n'ai pas encore reçu les chiffres. La tendance constatée

doen we ook een beroep op verenigingen zoals Betiad (vereniging van Turkse ondernemers).

In handelswijken met een aanzienlijke bevolking van vreemde origine, speelt Atrium een belangrijke rol in de begeleiding.

Met de UCM en UNIZO hebben we een programma gestart met opleidingen voor handelaars, waaraan heel wat vreemdelingen of Belgen van vreemde origine deelnemen.

We kunnen natuurlijk altijd nadenken over nieuwe initiatieven om de informatie toegankelijker te maken. Bestaande structuren, zoals het BAO, zouden bijvoorbeeld cursussen kunnen organiseren in vreemde talen, meertalige brochures uitbrengen of interculturele bemiddelaars in dienst nemen.

Gezien de grote diversiteit aan gemeenschappen van vreemde origine, blijft deze problematiek echter erg complex.

en 2006 se confirme en 2008. En effet, près de la moitié des créateurs d'entreprises en 2008 étaient étrangers ou belges d'origine étrangère (UE ou non-UE). Cela concerne quelque 8.000 entreprises.

En complément, les dernières chiffres fournis par l'Inasti sur les starters, donc les indépendants, en Région de Bruxelles-Capitale en 2009 nous indiquent que 43% des starters ont la nationalité belge (y compris belge d'origine étrangère), tandis que 57% sont de nationalité étrangère. Dans cette dernière catégorie, les nationalités les plus présentes sont les nationalités roumaine (30%) et polonaise (17%).

Enfin, une étude réalisée par UNIZO en 2009 sur les créateurs en 2008, intitulée "Niet Belgische ondernemers in België", indique que 55,4% des starters en Région bruxelloise sont d'origine étrangère.

Vous voyez donc que le taux d'entrepreneuriat au sein de la communauté étrangère ou belge d'origine étrangère, ici à Bruxelles, est extrêmement important, et ce de manière constante depuis plusieurs années. Il en va de même en ce qui concerne le nombre d'indépendants, également en augmentation des deux côtés. C'est extrêmement positif pour notre Région.

Notre Région a mis en place plusieurs dispositifs dans le domaine des structures d'accueil et d'information à l'intention des indépendants débutants et en particulier des candidats d'origine étrangère. Les actions des centres d'entreprises et des guichets d'économie locale sont concentrées dans certaines zones - on ne trouve pas, par exemple, de guichet d'entreprise à Watermael-Boitsfort ou à Auderghem.

Ceux-ci assurent deux fonctions essentielles : la mise à disposition, à des tarifs compétitifs, d'espaces à destination des indépendants et des petites et moyennes entreprises (PME) en phase de démarrage, et l'accompagnement professionnel des entrepreneurs en matière de recherche de financements, de marketing ou de réflexion stratégique. Ces derniers domaines recèlent en effet nombre de potentialités d'échec.

La zone du Canal comporte des quartiers caractérisés par un taux élevé d'habitants belges

d'origine étrangère. Les guichets d'économie locale qui y sont implantés offrent un accompagnement à la création adapté aux besoins de la population de ces quartiers. Le personnel de ces guichets est bien conscient des spécificités du public cible et adapte l'accompagnement en conséquence. À titre d'exemple, ce personnel a eu récemment l'occasion de suivre une formation, organisée par l'Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO) via l'Agence bruxelloise pour l'entreprise (ABE) et nommée "African Value", qui permet de comprendre, d'évaluer et de traduire dans un cadre européen les expériences dans le pays d'origine d'un porteur de projet. Il y a donc un accompagnement spécifique de ces populations.

D'autres initiatives méritent également d'être mentionnées : celle de Ceraction, très active dans l'accompagnement des allochtones ; celle d'UNIZO Brussel, qui dispose d'une cellule "Allochtoon ondernemen" ; ou celle de Syntra, qui dispense des formations à la création dans différentes langues.

Enfin, il convient également de mentionner l'asbl Network for training entrepreneurship (NFTE), également active à Bruxelles, qui souhaite faciliter l'insertion sociale et professionnelle de jeunes qui éprouvent des difficultés à se placer dans la société et à trouver leur place sur le marché de l'emploi.

Comme vous pouvez le constater, il existe une abondante offre de services à destination des candidats entrepreneurs, dont une partie tient compte des spécificités de l'entrepreneuriat issu de l'immigration.

Il importe cependant de veiller également à ce que ces candidats entrepreneurs puissent être informés de l'entièreté de cette offre et orientés vers la bonne porte. C'est la raison pour laquelle nous avons lancé il y a quelques mois un numéro d'appel central (1819) auprès de l'ABE (Agence bruxelloise pour l'entreprise). Opérationnel depuis maintenant un an, ce service s'appuie sur toute une série de partenaires. On peut donc bien orienter les différents candidats entrepreneurs vers ces différents services en fonction de leur projet et de leur profil.

En ce qui concerne les aides à l'expansion économique et le soutien financier aux

entrepreneurs, nous disposons en effet d'une panoplie d'aides. Que ce soit au travers de l'ABE, des centres d'entreprises, des guichets d'économie locale ou encore d'Atrium, puisque ce dernier est présent sur le terrain - une centaine de personnes y travaillent et sont en contact avec les différents noyaux commerciaux -, j'ai déjà demandé à plusieurs reprises que l'on fasse et répercute bien l'information portant sur toutes les aides dont peuvent disposer les commerçants, les indépendants et les petites entreprises.

Certes, je conçois bien, M. Mouhssin et Mme P'tito, qu'il y a encore certainement des efforts à fournir en la matière. En effet, avant que cette information percole partout, il faut du temps. Nous faisons également appel à des associations comme Betiad (association d'entrepreneurs turcs) afin de diffuser au maximum ces informations.

Dans les quartiers commerçants - par exemple, à la rue de Brabant, à Cureghem, à Molenbeek-centre, à Marie-Christine et à Saint-Josse - où l'on retrouve une forte population d'origine étrangère, Atrium réalise un important travail d'accompagnement et de conseil.

Avec l'UCM (Union des classes moyennes)-UNIZO (Unie van Zelfstandige Ondernemers), nous avons également lancé le programme "Commerce 2020", qui aide à former ces commerçants. Je puis déjà vous annoncer que le nombre d'étrangers ou de Belges d'origine étrangère qui participent à ces formations est extrêmement important.

Je terminerai par un mot sur l'accès à l'information dans ce secteur particulier. Je pense qu'il est toujours possible de réfléchir à des initiatives complémentaires qui pourraient être décidées en la matière par la Région. Notamment au niveau des structures d'accueil et de soutien existantes, comme l'ABE et les centres d'entreprises, on pourrait organiser des cours de gestion en langue étrangère (cela me semble effectivement une bonne idée), prévoir la présence d'un médiateur interculturel et réaliser des brochures d'information multilingues. Ces initiatives me semblent judicieuses et pourraient être développées au-delà de tout ce qui existe déjà.

Restons cependant conscients du fait que ce

De voorzitter.- Mevrouw Mandaila heeft het woord.

Mevrouw Gisèle Mandaila *(in het Frans).*- *De analyse is niet makkelijk aangezien er tal van gemeenschappen in Brussel aanwezig zijn. De informatie is er, maar de bevolking van buitenlandse oorsprong weet niet altijd hoe ze die informatie moet zoeken.*

Bij gebrek aan die informatie gaan heel wat ondernemers failliet, ondanks hun goede wil. Die ondernemers worden dan werkloos, terwijl zij juist vragen om te werken. Er is nood aan een specifieke begeleiding van die doelgroepen, aangezien de wijze waarop men de handel benadert verschilt van cultuur tot cultuur. Bovendien zou de informatie ook moeten worden verspreid in de taal van de verschillende gemeenschappen.

- Het incident is gesloten.

(Mevrouw Nadia El Yousfi, tweede ondervoorzitter, treedt als voorzitter op)

**INTERPELLATIE VAN MEVROUW ELS
AMPE**

problème n'est pas simple à régler, compte tenu de la multiplicité des communautés étrangères présentes sur le territoire bruxellois, ce qui implique un nombre élevé de langues et de cultures auxquelles nous sommes confrontés. Je demanderai à mon administration de réfléchir à des initiatives complémentaires.

M. le président.- La parole est à Mme Mandaila.

Mme Gisèle Mandaila.- L'analyse est d'autant plus complexe que les communautés sont hétérogènes. La raison pour laquelle j'ai souhaité intervenir par rapport à cette question est la suivante. Il est vrai que l'information existe de manière globale et j'entends bien que les clivages entre les populations d'origine étrangère et les populations autochtones ne doivent pas exister. Mais il convient au moins de mettre en place des mécanismes pour inciter ces populations à aller chercher l'information, car c'est ce qui fait défaut aujourd'hui dans ces milieux.

Faute d'information, et malgré la bonne volonté investie dans les projets, de nombreux commerces qui débutent n'aboutissent jamais et font faillite. Les entrepreneurs se retrouvent ainsi au chômage, alors qu'ils ne demandent précisément qu'à en sortir. Je pense donc qu'il est important de mettre l'accent sur l'accompagnement culturel de ces populations car la manière de penser le commerce varie en fonction des cultures. Qu'il s'agisse d'Asiatiques, d'Africains ou de Maghrébins, il est important de mettre en place cet accompagnement spécifique ainsi que de propager les explications dans les langues les plus usitées par ces différentes communautés.

- L'incident est clos.

(Mme Nadia El Yousfi, deuxième vice-présidente, prend place au fauteuil présidentiel)

INTERPELLATION DE MME ELS AMPE

TOT DE HEER BENOÎT CEREXHE, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,

betreffende "de verhuis van twee communicatiebedrijven wegens de onveiligheid in hun buurt".

TOEGEVOEGDE INTERPELLATIE VAN DE HEER WALTER VANDENBOSSCHE,

betreffende "de veiligheid van de Brusselse bedrijven".

TOEGEVOEGDE INTERPELLATIE VAN MEVROUW ELKE VAN DEN BRANDT,

betreffende "het ongunstig klimaat voor bedrijven in Molenbeek".

Mevrouw de voorzitter.- Mevrouw Els Ampe heeft het woord.

Mevrouw Els Ampe.- Twee communicatiebedrijven, BBDO en de Mortierbrigade, werden geconfronteerd met onder meer diefstal van tassen en laptops, bedreiging, inbraak en rake klappen in de lieflijke Brusselse gemeente Sint-Jans-Molenbeek. Ze doorbraken de stilte in het Radio 1-programma 'Peeters en Pichal'. De twee gerenommeerde communicatiebedrijven hebben hun buik vol van de criminaliteit tegenover hun gebouw en werknemers. BBDO denkt er sterk aan om Sint-Jans-Molenbeek en misschien zelfs het Brussels Gewest te verlaten. De Mortierbrigade heeft al beslist om naar Schaarbeek te verhuizen.

BBDO vestigde zich in 1999 in de Scheldestraat in Sint-Jans-Molenbeek en groeide uit tot een bedrijf van 230 personeelsleden. De Mortierbrigade koos in 2004 voor dezelfde gemeente en telt 35 werknemers. Beide bedrijven kozen uit volle overtuiging voor Molenbeek. De aantrekkelijke huurprijzen speelden natuurlijk ook een rol. Zowel BBDO als de Mortierbrigade probeerden de band aan te halen met de lokale bevolking met het oog

À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,

concernant "le déménagement de deux sociétés de communication en raison de l'insécurité dans le quartier".

INTERPELLATION JOINTE DE M. WALTER VANDENBOSSCHE,

concernant "la sécurité des entreprises bruxelloises".

INTERPELLATION JOINTE DE MME ELKE VAN DEN BRANDT,

concernant "le climat défavorable aux entreprises à Molenbeek".

Mme la présidente.- La parole est à Mme Ampe.

Mme Els Ampe (en néerlandais).- *Les sociétés de communication BBDO et Mortierbrigade, confrontées à des vols, menaces, cambriolages et coups dans la commune de Molenbeek, en ont assez de la criminalité dont sont victimes leurs travailleurs et bâtiments. BBDO envisage sérieusement de quitter la commune, voire la Région, tandis que Mortierbrigade a d'ores et déjà décidé de déménager vers Schaerbeek.*

Tant BBDO que Mortierbrigade ont essayé de nouer des liens étroits avec la population locale, en vue d'une intégration optimale dans le quartier. Malgré tous leurs efforts, la situation a, dans les deux cas, dégénéré. Les deux bâtiments s'apparentent à des forteresses et sont surveillés par des agents de surveillance privés. Selon les statistiques tenues par BBDO, il y a eu, depuis son installation en 1999, pas moins de 150 actes délictueux portés à l'encontre de ses travailleurs ou de ses bâtiments.

Pour les entreprises, la coupe est pleine. Le climat

op een optimale integratie in de buurt.

Ondanks alle inspanningen is de situatie in beide gevallen helemaal uit de hand gelopen. De twee bedrijfsgebouwen lijken op versterkte burchten en worden bewaakt door agenten van privé-bewakingsfirma's. Personeelsleden worden met de regelmaat van de klok op straat het slachtoffer van criminaliteit. Fysiek geweld wordt daarbij niet geschuwd.

Kers op de taart zijn bij BBDO de voorbehouden parkeerplaatsen ter bescherming van de vrouwelijke werknemers en de shuttledienst tussen het bedrijf en de twee dichtst bijzijnde metrostations. Volgens statistieken bijgehouden door dit bedrijf waren er sinds hun vestiging in 1999 maar liefst 150 criminele feiten tegen de eigen werknemers of het bedrijfsgebouw.

Voor de bedrijven is de maat vol. Het onveilige klimaat is niet langer verantwoord ten aanzien van het personeel en de klanten. Bovendien hebben ze al te vaak het gevoel dat ze het heft in eigen handen moeten nemen tegenover het gemeentebestuur, dat de klachten minimaliseert. Dergelijke feiten zijn niet enkel erg pijnlijk om te horen; ze zijn ook slecht voor het imago van het Brussels Gewest. Als het gewest een gunstig ondernemersklimaat wil aanbieden, dan is de optelsom van fiscale stimulansen, administratieve vereenvoudigingen, infoloketten en ondernemingsprojecten niet voldoende. Er moet ook een veilige buurt aanwezig zijn voor zowel de werknemers als voor de klanten van de bedrijven.

We hebben de mond vol van stadsherwaardering en de rol van de economie in dat proces. De twee voornoemde creatieve bedrijven geloofden ook in het verhaal van de stadsontwikkeling. Het zijn allesbehalve mensen met rechtse ideeën die zich in die buurten hebben gevestigd.

Helaas haalde de realiteit het van de droom. Het zou nuttig en interessant zijn om een enquête onder Brusselse ondernemingen te organiseren over de veiligheidssituatie en het veiligheidsgevoel, hoewel dat laatste subjectief is. Op die manier zouden we de impact van het probleem op de economie kunnen meten. Zodoende kunnen we het beter in kaart brengen en maatregelen nemen.

dangereux n'est plus supportable pour le personnel et les clients. En outre, elles ont trop souvent le sentiment de devoir prendre la situation en main, étant donné l'inertie des pouvoirs communaux, qui minimisent les plaintes. Ces faits nuisent à l'image de la Région bruxelloise et au climat favorable à l'entrepreneuriat qu'elle veut offrir.

À l'heure où la revitalisation urbaine et le rôle de l'économie dans ce processus sont sur toutes les lèvres, la réalité est tout autre. Il serait utile et intéressant de mener auprès des entreprises bruxelloises une enquête sur la sécurité et le sentiment de sécurité. Nous pourrions ainsi mesurer l'impact du phénomène sur l'économie et, sur cette base, prendre des mesures.

D'autres entreprises bruxelloises sont-elles confrontées à des problèmes similaires ? S'en plaignent-elles régulièrement à vous ou s'adressent-elles uniquement aux communes ?

Examine-t-on régulièrement les principales causes qui poussent les entreprises à envisager de déménager ? La sécurité en fait-elle partie ? Combien d'entreprises ont déménagé ces dernières années en raison de l'insécurité et de la criminalité ? Sur quels incitants peuvent compter les entreprises quand elles s'installent dans un quartier réputé difficile ou défavorisé ?

Zijn er nog Brusselse bedrijven die met dergelijke problemen worden geconfronteerd? Komen ze regelmatig bij u aankloppen, of richten ze zich enkel tot de gemeenten?

Wordt er regelmatig onderzocht wat de belangrijkste redenen zijn waarom ondernemingen overwegen om te verhuizen? Is veiligheid een van die redenen? Hoeveel bedrijven verhuisden de afgelopen jaren wegens onveiligheid en criminaliteit? Op welke stimuleringsmaatregelen kunnen bedrijven rekenen als ze zich in een zogenaamde moeilijke of achtergestelde wijk vestigen?

Mevrouw de voorzitter.- De heer Vandebossche heeft het woord voor zijn toegevoegde interpellatie.

De heer Walter Vandebossche.- Mevrouw Ampe schetste al een volledig beeld van de problematiek. Graag wil ik daar nog twee elementen aan toevoegen.

Wat me bijzonder heeft gestoord, is dat sommige Molenbeekse politici totaal verkeerd hebben gereageerd. Hun houding was er één van "Ne touche pas à mon quartier". Ook het interview met Yvan Mayeur in Knack getuigt van een krankzinnige ingesteldheid. En dat terwijl deze problematiek totaal niet communautair getint is. Alleen de veiligheid van de burgers en de bedrijven staat op het spel.

We mogen in dit dossier geen onderscheid maken tussen allochtonen en autochtonen. De nadruk moet liggen op de algemene maatschappelijke norm van recht op veiligheid. Ik zou de lokale politici willen aanmanen goed na te denken alvorens ze hun standpunt ventileren. Een defensieve houding zal het probleem immers niet oplossen. Als de veiligheid in het gedrang komt, is dat dramatisch voor de economie en de bedrijven.

Heeft u een beeld van de veiligheid van de bedrijven in de negentien gemeenten? Is daar onderzoek naar gebeurd? Is het geval in Molenbeek een uitzondering, of doet het probleem zich vaker voor?

Welke maatregelen overweegt u? In het kader van de ordonnantie economische expansie zouden we

Mme la présidente.- La parole est à M. Vandebossche pour son interpellation jointe.

M. Walter Vandebossche (en néerlandais).- Dans ce dossier, il ne s'agit pas d'établir une différence entre allochtones et autochtones, mais de mettre l'accent sur le droit à la sécurité en tant que norme universellement reconnue par la société. La réaction de certains politiciens locaux est complètement déplacée. Une attitude défensive ne permettra pas de résoudre le problème.

La sécurité des entreprises dans les dix-neuf communes bruxelloises a-t-elle déjà fait l'objet d'une investigation? Le cas de Molenbeek est-il exceptionnel ou récurrent?

Quel type de mesures envisagez-vous? Dans le cadre de l'ordonnance sur l'expansion économique, nous devrions donner les moyens aux entreprises de prendre des mesures énergiques pour garantir leur sécurité.

Avez-vous suffisamment d'échanges à ce propos avec les bourgmestres et les responsables des zones de police?

La sécurité doit être envisagée comme une problématique bruxelloise globale. Notre unique objectif doit être de résoudre ces problèmes, en évitant de stigmatiser certaines communautés.

de bedrijven middelen kunnen aanreiken om doortastende maatregelen te treffen ter bevordering van de veiligheid.

Wordt er voldoende overleg gepleegd met de verantwoordelijken, namelijk de burgemeesters en de verantwoordelijken van de politiezones?

Laten we veiligheid als een globale Brusselse problematiek beschouwen, waarvoor iedereen verantwoordelijkheid draagt. We mogen geen bevolkingsgroepen stigmatiseren. We mogen in dit dossier maar één doel voor ogen hebben, namelijk dat de problemen opgelost worden.

Mevrouw de voorzitter.- Mevrouw Van den Brandt heeft het woord voor haar toegevoegde interpellatie.

Mevrouw Elke Van den Brandt.- Brussel is een boeiende stad, met de meest diverse wijken. Dat elke wijk een eigen karakter heeft, is een van de aantrekkelijke kanten van Brussel. Als Nederlandstalige blijf ik altijd positief over Brussel, al is dat niet altijd gemakkelijk. Wel komen er geregeld spanningen bovendien en bestaan er in sommige wijken problemen. De spanningen kunnen van economische, culturele of sociale aard zijn, maar ook onveiligheid wordt vaak genoemd. Dat laatste punt haalt ook gemakkelijk de media. Dan komen er opiniestukken aan te pas, onder meer over onveiligheid voor bedrijven.

Een paar weken geleden zijn twee bedrijven zelfs vertrokken uit de gemeente. Mevrouw Ampe gaf daarnet een samenvatting van de klachten van deze bedrijven. Het gaat onder meer om Mortierbrigade, waar het personeel zei niet meer in de buurt te willen werken. Het debat dat daarover is ontstaan is echter het verkeerde debat. Het gaat er niet om of de klachten waar zijn of niet.

De echte vraag is of we in welbepaalde wijken bedrijven en ondernemers willen aantrekken en er voor een economische dynamiek willen zorgen. Net in wijken die nood hebben aan interculturele dialoog en aan meer werkgelegenheid, komen er klachten naar boven. Het is dus van groot belang een concreet actieplan op te stellen om de vicieuze cirkel van angst, zowel bij bedrijven als werknemers, te doorprikken. Die angst zorgt

Mme la présidente.- La parole est à Mme Van den Brandt pour son interpellation jointe.

Mme Elke Van den Brandt (en néerlandais).- *Bruxelles doit une partie de son attrait à sa grande diversité. Cependant, des tensions surgissent régulièrement dans certains quartiers. Elles sont d'ordre économique, culturel ou social, mais l'insécurité est également souvent citée.*

Il y a quelques semaines, deux sociétés ont même quitté la commune de Molenbeek. Voulons-nous, dans certains quartiers, attirer des entreprises et des entrepreneurs et insuffler une dynamique économique? Ce sont précisément dans les quartiers qui ont besoin d'un dialogue interculturel et de plus d'emplois que les plaintes se font entendre.

Il est donc primordial d'élaborer un plan d'action concret pour briser le cercle vicieux de la peur, qui tenaille tant les entreprises que les travailleurs. Cette peur donne aux gens un sentiment d'exclusion et de mise à distance. Pour trouver une réponse au problème, les habitants, les entreprises, les associations, les travailleurs et les autorités doivent travailler main dans la main. Le sentiment de sécurité est déterminant si nous voulons éviter que Bruxelles devienne une ville désertée.

D'un point de vue théorique, la zone du canal, où étaient établies les deux sociétés, a tous les atouts en main: la proximité avec le centre-ville et le canal, une bonne desserte des transports en commun, des espaces publics agréables et une

ervoor dat mensen zich uitgesloten voelen en dat er een afstand ontstaat. Om een antwoord te vinden op het probleem, moeten de inwoners, de bedrijven, de verenigingen, de werknemers en de overheid de handen in elkaar slaan.

Het veiligheidsgevoel is cruciaal. Mensen die zich niet veilig voelen, blijven niet. We willen vermijden dat Brussel een stad wordt waar mensen niet langer willen vertoeven. Dat zou het omgekeerde zijn van wat we nodig hebben.

Theoretisch gesproken heeft de kanaalzone, waar beide bedrijven gevestigd zijn, alle troeven in handen. Deze wijken bevinden zich vlakbij het stadscentrum, beschikken over goed openbaar vervoer en liggen vlakbij het kanaal. Er is gezellige openbare ruimte en er wonen jonge, heel diverse mensen met veelzijdige talenten. Een positieve sfeer is nodig opdat bedrijven er zich wél willen vestigen. Als minister van Economie draagt u hiervoor verantwoordelijkheid.

Welke maatregelen hebt u genomen om in deze wijken een positiever klimaat te scheppen voor de bedrijven? Hebt u overleg georganiseerd tussen inwoners, bedrijven en verenigingen om de problematiek te bespreken en tot een oplossing te komen? Op welke manier stimuleert u bedrijven om zich in dit deel van het gewest te vestigen? Welke maatregelen neemt u om voor een optimale integratie van de bedrijven in de buurt en voor een optimale veiligheid te zorgen?

Samengevoegde bespreking

Mevrouw de voorzitter.- Mevrouw P'tito heeft het woord.

Mevrouw Olivia P'tito (*in het Frans*).- *Wij zitten niet in de gemeenteraad van Molenbeek. Ik wil niettemin een steentje aan dit debat bijdragen omdat ik een eenheidsdenken bij mevrouw Ampe en de heer Vandebossche vaststel.*

Er zouden twee bedrijven zijn verhuisd. Dat klopt niet. Die verhuis zou het gevolg zijn van criminaliteit. Dat klopt evenmin. De beslissing van het bedrijf Mortierbrigade om uit Molenbeek weg

population jeune et diversifiée. Elle a cependant besoin d'un climat positif pour inciter les entreprises à s'y installer. En tant que ministre de l'Économie, il en va de votre responsabilité.

Quelles mesures avez-vous prises pour instaurer dans ces quartiers un climat plus positif pour les entreprises ? Avez-vous organisé une concertation entre les habitants, les entreprises et les associations afin de trouver une solution à cette problématique ? Comment incitez-vous les entreprises à s'installer dans cette partie de la Région ? Quelles mesures prenez-vous pour garantir l'intégration et la sécurité optimales des entreprises dans le quartier ?

Discussion conjointe

Mme la présidente.- La parole est à Mme P'tito.

Mme Olivia P'tito.- Je suis consciente que nous ne sommes pas ici au conseil communal de Molenbeek. Je souhaite intervenir dans ce débat, parce qu'il y a une pensée unique dans les interventions de Mme Ampe et de M. Vandebossche.

Deux entreprises auraient déménagé. C'est faux. Cela se serait fait suite à des faits de violence. C'est encore faux. Replaçons les événements dans

te trekken dateert van juist voor de evenementen.

Ik wil gewelddaden zeker niet minimaliseren. Men stigmatiseert evenwel een wijk, een gemeente, en in fine Brussel, terwijl de criminaliteit in Brussel daalt. Niemand wil dat echter horen.

De heer Jan Hertogen, gepensioneerd socioloog van de KUL, heeft in zijn laatste onderzoek Molenbeek met drie Vlaamse steden met ongeveer evenveel inwoners vergeleken: Mechelen, Hasselt en Leuven.

Tussen 2001 en 2003 kende Molenbeek de hoogste criminaliteit, met 13,5 misdrijven per 100 inwoners. Vanaf 2006 is dat cijfer gedaald tot 9,7 misdrijven per 100 inwoners tegenover 10,7 voor Hasselt, 13,2 voor Mechelen en 14,6 voor Leuven. Tussen 2002 en 2010 is het aantal diefstallen in Molenbeek met 50% gedaald.

Ik betreur dat niemand die cijfers wil zien. Men stigmatiseert niet alleen Molenbeek, maar ook alle Brusselaars en inwoners van die wijken. Als reactie kan men prikkeldraad en muren optrekken of zijn deuren openzetten.

Deze commissie heeft altijd gepleit voor dialoog, openheid en de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de bedrijven. Hoeveel stagiairs in die bedrijven zijn afkomstig uit Brussel en uit bepaalde achtergestelde wijken? Men moet niet altijd noodzakelijk in de buurt van zijn werk wonen, maar de bedrijven moeten openstaan voor hun omgeving.

Het gaat om een maatschappelijke keuze die wij samen moeten maken. De twee interpellaties die wij hebben gehoord roepen evenwel niet op tot een constructieve dialoog.

Brussel moet worden geherfinancierd zonder dat wij worden gestigmatiseerd.

Ik ben al acht jaar verantwoordelijk voor de 'mission locale' van Molenbeek. Het is niet makkelijk om de deuren van de bedrijven te openen, maar wij verrichten mirakels in die wijken, ondanks een bevolkingsgroei van 23% in tien jaar tijd, ondanks de karige middelen waarover wij beschikken, ondanks de afschaffing van het grootstedenbeleid, het gebrek aan

leur contexte. Une entreprise, Mortierbrigade, a décidé de partir. Sa décision était déjà prise avant les événements. Cette entreprise a vraisemblablement des accointances avec des médias néerlandophones vu qu'elle s'occupe de communication. Elle a voulu donner des justifications a posteriori. Les choses ont sans doute pris une tournure qui, je pense, a dépassé sa direction objectivement.

Je ne veux en aucun cas pour autant minimiser des faits de violence. Les réactions à cette violence qui peut surgir n'importe où dépendent des individus. Pour les uns ce sera un traumatisme, pour les autres ils tourneront vite la page. Dans le cas qui nous occupe, nous tombons dans la stigmatisation du quartier maritime. J'y habite et je ne me fais pas accompagner en navette pour aller prendre le métro.

On stigmatise un quartier, une commune, Molenbeek, et en fin de compte, Bruxelles. C'est là où je veux en venir.

Sortir de la pensée unique implique deux choses. D'abord, il faut prendre du recul par rapport aux chiffres de la criminalité. La réalité, c'est que les chiffres baissent en Région bruxelloise, mais cela personne ne veut l'entendre.

Dans sa dernière recherche, M. Jan Hertogen, un sociologue retraité de la KUL et qui n'est pas membre du PS, a comparé Molenbeek avec trois villes flamandes ayant plus ou moins le même nombre d'habitants : Malines, Hasselt et Louvain. Il en a comparé le taux de criminalité et je le cite : "Entre 2001 et 2003, il y a une moyenne de 13,5 délits par an pour 100 habitants à Molenbeek, qui affichait ainsi le plus haut taux de criminalité des quatre municipalités. Dès 2006, ce taux a baissé à 9,7 délits par an pour 100 habitants contre 10,7 pour Hasselt, 13,2 pour Malines et 14,6 pour Louvain. Le nombre de vols a ainsi régressé de 50% entre 2002 et 2010 à Molenbeek."

On refuse de voir ces chiffres. Cela me chagrine, car on stigmatise non seulement Molenbeek, mais aussi les Bruxellois et tous les habitants de ces quartiers. La réaction peut consister soit à dresser des murs et des barbelés, soit à ouvrir les portes.

Dans cette commission, on s'est battus ensemble

middelen voor de politie en een tekort van 120 politieagenten in die zone. De politiezone Brussel-West heeft vorig jaar 10% bijkomende middelen geïnvesteerd terwijl de federale regering amper een begrotingsindexering heeft toegekend.

Mijnheer Vandenbossche en mevrouw Ampe, misschien kunt u in uw respectieve partijen druk uitoefenen om ervoor te zorgen dat de situatie op dat niveau evolueert. Iedereen moet op een gegeven ogenblik zijn verantwoordelijkheid nemen in die wijken.

en faveur du dialogue, de l'ouverture et de la responsabilité sociétale des entreprises. Combien de stagiaires dans ces entreprises sont-ils issus de Bruxelles et de certains quartiers défavorisés ? Je ne dis pas qu'il faut systématiquement habiter à côté de son lieu de travail, mais il faut pouvoir ouvrir les portes à son environnement.

Il s'agit d'un choix de société que nous devons faire ensemble, dans un dialogue constructif. Les deux interpellations que nous venons d'entendre ne témoignent pas de cette volonté d'instaurer un dialogue constructif. Je m'occupe de la mission locale de Molenbeek depuis huit ans et, objectivement, j'ai constaté la difficulté d'ouvrir les portes des entreprises. Nous comptons sur votre aide à ce niveau, M. le ministre.

Les jeunes et les moins jeunes se comportent au contraire très bien dans nos quartiers. Malgré l'explosion démographique et les maigres moyens dont nous disposons en Région bruxelloise, nous faisons des miracles dans nos quartiers.

Bruxelles doit être refinancée, sans être stigmatisée. La récente campagne de dénigrement à laquelle nous avons assisté, qui stigmatise un quartier de Molenbeek, cherche en réalité à stigmatiser Bruxelles dans son ensemble à travers ce quartier.

Les acteurs locaux réalisent un miracle au quotidien dans les quartiers, avec une augmentation de 23% de la population en dix ans, sans moyens supplémentaires, malgré la suppression de la politique des grandes villes (PGV), le manque de moyens au niveau de la police et un déficit de plus de 120 policiers sur l'ensemble de cette zone de police. Les cinq communes qui forment la zone de police de Bruxelles-Ouest ont investi 10% de moyens supplémentaires dans cette zone alors que le gouvernement fédéral a à peine procédé à une indexation budgétaire l'an dernier.

Ne pourriez-vous pas mettre la pression pour que les choses évoluent à ce niveau dans vos partis respectifs, M. Vandenbossche et Mme Ampe ?

Chacun doit, à un moment donné, prendre ses responsabilités dans ces quartiers.

De heer Walter Vandenbossche (*in het Frans*).- *De politie zou in orde moeten zijn.*

Mevrouw Olivia P'tito (*in het Frans*).- *Dat is het geval.*

Volgens u zou er sprake zijn van struisvogel-politiek. Dat is zeker niet het geval. Wij beschikken echter niet over voldoende financiële middelen om alle problemen die zich elke dag voordoen op te lossen.

Ik kan alleen maar pleiten voor meer dialoog en openheid bij de bedrijven. Ik hoop dat de minister ons hierbij zal helpen.

Mevrouw de voorzitter.- Mevrouw Roex heeft het woord.

Mevrouw Elke Roex.- Het debat gaat de verkeerde richting uit door de zwart-wit-tegenstellingen. Of er al dan niet een veiligheidsprobleem is, is van ondergeschikt belang. Als personen zich onveilig voelen, moet men dat au sérieux nemen. We moeten daarover het debat durven aangaan, maar dat zal niet lukken als we de problemen negeren of minimaliseren.

Ik woon heel graag in Brussel en wil mijn stad promoten, maar ik durf ook toegeven dat er problemen zijn. In een stad met 20% werkloosheid, waar één op vier kinderen opgroeit in een gezin zonder arbeidsinkomen, kunnen we niet anders dan een falend beleid toegeven. We kunnen dit niet vergoelijken door te zeggen dat er genoeg positieve dingen gebeuren. We moeten ons voortdurend afvragen hoe we het beter kunnen doen.

U levert inspanningen door nieuwe bedrijven naar Brussel te lokken, maar u dient ook aandacht te hebben voor de bedrijven die al in Brussel gevestigd zijn. Weet u in welke wijken het bedrijfspersoneel zich goed voelt, en in welke wijken niet? Hebt u daar al onderzoek naar gedaan? We moeten deze gegevens objectiveren. In welke wijken kunnen we nog bedrijven aantrekken en in welke zijn er problemen? We moeten ons afvragen hoe we bedrijven en gemeenten kunnen helpen om het veiligheids-

M. Walter Vandenbossche.- Il faudrait que votre police soit en ordre.

Mme Olivia P'tito.- La police est tout à fait en ordre.

Vous avez commencé votre campagne communale, M. Vandenbossche, en dénongant une soi-disant politique de l'autruche. Il n'y a pas de politique de l'autruche, mais une réalité quotidienne et une absence de moyens financiers pour résoudre l'ensemble des problèmes qui émaillent ce quotidien.

Je ne peux que plaider pour un dialogue et une ouverture des portes des entreprises. J'espère que le ministre pourra nous aider en ce sens.

Mme la présidente.- La parole est à Mme Roex.

Mme Elke Roex (*en néerlandais*).- *L'enjeu de ce débat n'est pas de déterminer si le problème de sécurité est bien réel. Le sentiment d'insécurité est un phénomène qui doit être pris au sérieux, à propos duquel il faut oser ouvrir la discussion, sans tabous, ce qui ne sera pas possible si nous nions ou minimalisons les problèmes.*

Aimer Bruxelles ne veut pas dire se contenter d'évoquer ses aspects positifs. Nous devons, au contraire, admettre qu'il y a des problèmes et tâcher d'améliorer la situation.

Vous vous efforcez d'attirer de nouvelles entreprises à Bruxelles, mais vous devriez également vous soucier de celles qui sont déjà présentes sur notre territoire. Savez-vous dans quels quartiers le personnel de ces entreprises se sent bien ou pas ? Quels sont les quartiers dans lesquels il est encore possible d'attirer des entreprises et ceux qui posent problème ? Nous manquons de données objectives à ce sujet. Comment pouvons-nous aider les entreprises et les communes à améliorer le sentiment de sécurité du personnel des entreprises ?

gevoel van het bedrijfspersoneel te verbeteren. We mogen daarbij vooral geen taboes hebben.

Mevrouw de voorzitter.- De heer Cerexhe heeft het woord.

De heer Benoît Cerexhe, minister.- Op 15 februari 2011 beantwoordde ik een schriftelijke vraag van de heer Van Goidsenhoven over dit onderwerp. Het betrof eveneens het onveiligheidsgevoel of de reële onveiligheid in bepaalde wijken en de invloed op de economische ontwikkeling van Brusselse ondernemingen. Het is waar dat dit thema door de recente gebeurtenissen opnieuw zeer actueel is geworden.

Het preventiebeleid van het gewest en de gemeenten om de onveiligheid te bestrijden valt onder de bevoegdheid van de minister-president. Zelf wil ik verwijzen naar een studie, uitgevoerd in november 2010 door het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties van Actiris, over het "socio-economisch belang van de Brusselse havenbedrijven". In het hoofdstuk "toekomstige mobiliteit" wordt het onveiligheidsgevoel naar voren geschoven als een van de redenen om een verhuizing te overwegen. De hoofdreden blijft evenwel de zoektocht naar een terrein of gebouw dat beter aan de behoeften van de onderneming beantwoordt.

(verder in het Frans)

Een van de twee vernoemde bedrijven had al sinds 2009 beslist om te verhuizen en heeft een investeringssteun voor zijn nieuwe vestiging aangevraagd.

Ik minimaliseer de situatie niet of beweer niet dat er geen probleem is. Het gaat evenwel niet om het meest dringende probleem dat mij de voorbije zeven jaar is voorgelegd.

Wij moeten samen met de gemeenten waakzaam blijven ten aanzien van dergelijke veiligheidsproblemen. Wij moeten voorts de bedrijven op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid wijzen en hen vragen ons te helpen om de sociale breuk in Brussel te dichten.

Met sommige bedrijven verloopt die samenwerking

Mme la présidente.- La parole est à M. Cerexhe.

M. Benoît Cerexhe, ministre (en néerlandais).- *J'ai répondu à une question écrite de M. Van Goidsenhoven à ce sujet le 15 février dernier qui portait sur l'influence du sentiment d'insécurité ou de l'insécurité réelle sur le développement économique des entreprises bruxelloises.*

La politique de prévention de la Région et des communes en matière de lutte contre l'insécurité relève de la compétence du ministre-président. L'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications relève dans son étude de 2010 que le sentiment d'insécurité peut être un motif de déménagement pour une entreprise, la raison principale restant toutefois la recherche d'un terrain ou d'un bâtiment répondant mieux aux besoins de l'entreprise.

(poursuivant en français)

Il est vrai que, dans un des deux cas cités à Molenbeek, l'entreprise avait très clairement décidé de déménager depuis un certain temps puisque, dès 2009, elle avait introduit auprès de notre administration une demande d'aide à l'investissement pour son nouveau site.

Quoi qu'il en soit, je ne désire pas minimiser la situation ni prétendre qu'il n'y a pas de problème. Je tiens juste à souligner, en tant que ministre de l'Économie, en contact depuis sept ans avec une multitude d'entreprises à Bruxelles, que ce n'est pas la problématique prioritaire qui m'a été présentée ces sept dernières années. Ce n'est pas pour cela qu'elle n'existe pas et qu'il n'y a pas de problèmes de sécurité ou d'insécurité vécus par les entreprises qui interviendraient dans le choix d'une localisation.

Il faut donc rester attentif avec les communes à ce type de problématiques. Il faut également - et c'est le message que je délivre chaque fois que je rencontre ces entreprises - tenir compte du fait qu'une entreprise n'est pas en apesanteur dans un milieu social ou dans son environnement. Je

zeer goed. Ik denk bijvoorbeeld aan Decathlon. In samenwerking met de lokale actoren in Anderlecht zijn heel wat laaggeschoolde jongeren aangevallen. Wij mogen de bedrijven dus niet allemaal over dezelfde kam scheren.

(verder in het Nederlands)

De Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, die ik in februari 2011 raadpleegde om de schriftelijke vraag van de heer Van Goidsenhoven te kunnen beantwoorden, beschikte niet over precieze gegevens betreffende de impact van onveiligheid op de ondernemingen. Een snelle rondvraag bij de werkgeversvertegenwoordigers in de Economische en Sociale Raad leidde niet tot een duidelijk antwoord op de vraag of de onveiligheid of het onveiligheidsgevoel de ondernemingen ertoe zouden kunnen aanzetten hun vestiging, of zelfs het gewest, te verlaten. Andere redenen, zoals mobiliteit, worden het vaakst door de ondernemingen aangehaald.

U interpelleert me ook over de stimuli die het gewest heeft ingevoerd om ondernemingen in deze zone van Brussel, ook de arme halve maan van het gewest genoemd, aan te trekken. De belangrijkste stimuli zijn steunmaatregelen in het kader van economische expansie enerzijds en bedrijventra en lokale economieloketten anderzijds. De steunmaatregelen, in het bijzonder de steun voor algemene investeringen, voorzien in voordeligere percentages voor bedrijven die zich in een ontwikkelingszone vestigen en investeren: voor deze bedrijven ligt het steunpercentage 5 à 20% hoger.

Wat de beslissingen over steun in 2010 betreft, die door de Directie Steun aan Ondernemingen zijn getroffen, bedroeg de gemiddelde begrotingsweerslag per dossier 61.663 euro voor investeringen in de ontwikkelingszone tegenover 41.202 euro voor investeringen buiten dezelfde zone.

Voor uitgevoerde investeringen in de ontwikkelingszone voorziet de reglementering eveneens in de mogelijkheid voor de regering om af te wijken van het maximumbedrag steun dat aan een onderneming tijdens een burgerlijk jaar kan worden toegekend, of een plafond van 350.000 euro per jaar.

demande que les entreprises retroussent leurs manches à nos côtés et fassent des efforts pour collaborer à la réduction de la fracture sociale et du chômage à Bruxelles.

Cela fonctionne très bien avec certaines entreprises. J'ai eu l'occasion, il y a quelques jours, d'annoncer l'arrivée d'un nouveau Decathlon à Bruxelles. Dans ce cas concret, la collaboration en termes d'emploi, et notamment avec les acteurs locaux à Anderlecht, pour l'engagement de jeunes infraqualifiés, a été remarquable.

On constate donc qu'il y a des entreprises avec lesquelles ce type de collaboration fonctionne très bien, mêmes si d'autres restent réticentes. Tous les employeurs ne sont donc pas à mettre dans le même panier.

(poursuivant en néerlandais)

Le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale ne disposait pas de données précises lorsque je l'ai consulté en février 2011 à ce sujet. Le tour de table des employeurs au sein du Conseil n'a pas révélé avec précision dans quelle mesure l'insécurité ou le sentiment d'insécurité des entreprises pouvaient constituer un motif de démenagement. D'autres facteurs, comme la mobilité, sont le plus souvent cités par les entreprises.

Afin d'inciter les entreprises à s'établir dans la zone dite du croissant pauvre, la Région a élaboré des mesures dans le cadre de l'expansion économique d'une part et les centres d'entreprises et les guichets d'économie locale d'autre part. Les aides à l'investissement octroient des pourcentages plus avantageux aux entreprises qui investissent dans une zone de développement.

En ce qui concerne l'aide aux entreprises en 2010, l'impact budgétaire s'élevait en moyenne à 61.663 euros par dossier pour les investissements réalisés en zone de développement contre 41.202 euros pour les investissements réalisés en dehors de la même zone.

Pour les investissements réalisés dans la zone de développement, la réglementation prévoit une mesure dérogatoire au montant maximal de 350.000 euros accordé à une entreprise au cours

In 2010 zijn aan de regering twee dossiers voor-gelegd met de vraag voor afwijkende steun, hoger dan dit plafond. De afwijking werd toegekend aan International Protection Systems Verano en aan Putman Frères omwille van hun tewerkstellings-perspectief voor laaggeschoolden bij de vestiging in de ontwikkelingszone.

Tot slot deel ik u mee dat een tijdje geleden in mijn kabinet een denkkronde is opgestart om in de ontwikkelingszone een concept 'zone franche urbaine' uit te werken. Doel is de aantrekkelijkheid in deze zones voor vestigingen te versterken en lokale aanwerving te bevorderen. Een ontwerp van ordonnantie zou in de loop van het vierde trimester van dit jaar op de tafel van de regering moeten terechtkomen.

De tweede belangrijke maatregel ter ondersteuning van het ondernemerschap en de vestiging van ondernemingen in deze prioritaire interventiezone vormen de lokale economieloketten en de bedrijvencentra.

De bezettingsgraad van de bedrijvencentra en het bezoekcijfer van de lokale economieloketten werden in 2010 geregistreerd. De cijfers heb ik meegedeeld in mijn antwoord op de schriftelijke vragen nrs 435 en 436. Ze tonen duidelijk aan dat deze instrumenten relevant zijn voor de economische ontwikkeling van de prioritaire interventiezone. Op 31 december 2010 waren er 348 ondernemingen in de acht centra ondergebracht, tegenover 291 in 2009.

(verder in het Frans)

Dat bewijst dat die bedrijvencentra, die niet meteen in de gemakkelijkste wijken zijn gelegen (Anderlecht, Molenbeek, Schaerbeek, Sint-Gillis), goed werken.

(verder in het Nederlands)

De vijf lokale economieloketten hebben in 2010 2.198 personen ontvangen voor een interview en hebben bijgedragen tot de oprichting van 166 ondernemingen. In 2009 waren dat er 158. Dat is een toename met 5%.

Ik vestig uw aandacht op de rol van het gewest inzake de preventie van onveiligheid in de

d'une année civile.

En 2010, cette dérogation a été consentie à deux entreprises en raison des perspectives d'emploi pour les infrascolarisés qu'elles offraient et de leur implantation dans la zone de développement.

Mon cabinet envisage de développer un concept de zone franche urbaine dans la zone de développement, afin de renforcer son attractivité pour les entreprises et de promouvoir l'emploi au niveau local. Un projet d'ordonnance en ce sens devrait être élaboré pour la fin 2011.

Les guichets d'économie locale et les centres d'entreprises constituent la deuxième mesure majeure d'aide à l'entrepreneuriat et à l'implantation d'entreprises dans la zone d'intervention prioritaire.

Comme je l'ai indiqué en réponse aux questions écrites n°435 et 436, le taux d'occupation des centres d'entreprises et celui de la fréquentation des guichets d'économie locale relevés en 2010 démontrent la pertinence de ces instruments pour le développement économique de la zone d'intervention prioritaire. En 2010, 348 entreprises ont eu recours aux 8 centres d'entreprises régionaux, pour 291 en 2009.

(poursuivant en français)

Cela démontre que, dans ces centres d'entreprises, qui sont situés dans des quartiers et des communes qui ne sont pas les plus faciles - Anderlecht, Molenbeek, Schaerbeek, Saint-Gilles -, le nombre d'entreprises est en augmentation. Ces centres sont parfois occupés à 100% : cela fonctionne bien.

(poursuivant en néerlandais)

Les cinq guichets d'économie locale ont reçu en 2010 2.198 personnes pour un entretien et ont contribué à la création de 166 entreprises, contre 158 en 2009.

La Région joue un rôle majeur sur le plan de la prévention dans les zones commerçantes, par une information accrue auprès des commerçants, notamment par l'intermédiaire des agents d'Atrium. Les commissariats mobiles, présents notamment à la Foire du Midi, pourraient être une

handelszones. De minister van Binnenlandse Zaken is bevoegd voor de uitrusting van de politiezones en voor de coördinatie van de technopreventie. Het is niet aan het gewest om te investeren in commissariaten of privéruimten, zoals handelszaken.

De rol van het gewest is daarentegen wel essentieel op het vlak van preventie. Zo beschikt Atrium over stewards die een belangrijke rol spelen op het vlak van preventie en informatieverstrekking aan de handelaars. De antennes van Brussel-Centrum en Kuregem hebben verschillende interessante initiatieven genomen door nuttige informatie bij de handelaars te verspreiden.

De inzet van mobiele commissariaten, die ook elk jaar aan de Zuidfoor staan, zou een interessante oplossing kunnen zijn om de veiligheidsproblemen in de handelsbuurten aan te pakken.

Tot slot is er ook nog 'Afterwork Shopping', een initiatief inzake ruimere openingsuren van winkels. Het later openhouden van handelszaken kan immers de sociale controle en het veiligheidsklimaat verbeteren, op voorwaarde dat het merendeel van de zaken de deuren openhoudt.

Mevrouw de voorzitter.- Mevrouw Ampe heeft het woord.

Mevrouw Els Ampe.- Onveiligheid kan een reden zijn waarom bedrijven verhuizen, maar is niet de belangrijkste reden. Dat wil echter niet zeggen dat we ons niet ongerust hoeven te maken.

De heer Benoît Cerexhe, minister.- Dat heb ik niet gezegd.

Mevrouw Els Ampe.- Dat zeg ik ook niet. Onveiligheid zou niet mogen voorkomen in de lijst met redenen waarom bedrijven verhuizen. Eigenlijk zou een dergelijke lijst zelfs niet mogen bestaan. We moeten inspanningen leveren om zoveel mogelijk bedrijven aan te trekken. De voorbije twee jaar is er een positieve evolutie en ik ben daar dankbaar voor.

Ik maak me niet ongerust over wat u hebt gezegd, maar wel over wat mevrouw Olivia P'tito heeft

solution intéressante afin de résoudre les problèmes d'insécurité dans les quartiers commerçants.

Enfin, le concept d'Afterwork Shopping qui élargit les heures d'ouverture des magasins en soirée permet d'améliorer le contrôle social et de renforcer le sentiment de sécurité.

Mme la présidente.- La parole est à Mme Ampe.

Mme Els Ampe (en néerlandais).- *Même si l'insécurité n'est pas la cause majeure du déménagement des entreprises, cela ne signifie pas pour autant qu'il n'y ait aucune raison de s'inquiéter.*

M. Benoît Cerexhe, ministre (en néerlandais).- *Ce n'est pas ce que j'ai dit.*

Mme Els Ampe (en néerlandais).- *L'insécurité ne devrait pas figurer sur la liste des motifs qui poussent les entreprises à déménager. Une telle liste ne devrait même pas exister.*

Ce ne sont pas vos propos, mais ceux de Mme P'tito qui me mettent mal à l'aise. C'est très loyal de sa part de vouloir défendre un collègue de son parti, mais je m'inquiète du fait que les victimes de vandalisme et d'agression aient à chaque fois le sentiment de ne pas être entendues et que rien ne

gezegd. Het is zeer loyaal van haar dat ze haar partijgenoot en burgemeester van Molenbeek wil verdedigen. Loyaliteit is een mooie eigenschap. Ik vind het wel problematisch dat mensen met een klacht over vandalisme en agressie telkens weer het gevoel hebben dat er niet naar hen wordt geluisterd.

Zo wordt gesteld dat het bedrijf niet weggaat wegens de onveiligheid, omdat men twee jaar geleden al beslist heeft om te verhuizen. Wie zegt dat dit toen niet beslist werd om dezelfde reden? Als men zegt dat men al 150 keer het slachtoffer is geweest van alle vormen van agressie, moet men daar naar luisteren.

Ik begrijp dat er veel middelen worden ingezet en dat iedereen zijn best doet. Maar die mensen hebben echt het gevoel dat er niemand naar hen luistert en dat er ook niet veel verandert. Ik vind ook dat er geen mirakels gebeuren. Dat er meer dan 100.000 werklozen zijn, is een ramp. Het is ook slecht dat er bedrijven verhuizen. Ik kan me vinden in wat mevrouw Roex heeft gezegd. Uiteindelijk is het ons absoluut niet te doen om een bevolkingsgroep, een wijk of Brussel te stigmatiseren. Veel Nederlandstalige verkozenen in Brussel doen niets anders dan Brussel verdedigen tegenover Vlamingen die nog een heel ander beeld van Brussel hebben.

Ik woon zelf in een wijk naast de Maritiemwijk in oud-Laken. Ik heb er absoluut geen belang bij om de mensen in mijn wijk te stigmatiseren. Ik nodig mevrouw P'tito graag uit om haar uitleg te komen geven aan iedereen die me aanspreekt over de onveiligheid.

Mevrouw Olivia P'tito (*in het Frans*).- *Ik heb het probleem niet geminimaliseerd.*

Mevrouw Els Ampe.- U hebt in elk geval gezegd dat we proberen om mensen te stigmatiseren. Dat is absoluut niet het geval. Het gaat ook niet om de achtergrond van de mensen, maar alleen over het feit dat mensen het slachtoffer worden van agressie en vandalisme en dat er een oplossing moet komen.

De vraag is waarom mevrouw P'tito die cijfers aanhaalt. Zelfs al is er een verbetering van de

change.

Comme l'a très justement dit Mme Roex, nous devons éviter de stigmatiser une communauté, un quartier ou Bruxelles tout entier. Les élus néerlandophones bruxellois passent leur temps à défendre Bruxelles vis-à-vis des Flamands de Flandre, qui ont une tout autre image de notre Région.

Moi-même, j'habite le quartier du Vieux-Laeken, proche du quartier maritime, et je n'ai aucun intérêt à stigmatiser les habitants de mon quartier. J'invite Mme P'tito à venir exposer ses arguments à tous ceux qui me parlent d'insécurité.

Mme Olivia P'tito.- Vous n'avez pas voulu entendre ce que j'ai dit sur le vécu de chacun. Je n'ai pas minimisé cela.

Mme Els Ampe (*en néerlandais*).- *Vous avez en tout cas dit que nous essayons de stigmatiser certaines personnes, ce qui n'est absolument pas le cas. Si nous n'avions pas foi en l'avenir de Bruxelles, nous ne continuerions pas à y vivre. Je demande seulement que nous soyons à l'écoute des préoccupations des citoyens.*

situatie, de mensen zijn het gewoon beu en willen een oplossing. Dat is wat er wordt aangekaart. We willen Brussel niet stigmatiseren. Als we niet geloven in de toekomst ervan, zouden we er niet blijven wonen. Ik vraag gewoon dat men luistert naar de bekommernissen van de burgers.

Mevrouw de voorzitter.- De heer Vandebossche heeft het woord.

De heer Walter Vandebossche.- Het zou goed zijn dat u vanuit uw bevoegdheid alle beschikbare middelen inzet voor een soort van veiligheidsconcept voor bedrijven. Uit uw cijfers blijkt dat er meer geïnvesteerd wordt in moeilijke wijken dan in de andere. Dat is een positieve zaak. De lange discussies die we over de ordonnantie economische expansie hebben gevoerd, werpen vruchten af.

Dat moet ook aan de bedrijven worden meegegeeld. Ik ben het met u eens dat het niet is omdat veiligheid niet op de eerste plaats staat dat het geen permanente zorg is voor de bedrijven. Daar op inspelen, biedt het gepaste antwoord. Het doet me denken aan het debat dat anderhalf jaar geleden over Kuregem is gevoerd. Toen heb ik als eerste in de media het drama van Kuregem aangekondigd. Daar is een dubbele reactie op gekomen. Sommige mensen zeiden: "Eindelijk, nu is er een doorbraak om er ook echt iets aan te doen". Anderen vervielen in dogma's: "Raak niet aan ons" of "Dat moeten we gedogen", "We doen toch ons best" of "Het is de schuld van justitie". Nooit zeggen ze dat het hun eigen schuld is.

Het is uiteraard hun eigen schuld niet, maar ze doen niets aan de situatie. Ze gedogen alleen maar. De bedrijven moeten dat aanvaarden, zo niet moeten ze maar vertrekken. Als men met 152 ingediende klachten niets onderneemt, begaat men een zware politieke fout. Dit niet beseffen, mevrouw P'tito, is aan struisvogelpolitiek doen.

Mevrouw de voorzitter.- Mevrouw Van den Brandt heeft het woord.

Mevrouw Elke Van den Brandt.- Toen ik deze vraag indiende, wist ik dat het onderwerp moeilijk ligt en gevoelig is. Ik heb ook getwijfeld om het debat in deze commissie te voeren, maar ik vind het belangrijk om overal de juiste vragen te stellen.

Mme la présidente.- La parole est à M. Vandebossche.

M. Walter Vandebossche (en néerlandais).- *Ce serait une bonne chose que vous insuffliez tous les moyens disponibles dans l'élaboration d'une sorte de concept de sécurité pour les entreprises. Il est heureux de constater que les longues discussions au sujet de l'ordonnance sur les aides à l'expansion économique portent leurs fruits puisqu'il est davantage investi dans les quartiers difficiles. Les entreprises devaient, elles aussi, en être informées.*

La sécurité reste une préoccupation pour les entreprises, même si elle n'est pas leur première priorité, et nous avons le devoir d'y répondre. Lors du débat relatif à Cureghem il y a un an et demi, certains se sont réjouis de ce que l'on aborde enfin cette problématique, tandis que d'autres n'ont cherché qu'à se justifier.

Nous ne cherchons à accuser à personne, mais constatons néanmoins que certains ne mettent rien en place pour améliorer la situation. Ne pas réagir à 152 plaintes enregistrées constitue une grave erreur politique, Mme P'tito.

Mme la présidente.- La parole est à Mme Van den Brandt.

Mme Elke Van den Brandt (en néerlandais).- *L'objectif de cette question est de faire de Bruxelles une ville attrayante, où il fait bon vivre pour les jeunes et où l'on a envie de passer ses vieux jours. Stimuler la création d'emploi dans*

De bedoeling van deze vraag is van Brussel een aantrekkelijke stad te maken, een stad waarin men jong kan zijn en oud wil worden. Voldoende werkgelegenheid in alle wijken en voor iedereen is daarvoor een vereiste. Discriminatie mag veel harder worden aangepakt. Om de werkgelegenheid aan te zwengelen, is er een klimaat nodig dat bedrijven ertoe aanzet zich hier te vestigen.

Waarschijnlijk is er hier niet veel meer onveiligheid dan in andere grootsteden. De kansarmoede in Brussel is echter een onmiskenbare realiteit met grote gevolgen. Dat betekent niet dat we alles zijn gang moeten laten gaan. Daar moet een antwoord op komen. Ook op het gevoel van onveiligheid moeten we reageren. Het gevoel van onveiligheid en onveiligheid is uiteraard niet hetzelfde. We moeten daar rekening mee houden en erover dialogeren, zeker in de getroffen wijken.

Groen! heeft zijn hoofdkwartier in het hartje van Kuregem gevestigd. De buurtbewoners willen dat we het voor hen opnemen en dat we klagen over vuil op straat, onveiligheid en wanorde. Zij dragen daar immers ook de negatieve gevolgen van. Ze vragen ons bepaalde thema's aan te kaarten. We moeten dat in een open sfeer proberen te doen.

U had het over maatregelen om in deze wijken te investeren. Bestaan er ook mechanismen om een dialoog tussen de bedrijven en de buurt op te zetten? Het is van cruciaal belang dat er geen muren tussen mensen en bedrijven blijven bestaan en men elkaar vindt. De problemen worden best openlijk besproken tussen de buurt, de bedrijven en de lokale politici.

De heer Benoît Cerexhe, minister.- Er is hoe dan ook dialoog tussen de bedrijven, de gemeenten en de administratie.

- De incidenten zijn gesloten.

(De heer Walter Vandenbossche, voorzitter, treedt opnieuw als voorzitter op)

tous les quartiers et combattre la discrimination font partie des conditions incontournables pour atteindre cet objectif. Pour ce faire, nous devons susciter un climat propice à l'installation des entreprises dans notre Région.

L'insécurité n'est vraisemblablement pas plus importante à Bruxelles que dans les autres grandes villes, mais nous y sommes confrontés à une réalité indéniable qui est celle de l'exclusion sociale. Il est indispensable que nous réagissions à ce phénomène, ainsi qu'à celui de l'insécurité.

Groen! a installé son quartier général au centre de Cureghem, où les habitants nous demandent de relayer leurs préoccupations. Il faudrait pouvoir aborder ouvertement certains thèmes dans les quartiers concernés.

Existe-t-il des mécanismes qui permettent d'instaurer un dialogue entre les quartiers, les entreprises et les responsables locaux ?

M. Benoît Cerexhe, ministre (en néerlandais).-
Le dialogue entre les entreprises, les communes et l'administration existe de toute manière.

- Les incidents sont clos.

(M. Walter Vandenbossche, président, reprend place au fauteuil présidentiel)

**INTERPELLATIE VAN MEVROUW
BRIGITTE DE PAUW**

**TOT DE HEER BENOÎT CEREXHE,
MINISTER VAN DE BRUSSELSE
HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BE-
LAST MET TEWERKSTELLING, ECO-
NOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN
WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,**

**betreffende "de vacatures in de bouwsector
en het beroepsreferentiecentrum Bouw".**

De voorzitter.- Mevrouw De Pauw heeft het woord.

Mevrouw Brigitte De Pauw.- Meer Brusselaars aan de slag krijgen is een van de grootste uitdagingen waarmee het Brussels Gewest geconfronteerd wordt. De kwestie is dan ook terecht een van de vijf belangrijke actielijnen van het regeerakkoord.

Een van de kerngroepen onder de Brusselse werkzoekenden is die van de laaggeschoolden. De mate waarin we erin slagen om hen aan de slag te krijgen, zal de toekomst van het Brussels Gewest grotendeels bepalen. We hebben die kwestie zonet al besproken. Als we het dadelijk over discriminatie hebben, zal ze nogmaals ter sprake komen.

Na de crisis in 2008 en 2009 kende de bouwsector in 2010 gelukkig opnieuw een groei. Ook voor dit jaar voorspelt de Confederatie Bouw een bescheiden groei. De bouwsector heeft jaarlijks een massale instroom aan nieuwe arbeidskrachten nodig, al is het maar om de uitstroom op te vangen. Elk jaar is er zo plaats voor 20.000 werknemers. Bovendien voorspelt de Confederatie Bouw dat er tegen 2020, bovenop de arbeidskrachten om de uitstromende werknemers te vervangen, nood zal zijn aan 30.000 bijkomende arbeidskrachten en bedienden. Kortom, de sector biedt heel wat kansen voor werklozen.

Het Beroepsreferentiecentrum (BRC) Bouw verstrekt opleidingen aan Brusselse werklozen om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Het project, dat via een publiek-private samenwerking wordt gefinancierd, wordt in het algemeen als

**INTERPELLATION DE MME BRIGITTE DE
PAUW**

**À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU
GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE
BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE
L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU
COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA
RECHERCHE SCIENTIFIQUE,**

**concernant "les offres d'emploi dans le
secteur de la construction et le centre de
référence professionnel de la construction".**

M. le président.- La parole est à Mme De Pauw.

Mme Brigitte De Pauw (en néerlandais).- *L'accès au travail des Bruxellois, en particulier des personnes peu qualifiées, constitue l'une des priorités de notre accord de majorité.*

Après la crise qu'il a connue en 2008 et 2009, le secteur de la construction a heureusement amorcé sa reprise et nécessite à présent un afflux massif de main-d'œuvre, de l'ordre de 20.000 travailleurs par an. D'après les prévisions, cette tendance ne devrait faire que s'amplifier jusqu'en 2020. Bref, le secteur est en pleine croissance et offre de nombreuses opportunités d'emploi.

Le centre de référence professionnel de la construction (CDR), financé grâce un partenariat public-privé, organise des formations pour les chômeurs bruxellois afin d'augmenter leurs chances sur le marché de l'emploi. Le CDR Construction tient-il compte de la croissance prévue de la demande de travailleurs dans ce secteur? Sa capacité sera-t-elle renforcée en conséquence et les moyens nécessaires sont-ils prévus?

Au moment où je rédigeais mon interpellation, le site internet www.cdr-brc.be était accessible uniquement en français.

Quand la version en néerlandais sera-t-elle disponible?

Avez-vous pris une initiative afin de répondre à la demande du secteur d'engager 300 ouvriers afin de mettre les ascenseurs bruxellois en conformité

positief ervaren. Houdt het BRC Bouw rekening met de voorspelde groei van de vraag naar werknemers? Wordt de capaciteit van het referentiecentrum uitgebreid? Wordt er in de nodige middelen voorzien? Gelet op het tekort aan werkrachten biedt de bouwsector alleszins een uitgelezen kans om heel wat werklozen aan een vaste baan te helpen.

De website www.cdr-brc.be was op het moment dat ik mijn interpellatie opstelde, eentalig Frans. Waarom is er geen Nederlandstalige versie beschikbaar?

De bouwsector staat zeer sterk in het Vlaams Gewest en dan laat ik de Nederlandstalige bedrijven in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest nog buiten beschouwing. Wanneer zal de Nederlandstalige versie beschikbaar zijn?

Naar aanleiding van de nieuwe wetgeving over liften is de sector op zoek naar 300 arbeidskrachten om de liften in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tegen 2013 in regel te brengen. Neemt u naar aanleiding daarvan een initiatief? Als er wordt aangekondigd dat een bepaalde sector extra personeel nodig heeft, moet u zich proactief opstellen.

Op welke manier werkt het BRC Bouw samen met de diverse initiatieven inzake toeleiding naar werk en werkervaringsprojecten in de bouwsector? Wordt er geanticipeerd op de voorspelde stijging van de vraag naar arbeidskrachten?

Afgelopen week werd er in de pers bericht over de New Deal die minister-president Picqué heeft aangekondigd. Er zou hiervoor 2,6 miljoen euro worden uitgetrokken. In het persbericht stond dat een aanzienlijk deel van dat geld naar de bouwsector en de KMO's zou gaan. Het geld zou daarnaast ook onder meer dienen voor het onderhoud van de riolen. Kunt u die maatregelen toelichten?

Bespreking

De voorzitter.- De heer Cerexhe heeft het woord.

avec la nouvelle réglementation d'ici 2013 ?

De quelle manière le CDR Construction collabore-t-il avec les diverses initiatives d'accompagnement à l'emploi et de projets d'expérience professionnelle dans le secteur de la construction ? Anticipe-t-il l'augmentation prévue de la demande de main-d'œuvre ?

Le ministre-président Picqué a annoncé la semaine dernière le lancement du New Deal, une mesure qui bénéficiera d'un budget de 2,6 millions, dont une partie non négligeable sera affectée au secteur de la construction et aux PME. Pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet ?

Discussion

M. le président.- La parole est à M. Cerexhe.

De heer Benoît Cerexhe, minister.- Vooraleer ik het heb over het Beroepsreferentiecentrum (BRC) Bouw, wil ik graag de globale context van de alliantie Werkgelegenheid-Leefmilieu schetsen. Binnen de eerste pijler van de alliantie, meer bepaald duurzaam bouwen, speelt het BRC Bouw een actieve rol.

De alliantie Werkgelegenheid-Leefmilieu biedt zeker en vast een krachtig antwoord op de vele gewestelijke uitdagingen op het vlak van werkgelegenheid en opleiding. De cijfers uit de studie Ecores 2008 bevestigen dat de Brusselse bouwsector met ongeveer 18.000 bezoldigde werknemers snel 3500 werknemers meer zou kunnen tellen voor beroepen in verband met duurzaam bouwen en energie-efficiëntie. De vraag naar duurzaam bouwen en renoveren is immers in volle ontwikkeling. De Brusselse sector moet dan ook voldoende capaciteit hebben om aan die nieuwe vraag te beantwoorden.

De pijler 'duurzaam bouwen' van de alliantie Werkgelegenheid-Leefmilieu is er om de concurrentiekracht van de Brusselse ondernemingen op de markt te versterken en om werknemers, studenten en werkzoekenden op te leiden in nieuwe technieken. Daarbij gaat er aandacht naar de tewerkstelling van laaggeschoolden tot metselaar, dakwerker, houtbewerker-timmerman, loodgieter, verwarmingstechnicus, plamuurder-plafonneerder, elektricien, plaatser van zonnepanelen, enzovoort. Duurzaam bouwen is een kweekvijver voor nieuwe jobs. Het potentieel voor economische groei is groot. De sector moet er zich zo snel mogelijk aan aanpassen. Het BRC Bouw draagt daartoe bij.

Ik geloof sterk in het nut van de BRC's in het algemeen. De evaluaties en de resultaten waarover wij beschikken, tonen de meerwaarde van de BRC's aan op het vlak van tewerkstelling en opleiding in Brussel. Een bewijs van mijn steun is dat we in april, in samenwerking met staatssecretaris Emir Kir, het protocolakkoord over de BRC's om meerdere redenen hebben herzien. Zo wordt de oprichting van een nieuw BRC mogelijk gemaakt, gericht op de stadsberoepen en beroepen van het openbare ambt. Deze maatregel uit de beleidsverklaring wordt momenteel uitgevoerd. Eind dit jaar zou dit nieuwe BRC het daglicht moeten zien.

M. Benoît Cerexhe, ministre (en néerlandais).- *Le Centre de référence (CDR) Construction joue un rôle actif au niveau du premier pilier de l'alliance emploi-environnement et en particulier de l'axe "construction durable".*

L'alliance emploi-environnement est un signal fort face aux nombreux défis auxquels notre Région est confrontée sur le plan de l'emploi et de la formation. Le secteur bruxellois de la construction doit avoir la capacité de répondre à la demande du secteur de la construction durable, qui est en plein développement.

Le pilier "construction durable" de l'alliance emploi-environnement est destiné à renforcer la compétitivité des entreprises bruxelloises sur le marché et à former les travailleurs, étudiants et demandeurs d'emploi aux nouvelles techniques. La construction durable représente un important potentiel de croissance économique et est un véritable vivier de nouveaux emplois.

Les centres de référence ont prouvé leur utilité et leur plus-value sur le plan de la formation et de l'emploi à Bruxelles. En avril dernier, M. Kir et moi-même avons revu le protocole d'accord sur les CDR. L'objectif était, entre autres, de préparer la création d'un nouveau centre consacré aux "métiers de la ville et de la fonction publique", qui devrait voir le jour à la fin de cette année.

Il était également prévu de simplifier au maximum les procédures et de garantir une meilleure complémentarité et cohérence entre les opérateurs publics de formation et d'emploi.

Enfin, le développement des CDR fait partie des engagements communautaires et transversaux du New Deal de la Région.

Le budget du CDR Construction est passé de 240.000 euros en 2009 à 400.000 euros en 2011, auxquels il faut encore ajouter un budget annuel de 200.000 euros de Bruxelles Environnement.

Ces moyens ont permis au CDR d'engager récemment un nouveau responsable de projet. De plus, un conseiller emploi à temps plein d'Actiris s'occupe depuis février des initiatives pour l'emploi du CDR. Il sera secondé dès septembre par une personne issue du secteur de la

Verder is het de bedoeling dat de verschillende BRC's een coherenter werking nastreven en meer visibiliteit ontwikkelen, dat de procedures maximaal worden vereenvoudigd en dat er aan de opleidingsactiviteiten op technisch en pedagogisch vlak worden verruimd. Dat gebeurt in samenwerking met de publieke opleidingsoperatoren, namelijk de VDAB en Bruxelles Formation.

Alles werd dus in het werk gesteld om de procedures in de toekomst maximaal te vereenvoudigen en een betere complementariteit en coherentie te garanderen tussen de overheidsdiensten die in Brussel betrokken zijn bij werkgelegenheid en opleiding. Met dit nieuwe protocolakkoord willen wij publiek-private samenwerkingen, die hun nut en efficiëntie bewijzen via instrumenten zoals de BRC's, voortzetten en verder ontwikkelen.

Ten slotte wil ik u eraan herinneren dat de verdere uitbouw van de BRC's deel uitmaakt van de gemeenschappelijke en transversale verbintenissen van de New Deal van het gewest, in het bijzonder de verbintenissen 3.7 en 3.8.

De overheidsmiddelen die ter beschikking staan van het BRC Bouw zijn de voorbije drie jaar voortdurend toegenomen. Terwijl het BRC in 2009 beschikte over een budget van Actiris van 240.000 euro, is dit budget vandaag gestegen tot 400.000 euro. Daar moet een jaarlijks budget van 200.000 euro van Leefmilieu Brussel aan toegevoegd worden, een budget dat zelfs verdubbeld werd in 2011 voor initiatieven in het kader van de alliantie Werkgelegenheid-Leefmilieu.

Dankzij deze middelen heeft het BRC recentelijk een bijkomende projectverantwoordelijke in dienst kunnen nemen. Bovendien houdt een voltijdse tewerkstellingsconsulent van Actiris zich sinds februari bezig met de tewerkstellingsinitiatieven voor het BRC. Vanaf september zal er iemand uit de bouwsector in dienst worden genomen om de tewerkstellingsinitiatieven nog te versterken, onder meer door stageplaatsen te zoeken, contact op te nemen met ondernemingen, werkaanbiedingen mee te delen, informatie te verstrekken, enzovoort.

Gelet op het jobpotentieel in de sector heeft het BRC beslist om een tweede gebouw in Anderlecht

construction.

Étant donné le potentiel d'emploi lié à ce secteur, le CDR a décidé d'ouvrir un second bâtiment en septembre, où seront organisées des formations axées sur les infrastructures techniques spécifiques.

Un troisième site ouvrira ses portes fin 2011, qui s'occupera d'informer le secteur de la construction ainsi que d'orientation professionnelle.

Le nouveau coordinateur, engagé en juillet 2010, a totalement renouvelé et amélioré le site web. Le lancement du site néerlandophone a pris un peu de retard, mais celui-ci devrait être mis en ligne dans le courant du mois. En attendant, une version provisoire est consultable à l'adresse <http://www.cdr-brc.be>.

Les exemples de collaboration entre le CDR et les partenaires du secteur de la construction ne manquent pas, entre autres avec l'asbl Jes qui s'occupe d'informer les demandeurs d'emploi, Tracé durant la bourse 'Plan naar werk' et Casablanca, ainsi que Murmuur et le Schoolinterventieteam pour l'organisation de modules de formation.

L'adaptation des ascenseurs à la nouvelle réglementation d'ici 2013 n'est pas du ressort du CDR Construction.

Par ailleurs, le CDR IRIS TECH+ organise régulièrement des formations destinées aux techniciens d'ascenseurs. Selon les données du secteur de la construction métallique et de l'industrie technologique, 21.000 heures de cours ont été dispensées durant les cinq dernières années à des travailleurs récemment engagés dans le secteur et 300 techniciens ont suivi la formation sur la mise en conformité des ascenseurs.

te huren, naast het bestaande gebouw in Nederover-Heembeek gericht op de pool Bouw van Bruxelles Formation. Dit gebouw zal in september operationeel zijn en zal onder meer de organisatie van opleidingen over specifieke technische infrastructuur, zoals bouwsteigers en kraansimulators, mogelijk maken.

Eind 2011 komt er een derde site in de Koningsstraat. Die zal zich bezighouden met het informeren van de bouwsector en met beroepsoriëntatie. Het moge duidelijk zijn dat de regering sterk gelooft in het BRC en hiervoor ook aanzienlijke middelen uittrekt.

De nieuwe coördinator, die sinds juli 2010 aan de slag is, heeft de website volledig vernieuwd en verbeterd. Bij gebrek aan personeel en door het grote aantal te organiseren initiatieven heeft de start van de Nederlandstalige website lichte vertraging opgelopen. Nog deze maand zou de Nederlandstalige website online moeten zijn. Tot dan is een voorlopige versie raadpleegbaar op het adres <http://www.cdr-brc.be>.

Er zijn heel wat voorbeelden van samenwerking tussen het BRC en partners uit de bouwsector. Ik vermeld onder meer de samenwerking met de vzw Jes voor de informatie aan werkzoekenden, met Tracé tijdens de beurs Plan naar Werk en met Casablanca, Murmuur en het Schoolinterventieteam voor de organisatie van opleidingsmodules.

Het BRC Bouw is niet bevoegd voor de aanpassing van de liften aan de nieuwe reglementering tegen 2013.

IRIS TECH+, een ander beroepsreferentiecentrum, organiseert op regelmatige basis opleidingen voor lifttechnicus. De ondernemingen beantwoorden aan het verzoek waarnaar u verwijst door hun elektriciens en elektrische mecaniciens de vaardigheden aan te leren om liften aan te passen. Volgens de gegevens van de sector van metaalbouw en technologische industrie werden er de laatste vijf jaar 21.000 uren gewijd aan pas aangeworven werknemers in de sector en hebben 300 technici de opleiding gevolgd.

De voorzitter.- Mevrouw De Pauw heeft het woord.

M. le président.- La parole est à Mme De Pauw.

Mevrouw Brigitte De Pauw.- Ik verheug mij erover dat u meer financiële en personele middelen aan het beroepsreferentiecentrum Bouw toewijst. De bouwsector heeft immers nood aan bijkomende arbeidskrachten. Het BRC speelt een belangrijke rol bij de motivering van personen om een bouwopleiding te volgen die achteraf tot een job zal leiden.

Ik juich elk initiatief toe om de beroepen van de bouwsector te promoten. Ouders sturen hun kinderen immers niet graag naar het technisch onderwijs of het beroepsonderwijs om een vak aan te leren, hoewel daar toch heel wat arbeidskansen liggen.

- Het incident is gesloten.

INTERPELLATIE VAN MEVROUW ZAKIA KHATTABI

TOT DE HEER BENOÎT CEREXHE, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,

betreffende "de bestrijding van discriminatie inzake tewerkstelling".

TOEGEVOEGDE INTERPELLATIE VAN MEVROUW ELKE VAN DEN BRANDT,

betreffende "de evaluatie van de anonieme cv's".

TOEGEVOEGDE INTERPELLATIE VAN DE HEER AHMED MOUHSSIN,

betreffende "de evaluatie van het proefproject inzake anonieme cv's".

TOEGEVOEGDE INTERPELLATIE VAN DE HEER EMMANUEL DE BOCK,

Mme Brigitte De Pauw (*en néerlandais*).- *Je me réjouis du renforcement des moyens consacrés au CDR Construction. Celui-ci joue un rôle important dans la motivation des personnes à suivre une formation dans un secteur potentiellement générateur d'emploi.*

- L'incident est clos.

INTERPELLATION DE MME ZAKIA KHATTABI

À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,

concernant "la lutte contre les discriminations en matière d'emploi".

INTERPELLATION JOINTE DE MME ELKE VAN DEN BRANDT,

concernant "l'évaluation des CV anonymes".

INTERPELLATION JOINTE DE M. AHMED MOUHSSIN,

concernant "l'évaluation du projet-pilote portant sur les CV anonymes".

INTERPELLATION JOINTE DE M. EMMANUEL DE BOCK,

betreffende "de discriminatie bij aanwerving".

De voorzitter.- Bij afwezigheid van de heer Emmanuel De Bock, die verontschuldigd is, wordt de toegevoegde interpellatie geacht te zijn ingetrokken.

Mevrouw Khattabi heeft het woord.

Mevrouw Zakia Khattabi (in het Frans).- De rechtbank van eerste aanleg te Brussel heeft het uitzendbedrijf Adecco veroordeeld voor onwettige discriminatie bij aanwerving. Deze veroordeling toont nogmaals aan dat de weg naar volledige gelijkheid van kansen inzake tewerkstelling nog lang is.

De regering beklemtoont in haar regeerakkoord dat alle vormen van discriminatie prioritair moeten worden aangepakt. Dit moet bovendien zo snel mogelijk gebeuren, onder meer via de uitvoering van de ordonnanties inzake diversiteit, de veralgemening van de diversiteitsplannen en de promotie van het anonieme cv.

Hoe ver staat het met de oprichting van de instelling die, volgens artikel 15 van de ordonnantie van 4 september 2008, de gelijke behandeling moet promoten?

Hoe ver staat het met de invoering van diversiteitsplannen in de bedrijven? Hoeveel van die plannen zijn er tijdens deze legislatuur al geïmplementeerd? Over hoeveel private en hoeveel overheidsbedrijven gaat het?

Kan men uit die plannen besluiten trekken voor wat betreft de vertegenwoordiging van de culturele minderheden in deze stad, zowel in het gehele personeelsbestand als voor wat betreft de kader- en directiefuncties?

De ordonnantie van 8 mei 2009, die het toezicht op de gewestelijke tewerkstellingsreglementering regelt, bevat een stelsel van administratieve boetes in geval van de vaststelling van inbreuken op die regelgeving. Hoeveel inspecteurs zijn er op de baan om dergelijke overtredingen vast te stellen? Welke en hoeveel overtredingen hebben ze al vastgesteld en hoeveel boetes werden er uitgeschre-

concernant "les pratiques d'embauche discriminatoires".

M. le président.- En l'absence de M. Emmanuel De Bock, excusé, son interpellation jointe est considérée comme retirée.

La parole est à Mme Khattabi.

Mme Zakia Khattabi.- Le Tribunal de première instance de Bruxelles vient de condamner la société d'intérim Adecco pour pratiques illégales de discrimination à l'embauche. Ce jugement vient nous rappeler qu'il y a encore un long chemin à parcourir avant de parvenir à une véritable égalité des chances, en matière d'emploi, notamment.

Cette majorité en est d'ailleurs bien consciente, puisqu'elle a inscrit dans son accord: "La promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations constituent une priorité". Cette priorité doit, toujours selon l'accord de majorité, se concrétiser, entre autres, à travers la mise en œuvre "dans les meilleurs délais" des ordonnances sur la diversité et sur la responsabilité sociétale des entreprises, par la généralisation des plans de diversité et par l'encouragement de l'utilisation du CV anonyme.

Où en est la concrétisation de ces engagements, et notamment de la désignation de l'organisme, mentionné à l'article 15 de l'ordonnance du 4 septembre 2008, chargé de promouvoir l'égalité de traitement ?

Qu'en est-il de la généralisation des plans de diversité au sein des entreprises ? Combien de ces plans ont-ils été conclus depuis le vote de l'ordonnance ? Combien ont-ils été mis en place depuis le début de la législature ? Combien concernent-ils des entreprises privées et combien ont-ils été conclus au sein du secteur public ?

Peut-on déjà tirer un bilan de ces plans, notamment en termes de représentation des minorités culturelles bruxelloises, tant en ce qui concerne leur nombre qu'en ce qui concerne leur accès aux fonctions de cadres et de direction ?

Ce jugement est également l'occasion de faire le

ven? Loopt er een procedure tegen de uitzendsector in het algemeen en de firma Adecco in het bijzonder? In het gewest heeft Adecco heel wat kantoren. Het zou vreemd zijn mochten de bij Adecco vastgestelde praktijken zich allemaal buiten Brussel voorgedaan hebben.

De pers maakte op 15 juni de lijst bekend van bedrijven die aan Adecco specifieke eisen hadden meegedeeld inzake het gewenste profiel van hun interimpersoneel. Heeft ook uw inspectie bij een of meerdere van deze bedrijven overtredingen geregistreerd?

Zal u de strijd tegen discriminatie bij aanwerving nog verder opdrijven, onder meer jegens die bedrijven die recentelijk negatief in het nieuws kwamen?

De voorzitter.- Mevrouw Van den Brandt heeft het woord voor haar toegevoegde interpellatie.

Mevrouw Elke Van den Brandt.- Ik had mijn vraag ingediend nog voor er in de media sprake was van de zaak Adecco en de evaluatie van anonieme cv's. Een deel van mijn vraag is inmiddels al beantwoord, maar het debat over discriminatie op de arbeidsmarkt is nog niet afgerond. We moeten ons blijven afvragen hoe we daar een goed antwoord op kunnen geven. Daar zijn twee aspecten aan verbonden.

point sur la mise en œuvre de l'ordonnance du 8 mai 2009 relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi. Celle-ci instaure, en effet, une procédure d'amendes administratives pour les infractions aux législations qui relèvent des compétences de la Région en matière d'emploi et, notamment, pour les infractions à l'ordonnance du 4 septembre 2008.

Pouvez-vous nous indiquer le nombre d'agents actuellement affectés au service d'inspection, le nombre et le type d'infractions qui ont été constatées et le nombre d'amendes qui ont été dressées? Et en particulier, si une ou des procédures sont en cours à l'égard du secteur de l'intérim en général et d'Adecco en particulier? Bien que le siège de la société-mère se trouve en Flandre, de nombreuses agences Adecco sont situées en Région bruxelloise, et il serait étonnant que les pratiques qui ont fait l'objet d'une condamnation aient mystérieusement épargné la capitale.

En outre, le 15 juin dernier, on trouvait dans la presse la liste des entreprises clientes d'Adecco ayant donné des instructions spécifiques sur l'origine des intérimaires qu'elles souhaitaient recruter. Pouvez-vous nous dire si l'une ou l'autre de ces entreprises fait aujourd'hui l'objet de poursuites par vos services?

Enfin, avez-vous donné des instructions particulières afin de renforcer le contrôle en matière de lutte contre la discrimination à l'embauche, notamment auprès des entreprises pointées du doigt ces dernières semaines?

M. le président.- La parole est à Mme Van den Brandt pour son interpellation jointe.

Mme Elke Van den Brandt (en néerlandais).- *Déposée avant la parution dans les médias de l'affaire Adecco et de l'évaluation des CV anonymes, ma question a trouvé partiellement réponse, mais le débat sur la discrimination sur le marché du travail n'est pas clos. Deux aspects y sont liés.*

Premièrement, je citerai la discrimination inconsciente, sans intention malveillante. Les

Vooreerst is er de onbewuste discriminatie, die zonder moedwillige opzet ontstaat. Statistieken in de werkgelegenheidssector tonen aan dat vrouwen en mensen van vreemde origine systematisch minder kans maken om aan werk te geraken of naar bepaalde functies door te stromen. Dat is geen bewuste discriminatie van bedrijfsleiders, maar vaak gaat het om onbewuste, structurele discriminatie. Ik weiger te geloven dat mensen van vreemde origine of vrouwen over minder talent beschikken.

Er bestaat dus wel degelijk een structurele vorm van discriminatie. De minister pakt het probleem al op verschillende manieren aan. Ik denk onder meer aan de diversiteitsplannen en de anonieme cv's. Werkgevers die zich bewust zijn van die problematiek, kunnen een eerste barrière wegnemen en niet langer onbewust in de val van discriminatie stappen. Het verheugt me dat u een proefproject heeft opgezet, maar het moet ook geëvalueerd worden. U hebt meegedeeld dat de evaluatie heeft plaatsgevonden en de conclusies zijn meegedeeld en dat u er zelf het gepaste gevolg aan hebt gegeven.

Kunnen wij de studie ook inkijken? Ik hoop dat u me de vrijheid gunt om zelf de studie te lezen en te zien of de conclusies die u eruit trekt, de juiste zijn. U zegt dat u de anonieme cv niet wil verplicht maken. Wordt het hele project stopgezet of wordt het nog aangepast? Eerst moet worden nagegaan waarom dit systeem niet werkt en of er niet te veel gegevens worden geanalyseerd en er misschien beter met een ander systeem wordt gewerkt. Het zou verstandig zijn aanpassingen uit te voeren, maar zeker niet om met het project volledig te stoppen.

Een tweede punt kwam aan bod dankzij de zaak Adecco. Er bestaat nog wel degelijk een bewuste vorm van discriminatie en dat is een misdaad. De misdaad bestaat erin iemand bewust te weigeren op basis van geslacht, afkomst of geloof. Met deze vorm van discriminatie mogen we niet zacht omgaan. Daar moeten we heel hard tegen optreden. De gegevens in de zaak Adecco zijn frappant. Al dateren de cijfers van tien jaar geleden, vandaag bestaat dat gedrag zeker nog. De vormen van discriminatie zijn misschien wel wat subtieler geworden.

statistiques dans le secteur de l'emploi montrent que les femmes et les personnes d'origine étrangère ont systématiquement moins de chances de trouver du travail ou d'évoluer vers certaines fonctions.

Il existe donc bel et bien une forme de discrimination structurelle. Le ministre s'est attelé au problème, notamment à travers les plans de diversité et les CV anonymes. Vous avez annoncé que le projet pilote organisé a été évalué et que vous avez réservé les suites adéquates aux conclusions communiquées.

Pouvons-nous consulter l'étude ? Vous dites que vous ne voulez pas rendre obligatoire le CV anonyme. Est-ce l'ensemble du projet qui sera arrêté ou sera-t-il encore adapté ? Je plaide pour des adaptations, certainement pas pour un arrêt définitif.

Par ailleurs, l'affaire Adecco a mis au jour un second point, celui d'une discrimination consciente et, partant, délictueuse, fondée sur le sexe, l'origine ou les convictions. Cette forme de discrimination mérite une approche ferme. Nous disposons notamment des guichets au sein d'Actiris et de points de contact contre la discrimination. Ces derniers doivent être mieux connus et renforcés.

Les pouvoirs publics ont le devoir d'aider les personnes discriminées. Nous ne pouvons pas placer exclusivement la charge de la preuve de l'accusation sur les épaules de l'individu. D'où l'importance d'un outil comme le test de situation.

Vous vous êtes engagé, lors d'une précédente réunion de commission, à mettre en œuvre le test de situation après l'évaluation des CV anonymes. Allez-vous à présent l'organiser ? Comment allez-vous procéder ?

We moeten daar een antwoord op bieden. Dat kan op verschillende manieren. We hebben loketten binnen Actiris en meldpunten voor discriminatie. Ik heb een tijd geleden de cijfers opgevraagd, maar ze blijken relatief laag te liggen. De meldpunten moeten beter bekend worden gemaakt en versterkt worden.

De overheid heeft, mijns inziens, de taak om wie gediscrimineerd wordt, bij te staan. U mag dit mijn stokpaardje noemen, maar ik blijf het verdedigen: wij mogen de bewijslast voor de aanklacht niet uitsluitend bij het individu leggen. Daarom ook is de praktijktest een belangrijk instrument.

In een vorige commissievergadering heeft u beloofd werk te maken van de invoering van de praktijktest, zoals overeengekomen in het regeerakkoord, maar u wou eerst het systeem van de anonieme cv's evalueren. Die evaluatie is nu achter de rug. Gaat u nu van start met de praktijktesten? Hoe zult u die vorm geven?

Ik ben ervan overtuigd dat we daarmee een mentaliteitswijziging bij de werkgevers tot stand kunnen brengen. Wie denkt betrapt te kunnen worden op discriminerend gedrag, zal zijn gedrag moeten aanpassen. Zo kunnen we een cultuurshift teweegbrengen en een halt toeroepen aan discriminatie.

De voorzitter.- De heer Mouhssin heeft het woord voor zijn toegevoegde interpellatie.

De heer Ahmed Mouhssin (*in het Frans*).- *Ik heb een deel van de antwoorden op deze vragen al in Le Soir gelezen. Ik vernam dat u besliste om het anonieme cv niet te verplichten.*

(Gelach)

Mag ik u vragen dat u dergelijke voornemens in de toekomst eerst aan de parlementsleden meedeelt voordat u met de pers gaat praten? Zo kunnen we ook nagaan of het klopt wat er in de krant wordt geschreven.

Een KB uit oktober 2005 voerde het gebruik van anonieme cv's in bij de federale overheidsdiensten. In het Brussels regeerakkoord staat dat het gebruik van de anonieme cv zal worden

M. le président.- La parole est à M. Mouhssin pour son interpellation jointe.

M. Ahmed Mouhssin.- Nous avons pu lire une partie des réponses à nos questions dans le quotidien Le Soir. Au cours de votre voyage aux Amériques, nous avons reçu de vos nouvelles et avons appris que vous aviez décidé de ne pas imposer le CV anonyme.

(Rires)

J'ignore si vous avez communiqué le rapport aux journalistes, mais c'est ce qui semble apparaître dans l'article. Peut-être pourrions-nous convenir d'un petit accord : dans le futur, lorsqu'un rapport existe, avant de le communiquer aux journalistes - même si c'est une initiative que vous pouvez prendre -, communiquez-le aux parlementaires. Ainsi, nous pourrions vérifier si ce qu'écrivent les

gestimuleerd om te vermijden dat kandidaten bij een eerste selectie worden afgewezen op grond van hun naam. Conform de antidiscriminatiewet zullen er ook praktijktests worden uitgevoerd.

Naar aanleiding van het eindverslag van de Rondetafels van de Interculturaliteit verzocht het stuurcomité dat de sociale inspectie bijzondere aandacht zou besteden aan subtiële vormen van discriminatie ten aanzien van kandidaten die tot een etnische, culturele of religieuze minderheid behoren. Het anonieme cv is een hulpmiddel om discriminatie tegen te gaan. Het stuurcomité dringt er bij de sociale partners op aan dat het anonieme cv verplicht wordt voor bedrijven met minstens 50 werknemers.

Op 15 mei 2010 kondigde u een proefproject aan. Daaraan zouden een aantal privé- en overheids-bedrijven deelnemen. U hamerde op het belang van de methode en de centrale rol van Actiris.

In Frankrijk zijn anonieme cv's sinds maart 2006 verplicht voor bedrijven met meer dan 50 werknemers, maar het systeem werd nooit in de praktijk gebracht omdat de randvoorwaarden niet werden bepaald. Er werd ook kritiek geuit op het systeem. Anonieme cv's zouden het aanwervingsproces bemoeilijken en een meerkost met zich meebrengen voor de bedrijven.

Om na te gaan of die kritiek gegrond is, liep van november 2009 tot november 2010 een onderzoek om de haalbaarheid te evalueren en na te gaan of het anonieme cv een efficiënt hulpmiddel is om discriminatie te bestrijden. Daarbij stonden drie vragen centraal.

De eerste vraag was of anonieme cv's personen die om de een of andere reden het slachtoffer van discriminatie kunnen zijn, betere kansen op werk verschaffen.

Ten tweede: welke gevolgen hebben anonieme cv's voor de kosten en het aanwervingsproces van de bedrijven?

Ten derde: leiden anonieme cv's ertoe dat bedrijven hun personeel via andere kanalen recruterent?

Op 23 februari 2011 zei u naar aanleiding van een

journalistes est exact.

En Belgique, un arrêté royal entré en vigueur en octobre 2005 a officialisé l'utilisation du curriculum vitae (CV) anonyme dans l'administration fédérale. Dans l'accord de majorité bruxellois, il est prévu que "l'usage du curriculum vitae anonyme sera encouragé afin d'éviter qu'une première sélection ne soit opérée sur base du nom et du prénom. En application de la loi anti-discrimination, des tests de situation seront réalisés."

De plus, dans le cadre du rapport final des Assises de l'interculturalité, le comité de pilotage demande "aux services de l'inspection sociale d'accorder toute leur attention aux situations de discrimination souvent subtiles dont sont victimes les travailleurs issus de minorités ethniques, culturelles et/ou religieuses. Le curriculum vitae anonyme est un moyen de contourner les consignes discriminatoires de certains employeurs. Ceux-ci ne pourraient plus écarter une sollicitation sur base d'une identité ethnique, culturelle et/ou religieuse supposée, les éléments nécessaires à une telle supposition étant protégés par l'anonymat du CV. Le comité de pilotage recommande aux partenaires sociaux d'envisager d'introduire la procédure de sélection anonyme - sans nom, nationalité ou photo - pour les entreprises occupant au moins 50 personnes."

Le 15 mai 2010, vous aviez annoncé la mise en œuvre d'un projet pilote en matière de CV anonyme en Région bruxelloise portant sur un certain nombre d'entreprises du secteur privé, mais aussi du secteur public, désireuses de participer à ce projet. Vous aviez souligné l'importance du modus operandi de cette expérimentation et le rôle central d'Actiris.

En France, une loi datant de mars 2006 a prévu de rendre le CV anonyme obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. En pratique, cela n'a jamais été le cas. Les modalités d'application n'ont jamais été édictées. Une série de critiques étaient invoquées : le CV anonyme "complexifie le recrutement" et "provoque un surcoût" pour les entreprises.

Pour analyser la pertinence de ces critiques, entre novembre 2009 et novembre 2010, en étroite

interpellatie van mevrouw Van den Brandt dat het proefproject moest resulteren in een verslag met opmerkingen over het anonieme cv. De resultaten en voorstellen tot verbetering worden tegen het einde van dit semester verwacht en betreffen de technische aspecten en de efficiëntie van het systeem. Hebt u het rapport al gelezen?

Worden bepaalde doelgroepen dankzij het anonieme cv vaker uitgenodigd voor sollicitatiegesprekken en vervolgens in dienst genomen?

Welke gevolgen op het gebied van kosten, personeel en het aanwervingsproces had het systeem met anonieme cv's voor gemeenten die deelnamen aan het proefproject?

Op 3 februari 2010 zei u dat de formaliteiten inzake het proefproject zouden worden bepaald in overleg met de sociale partners, Actiris en de betrokken privé- en overheidsbedrijven.

In Frankrijk werd een methode ontwikkeld door een team van onderzoekers. Welke instanties kregen de opdracht om het Brusselse proefproject te evalueren? Werd daarvoor een beroep gedaan op externe partijen? Hebt u dezelfde methode gebruikt als in Frankrijk?

Anonieme cv's kunnen niet alleen nuttig zijn om discriminatie van allochtone kandidaten te bestrijden, maar ook om bijvoorbeeld vrouwen meer kansen te geven op de arbeidsmarkt.

Volgens de conclusies van het Franse rapport maken mannen die een sollicitatiebrief opsturen, een veel hogere kans om te worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek dan vrouwen, ten minste als de persoon die de selectie uitvoert een man is. Indien er met anonieme cv's wordt gewerkt, maken vrouwen echter meer kans om uitgenodigd te worden dan mannen.

Ik hoop dan ook dat het systeem van het anonieme cv grondig wordt bestudeerd en dat de aandacht daarbij niet enkel gaat naar discriminatie op grond van afkomst.

collaboration avec le Pôle emploi, une équipe de chercheurs a mené un protocole d'évaluation du CV anonyme. L'objectif fixé par l'expérimentation était de s'assurer de la faisabilité et de l'efficacité du recours au CV anonyme dans la lutte contre les discriminations. La recherche devait répondre à trois questions.

L'anonymisation du CV modifie-t-elle les chances de certains publics d'être retenus pour un entretien d'embauche, puis d'être recrutés, en particulier pour les personnes exposées à un risque de discrimination lié à divers facteurs (origine, lieu de résidence, âge, sexe) ?

Quelles sont les conséquences du CV anonyme pour les entreprises en termes de coûts et d'adéquation du recrutement ?

Enfin, l'anonymisation des CV envoyés par le Pôle emploi conduit-elle les entreprises à privilégier d'autres canaux de recrutement pour pourvoir leurs postes ?

Le 23 février 2011, interpellé en commission des Affaires économiques par ma collègue Elke Van den Brandt, vous aviez répondu que l'objectif du projet pilote était de produire un rapport unique concentrant toutes les observations. Les résultats et les propositions d'amélioration sont attendus pour la fin du premier semestre 2011 et doivent porter sur l'aspect technique et l'efficacité du système. Disposez-vous du rapport en question ?

L'anonymisation du CV modifie-t-elle les chances de certains publics d'être retenus pour un entretien d'embauche puis d'être recrutés, en particulier pour les personnes exposées à un risque de discrimination lié à divers facteurs : origine, lieu de résidence, âge ou sexe ?

Quelles sont les conséquences du CV anonyme pour les entreprises en termes de coûts et d'adéquation du recrutement ?

Quelles sont les conséquences du CV anonyme pour les communes ayant participé au projet pilote en termes de coûts, de moyens humains et d'adéquation du recrutement ?

Le 3 février 2010, vous aviez répondu en commission que les formalités du projet pilote

devaient être établies en concertation avec les partenaires sociaux, Actiris et les entreprises privées et publiques disposées à y participer.

En France, le protocole a été élaboré par une équipe de chercheurs du Centre de recherche en économie et statistiques (CREST), du Laboratoire d'action contre la pauvreté et de l'École d'économie de Paris, en collaboration avec la Sous-direction des études et évaluations de Pôle emploi.

Quels acteurs ont-ils été chargés de l'évaluation du projet pilote bruxellois ? Des chercheurs externes à Actiris ont-ils été mobilisés ? Avez-vous utilisé le même protocole que celui de Pôle emploi en France, et des contacts ont-ils été pris avec ses collaborateurs ?

J'ajouterai un élément intéressant : le CV anonyme concerne effectivement les personnes issues de minorités ethniques, mais peut également être un outil intéressant dans le cadre de la discrimination faite aux femmes, par exemple.

Selon les conclusions du rapport du Pôle emploi, lorsque le recruteur est un homme et que le CV est nominatif, les femmes ont 1 chance sur 27 d'être reçues en entretien, contre 1 chance sur 5 pour les hommes. Par contre, lorsque le CV est anonyme, l'écart s'inverse : lorsque le recruteur est un homme, les candidates ont 1 chance sur 6 d'être reçues, contre 1 chance sur 13 pour les hommes.

J'ose donc espérer que vous avez procédé à une analyse large, qui ne se contente pas du cadre de la discrimination sur la base de l'origine ethnique.

Samengevoegde bespreking

De voorzitter.- Mevrouw El Yousfi heeft het woord.

Mevrouw Nadia El Yousfi (*in het Frans*).- *Ik treed mijn collega's volledig bij in hun tussenkomsten over discriminatie bij aanwerving, een betreurenswaardig fenomeen waarmee wij vandaag in het gewest worden geconfronteerd.*

De reportage die de VRT in 2010 filmde met een

Discussion conjointe

M. le président.- La parole est à Mme El Yousfi.

Mme Nadia El Yousfi.- Mes collègues ont parfaitement rappelé les différents points d'une triste actualité en rapport direct avec le phénomène de la discrimination à l'embauche en Région bruxelloise et l'ont illustré dans la majorité de leurs questions. Mon intervention se fait tant au niveau de la discrimination que par rapport à la

verborgen camera, de resultaten van de mystery calls uitgevoerd in opdracht van Federgon en de veroordeling van uitzendbedrijf Adecco zijn enkele voorbeelden die ons confronteren met het feit dat discriminatie bij aanwerving nog steeds een courante praktijk is in België. Het lijkt me onwaarschijnlijk dat dit probleem in ons gewest niet zou bestaan.

De cijfers van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding wezen uit dat de meeste dossiers uit 2010 betrekking hadden op arbeid. Ook deden de meeste problemen zich voor in privébedrijven, gevolgd door de overheid, daarna door de verenigingen zonder winst-oogmerk en in laatste instantie het onderwijs.

Van deze dossiers hadden er 39 betrekking op private uitzendkantoren. Dit zijn cijfers die om opheldering vragen. Ik pleit voor een debat en een evaluatie.

Volgens de nieuwe directeur van Actiris werden in het kader van de klachten 436 personen gehoord en 169 dossiers behandeld. Hoe verklaart u het grote verschil tussen het aantal ingediende klachten en het aantal behandelde dossiers? Waarop baseert de dienst zich om uit te maken of een klant als slachtoffer wordt beschouwd?

Ik ben het eens met collega Van den Brandt dat de informatie van Actiris met betrekking tot de dienstverlening door de lokale antennes niet transparant genoeg is. Volgens het artikel dat reeds werd geciteerd, legt de centrale dienst aan de Anspachlaan wel precieze cijfers voor. Op de site van Actiris stelde ik persoonlijk vast dat de informatie afkomstig van de antennes er nu duidelijker uitziet, wat positief is.

In een gewest als het onze is de strijd tegen discriminatie van groot belang. Het regeerakkoord stelt trouwens dat de bevordering van diversiteit en de strijd tegen discriminatie op de werkvloer een prioriteit is. Om dat doel te bereiken, beschikt het Brussels Gewest over een arsenaal aan juridische middelen, zoals het charter voor de diversiteit.

Ik beschouw de anonieme cv als een belangrijke stap vooruit in de strijd tegen discriminatie bij aanwerving. Ik ben dan ook verbaasd dat u in de

problématique des CV anonymes.

Le reportage en caméra cachée de la VRT en septembre 2010, les résultats des "mystery calls" (c'est-à-dire les tests téléphoniques) commandités par Federgon, la condamnation de la société d'intérim Adecco et enfin la liste des entreprises qui auraient pratiqué la discrimination à l'embauche dans leurs contacts avec Adecco, sont autant d'éléments qui nous rappellent sans cesse que la discrimination à l'embauche demeure malheureusement une pratique courante en Belgique. Notre Région est évidemment loin d'être épargnée par le phénomène.

En effet, le rapport du Centre pour l'égalité des chances montre que la plupart des dossiers ouverts en 2010 portaient sur le travail et l'emploi (soit 367 dossiers). La majorité des problèmes survenaient pendant la phase de recrutement et de sélection (environ 42%). Près de la moitié des dossiers impliquaient des entreprises privées (47%); viennent ensuite le secteur public (30%), les organisations à but non lucratif (10%) et l'enseignement (7%).

Enfin, 39 dossiers mettaient en cause des agences privées d'intérim. Je me souviens notamment d'une question posée par une collègue sur la discrimination à l'embauche au niveau de l'intérim et d'une réponse annonçant qu'au niveau d'Actiris, il y avait eu deux plaintes. Les chiffres récoltés à ce moment là sont assez interpellants et rappellent l'importance du débat en commission ainsi que de l'évaluation.

Le rapport d'Actiris pour l'année 2010 met en évidence le fait que les guichets d'information sur les discriminations à l'embauche ont enregistré 300 visites, dont 125 ont donné lieu à de nouveaux dossiers. Un article paru ce matin annonçait que le nouveau directeur d'Actiris avait donné des précisions sur les chiffres liés aux services d'Actiris dans le cadre de la lutte contre la discrimination. Il parlait notamment de 436 personnes entendues l'année précédente pour 169 dossiers traités.

J'aimerais poser deux questions à ce sujet. La première concerne le différentiel qui me paraît important, entre le nombre de plaintes arrivant et le nombre de dossiers traités. À ce niveau, j'aurais

pers kritiek uit op de anonieme cv en besluit om het systeem niet te verplichten.

De bedrijven zouden een dergelijke selectie-procedure afkeuren omdat deze gebaseerd is op onvolledige informatie. De procedure zou ook te lang zijn, duur uitvallen en veel inspanning vragen. Om de anonimiteit te vrijwaren, moet er een beroep worden gedaan op externe controle, waardoor alle indiensttredingen via hetzelfde kanaal verlopen en de procedure veel tijd in beslag neemt. Sommige bedrijven willen echter snel tot indienstneming overgaan.

In een interview met Le Soir op 20 juni verklaarde de codirecteur van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen dat een veralgemeend gebruik van de anonieme cv aan te bevelen was, ofschoon hij toegaf dat de uiteindelijke beslissing op basis van het sollicitatiegesprek gebeurt.

In maart laatstleden noemde u het proefproject met het anonieme cv zeer ambitieus.

Het stoort me dat ik de conclusies van zo'n belangrijk project via de pers moet vernemen. De conclusies hadden eerst in deze commissie moeten worden besproken.

U hebt op uw eentje beslist om het project stop te zetten. Mijn fractie verbaast zich daar ten zeerste over.

Is een proefperiode van een jaar voldoende om te besluiten dat het anonieme cv wordt opgeborgen? Wat doet u met de vele gevallen van discriminatie waarvan kandidaten vandaag het slachtoffer zijn? Onze fractie betreurt dat het evaluatieproces zonder inbreng van het parlement werd afgerond.

De ontevredenheid van de bedrijven werd sterk in de verf gezet. Hebt u een onderscheid gemaakt tussen de private en de openbare sector? Werd het oordeel van de gemeenten gevraagd?

Wie nam deel aan de evaluatie? Wie heeft het verslag opgemaakt?

Zijn de argumenten van de werkgevers gegrond? Het adres van een kandidaat moet zogenaamd worden meegedeeld om eventuele mobiliteitsproblemen uit te sluiten, evenals de gegevens van

aimé savoir sur quelle base le service d'aide aux clients détermine si les clients sont victimes ou non. La seconde concerne une question posée précédemment par Mme Van den Brandt au sujet du site d'Actiris, et de son manque de clarté au niveau des informations données par rapport aux services dans les antennes décentralisées.

On évoquait ce matin, dans ce même article, le fait que ce service, étant localisé dans le centre de la capitale, boulevard Anspach, présentait des chiffres plus spécifiques. Possède-t-on des chiffres par rapport aux antennes décentralisées ? Ayant visité le site d'Actiris, il me semble que les informations au sujet des antennes ont été clarifiées et c'est un point positif.

Dans le combat contre les discriminations, mon groupe a toujours souligné que, dans une Région comme la nôtre, la vigilance face aux discriminations à l'embauche et en cours de carrière, ainsi que la détermination appliquée des dispositifs existants, s'impose. L'accord du gouvernement souligne quant à lui que "la promotion à la diversité ainsi que la lutte contre la discrimination à l'embauche constituent une priorité".

Pour atteindre son objectif, la Région bruxelloise dispose d'un important arsenal juridique, complété d'outils tels que la charte de la diversité, les plans de diversité en entreprise, les consultants de la diversité d'Actiris à travers son guichet de la diversité.

Suite à cela, j'avais vu dans le recours au CV anonyme le franchissement d'une étape supplémentaire dans notre lutte commune contre la discrimination à l'embauche. Quel ne fut pas mon étonnement de lire dans la presse de jeudi passé que, rapport à l'appui, vous aviez déclaré que le CV anonyme n'était pas la solution et qu'il ne serait donc pas imposé aux entreprises !

Vous souligniez que les entreprises avaient estimé dans l'ensemble que sélectionner sur la base de renseignements aussi parcellaires était inefficace. Toujours selon les entreprises, la procédure serait longue, coûteuse et fastidieuse. Enfin, pour assurer le respect de l'anonymat, le contrôle doit être externe et l'entreprise doit se limiter à un seul canal d'embauche. Cette pratique ralentirait

zijn school, om de kwaliteit van zijn opleiding te kunnen inschatten.

De anonieme cv is erop gericht om te vermijden dat er discriminatie plaatsvindt voorafgaand aan het sollicitatiegesprek en op basis van de criteria van onderscheidbaarheid verboden door de wet. Voor mobiliteit is de overheid bevoegd. En wat de kwaliteit van het onderwijs betreft, die kan evengoed worden beoordeeld in het kader van een job.

Tijdens een uitzending van Télé Bruxelles lieten de werkgevers zich nogal laatdunkend uit over de kwaliteit van het Brussels technisch en beroeps-onderwijs. Als de werkgevers al dergelijke vooroordelen hebben, wat is dan de waarde van hun oordeel over de kwaliteit van het onderwijs dat door een bepaalde school wordt verstrekt?

fortement le recrutement, ce qui est néfaste pour l'employeur qui a un besoin urgent d'un nouveau travailleur.

On peut comprendre ces différentes critiques, qui interviennent dans le cadre d'une évaluation. J'aimerais toutefois vous rappeler que, dans une interview accordée au quotidien Le Soir du 20 juin 2011, Edouard Delruelle, codirecteur du Centre pour l'Égalité des chances, affirmait dans ses recommandations pour améliorer la lutte contre les discriminations à l'embauche qu'il fallait généraliser la pratique du curriculum vitae anonyme, même si ce n'est pas la panacée, le moment crucial restant l'entretien avec le candidat.

Je rappelle également vos paroles lors de votre réponse à une interpellation de notre collègue Mme Van den Brandt - et à mon intervention - au mois de mars dernier. Vous aviez déclaré que le CV anonyme était certainement le projet expérimental le plus ambitieux et que nous allions pouvoir l'évaluer.

Pour ma part, je trouve extrêmement dommage d'être informée par voie de presse des conclusions d'un projet pilote si important. Cette méthodologie de travail m'interpelle. Ce rapport n'aurait-il pas d'abord dû faire l'objet d'une communication aux parlementaires et d'une discussion au sein de cette commission ?

Vous avez décidé de conclure de manière unilatérale à l'inefficacité du procédé et de ne pas imposer le CV anonyme aux entreprises. Il s'agit d'un abandon pur et simple du projet. Mon groupe se trouve dans la plus totale incompréhension.

Une période d'à peine une année est-elle suffisante pour tirer des conclusions si hâtives face à une réalité dramatique au nom de nos demandeurs d'emploi ? Nous aurions aimé être associés au processus d'évaluation, non pas lors de la confection du rapport, mais en commission, avant d'aboutir à une quelconque décision.

Enfin, on vous a beaucoup entendu parler du mécontentement des entreprises lors de ce test. Aucune distinction n'est faite entre employeurs privés et employeurs publics dans vos propos justifiant la fin de l'expérience et votre volonté de ne pas voir imposer l'usage du CV anonyme. Les

communes participantes ont-elles été contactées afin de faire connaître leur point de vue ?

Qui a produit ce rapport ? Quels étaient les acteurs autour de la table lors de l'évaluation ?

Ne pensez-vous pas que les raisons invoquées par les employeurs s'apparentent aussi à des prétextes ? Il en va ainsi de la prétendue nécessité de connaître l'adresse pour éviter des problèmes de mobilité au candidat, ou l'école des postulants "pour apprécier la qualité de l'enseignement".

Le but du CV anonyme est d'éviter une discrimination invisible s'opérant avant toute rencontre effective du postulant sur la base de critères de distinction proscrits par la loi. Les politiques de mobilité relèvent des pouvoirs publics. De plus, comment apprécier la qualité d'un enseignement si on ne peut en tester la mise en œuvre dans le cadre d'un travail ?

Je fais ici référence à une émission diffusée sur Télé Bruxelles, à laquelle M. Kir participait. Nous avons entendu à cette occasion le point de vue du patronat sur la qualité de notre enseignement technique et professionnel, qui était assez péjoratif. En quoi des employeurs seraient-ils compétents pour apprécier la valeur d'un candidat sur la base d'un diplôme décerné par l'une ou l'autre école, en se prononçant sur l'enseignement qui y est prétendument dispensé ? On peut s'interroger sur la pertinence de telles demandes.

De voorzitter.- Mevrouw Sidibe heeft het woord.

Mevrouw Fatoumata Sidibe (*in het Frans*).- *Ondanks de talrijke juridische en wettelijke instrumenten blijft discriminatie bij aanwerving een prangend probleem.*

Een jaar geleden bent u een proefproject rond het anonieme cv gestart. Enkele dagen geleden deelde u in de pers mee dat de balans teleurstellend is. De procedure is niet alleen weinig doeltreffend omdat de bedrijven weinig gegevens over de kandidaat krijgen, maar is ook lang, duur en omslachtig.

Kunt u ons dat analyseverslag bezorgen? Hoeveel bedrijven uit de openbare en de privésector hebben aan dit proefproject deelgenomen?

M. le président.- La parole est à Mme Sidibe.

Mme Fatoumata Sidibe.- La discrimination à l'embauche fait couler beaucoup d'encre. Malgré différents instruments juridiques et législatifs et les mesures mises en place, les effets positifs tardent vraiment à se faire ressentir.

Il y a effectivement un refus obstiné de certains employeurs d'engager des travailleurs d'origine étrangère alors que tant la discrimination qu'une incitation en ce sens sont interdites par la loi. Il y a un an, vous lanciez une expérience pilote "CV anonyme" qui occultait toute donnée du type identité, adresse, lieu du diplôme du demandeur d'emploi.

Il y a quelques jours, vous annonciez dans la

In de pers vermeldde u ook dat er een gestandaardiseerd aanwervingsformulier zou worden opgesteld. Wat houdt dat precies in?

Volgens u was het proefproject nuttig om de grenzen van het anonieme cv aan te tonen en zouden de bedrijven moeten worden gesensibiliseerd ten aanzien van de manier waarop zij hun werkaanbiedingen publiceren. Zou het antidiscriminatieloket van Actiris geen gratis advies kunnen geven aan de bedrijven die de rechtsgeldigheid van hun werkaanbiedingen willen controleren?

Het publiek weet niet altijd hoe het op discriminatie moet reageren. Ook daar is dus nog werk aan de winkel. In 2002 werd een praktische gids uitgegeven, met de titel "Gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Hoe pak ik etnische discriminatie aan bij aanwerving?". De gids richtte zich tot tewerkstellingsconsulenten, uitzendconsulenten en andere socioprofessionele inschakelings-operatoren.

Zou deze gids niet tot andere vormen van discriminatie (leeftijd, seksuele geaardheid, handicap) kunnen worden uitgebreid en bij alle werkzoekenden kunnen worden verspreid om ze op hun rechten te wijzen en hun praktische tips te geven over de manier waarop ze discriminatie kunnen herkennen en op discriminatie kunnen reageren?

Ook tijdens de begeleiding van de werkzoekenden zouden specifieke raadgevingen kunnen worden gegeven aan personen die blootstaan aan discriminatie.

Tijdens een 'mystery shopping' experiment van het VRT-programma Volt gingen zes op acht uitzendkantoren in op het verzoek van een klant om hem geen kandidaten van buitenlandse oorsprong te presenteren. Dat is bijzonder verontrustend.

Het experiment had betrekking op 130 uitzendbureaus die bij Federgon zijn aangesloten. Federgon heeft die resultaten aan het Vlaams Parlement meegedeeld. Terwijl 72% van de gecontroleerde uitzendkantoren correct reageerde, weigerde 28% niet duidelijk om aan het discriminerend verzoek van de klant te voldoen. Aan die bedrijven werd gevraagd om de nodige

presse que le bilan était insatisfaisant non seulement en termes d'efficacité, puisque le recruteur n'a que très peu de données sur le candidat, mais aussi parce que cette procédure est longue, coûteuse et fastidieuse pour les entreprises.

J'aurais aimé prendre connaissance du rapport et des enquêtes menées pour arriver à ces conclusions. Il serait également intéressant de savoir combien d'entreprises du secteur public et privé ont participé à ce projet pilote.

Dans la presse, vous disiez également qu'un formulaire de recrutement standardisé serait mis en place. Pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet ?

Vous avez avancé le fait que ce test avait été utile pour montrer les limites de ce CV anonyme et qu'il y aurait en tous cas matière pour sensibiliser les entreprises à la manière de rédiger leurs offres. Dans ce sens, le guichet discrimination à l'embauche d'Actiris ne pourrait-il pas offrir un service gratuit pour les employeurs qui souhaitent tester leurs annonces et vérifier leur validité juridique au regard de la législation relative à la lutte contre la discrimination à l'embauche ?

En termes de discrimination, il y a également un travail à faire par rapport au public qui ne sait pas comment réagir à une discrimination. À cet égard, un guide pratique "Tous égaux face à la discrimination à l'embauche. Combattre la discrimination ethnique sur le lieu du travail" a été édité en 2002 et diffusé de manière limitée aux conseillers d'emploi, conseillers en intérim et autres opérateurs d'insertion professionnelle.

On se demande dans quelle mesure ce guide ne pourrait pas être réédité en l'étendant à d'autres types de discriminations liées notamment à l'âge, au sexe ou au handicap. Ce guide pourrait être diffusé chez les demandeurs d'emploi afin de les informer sur leurs droits et de leur donner des conseils pratiques sur la manière de détecter la discrimination et d'y réagir.

En outre, il me semble que l'accompagnement des demandeurs d'emploi pourrait comporter des conseils spécifiques pour les personnes particulièrement exposées aux discriminations.

Je me fais l'écho de mon collègue, M. Emmanuel

maatregelen te nemen en de antidiscriminatie-regels toe te passen.

Werden er bij de Brusselse bedrijven soortgelijke enquêtes gehouden? Wat zijn de resultaten? Zijn ze vergelijkbaar met die in Vlaanderen? Is het mogelijk om die resultaten aan het parlement mee te delen?

Heeft Federgon nog andere studies over discriminatie bij aanwerving uitgevoerd? Tonen die eveneens aan dat er discriminatie plaatsvindt op basis van leeftijd of van andere criteria, zoals discriminatie die schuilgaat achter taaleisen?

Wat doet u concreet tegen deze aanstootgevende praktijken?

De Bock, qui avait déposé une interpellation par rapport aux pratiques d'embauche discriminatoire et dans laquelle il faisait référence au "mystery shopping" évoqué dans la presse. En effet, un article du 17 juin abordait un reportage en caméra cachée dans l'émission "Volt" de la VRT, qui montrait que six agences intérim sur huit avaient obtempéré avec parfois des réticences à la demande discriminatoire d'un client de ne pas lui présenter de candidats d'origine étrangère pour un poste à pourvoir. Ce chiffre est très inquiétant.

Les résultats de ces actions, qui ont été menées auprès de 130 entreprises de travail intérimaire affiliées à la Fédération des partenaires de l'emploi (Federgon), ont été présentés par la fédération au parlement flamand. Ils sont particulièrement édifiants : si 72% des agences contrôlées ont réagi de manière adéquate, 28% n'ont par contre pas clairement exprimé un refus face à un client potentiel qui demandait un candidat à peau blanche ou qui ne s'appelle pas Mohamed, Farid ou Fatoumata !

La seconde catégorie des entreprises sondées a été interpellée et sommée de prendre des mesures pour assurer la bonne application des règles anti-discriminatoires.

Des enquêtes de ce type ont-elles été menées auprès des entreprises bruxelloises ? Le cas échéant, disposez-vous de données en la matière ? Celles-ci sont-elles équivalentes à celles de la France ? Pourrait-on imaginer, à l'instar des collègues flamands, une telle présentation au sein du Parlement régional bruxellois ?

D'autres études ont-elles été menées par Federgon sur ce phénomène de discrimination à l'embauche ?

Les études indiquent-elles également une discrimination par rapport à l'origine, l'âge ou d'autres critères ? Pointent-elles, par exemple, la discrimination qui se cache derrière des exigences linguistiques ?

Quelles sont les actions précises que vous menez par rapport à de telles pratiques, qui sont particulièrement choquantes ?

En tant que ministre de l'Emploi, quelles sont les

De voorzitter.- Mevrouw De Pauw heeft het woord.

Mevrouw Brigitte De Pauw.- Discriminatie op de arbeidsmarkt is niet alleen sociaal maar ook menselijk verwerpelijk. Het is economisch gezien inefficiënt. Grotere keuzemogelijkheden bieden meer kans om de juiste arbeidskracht op de juiste plaats te vinden. Mensen a priori uitsluiten op basis van criteria die absoluut niets te maken hebben met kwalificaties of ingesteldheid, is ook negatief voor de aanwerver zelf. Dit debat is helaas al oud. In deze commissie bespraken we in 2005 de cijfers van een studie van de ULB en de KUL over discriminatie. Toen werden er pijnlijke zaken over etnische discriminatie op de arbeidsmarkt gezegd. In 2008 heeft deze meerderheid een grote stap vooruit gezet met de goedkeuring van drie ordonnances ter bestrijding van discriminatie.

Onze fractie onderstreept de noodzaak van een goede samenwerking met het terrein zelf, met name met de bedrijven, met de werknemers en met de werkgeversorganisaties. Er bestaan immers al initiatieven. Zo organiseert UNIZO verschillende trajecten om het ondernemerschap van Brusselaars van niet-Belgische afkomst te ondersteunen en te promoten, bijvoorbeeld met het project "African Value". Dergelijke initiatieven geven de economie kleur en kunnen meehelpen aan een mentaliteitswijziging bij de klanten en partnerbedrijven.

In het Vlaams Gewest heeft Federgon een actie ondernomen via "mystery shoppers". De uitzendsector wordt inderdaad geconfronteerd met vragen tot discriminatie. Gelet op het belang van deze sector waarin vorig jaar in totaal 360.000 Belgen minstens een dag als uitzendkracht hebben gewerkt, is de medewerking van een dergelijke koepelorganisatie bemoedigend. Het bewijst ook dat aan werkgeverskant, althans bij de overkoepelende organisaties, de wil bestaat om het probleem mee aan te pakken. Het komt er natuurlijk op aan die mentaliteit te helpen verspreiden tot in de ondernemingen zelf.

mesures concrètes et pratiques que vous avez mises en place pour réagir à de telles pratiques discriminatoires ?

M. le président.- La parole est à Mme De Pauw.

Mme Brigitte De Pauw (en néerlandais).- *Au-delà d'un phénomène socialement et humainement condamnable, la discrimination sur le marché du travail a aussi prouvé son inefficacité économique. L'exclusion de candidats sur la base de critères étrangers aux compétences porte préjudice au recruteur même. Nous avons déjà discuté en 2005, au sein de cette commission, des chiffres issus d'une étude de l'ULB et de la KUL sur la discrimination. Cette étude avait dévoilé à l'époque des faits douloureux de discrimination ethnique sur le marché de l'emploi. En 2008, cette majorité a fait un grand pas en avant en adoptant trois ordonnances relatives à la lutte contre la discrimination.*

Notre groupe souligne la nécessité d'une bonne collaboration avec les acteurs de terrain et salue les initiatives déjà existantes. Ainsi, UNIZO organise différents parcours de soutien et de promotion de l'esprit d'entreprise des Bruxellois d'origine non belge. En Région flamande, Federgon a entrepris une action sur la base de "clients mystères". Sachant l'importance du secteur intérimaire, la collaboration d'une telle fédération est encourageante et prouve sa volonté de lutter contre la discrimination.

Envisagez-vous d'autres actions complémentaires à l'avenir ? L'Observatoire bruxellois de l'Emploi prévoit-il d'actualiser l'étude de 2005 sur la discrimination ?

Plant u in de toekomst nog bijkomende acties om dat verder te kunnen hard maken? Voorziet het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid een actualisering van de studie over discriminatie van 2005?

De voorzitter.- De heer Cerexhe heeft het woord.

De heer Benoît Cerexhe, minister *(in het Frans).*- *Het vonnis van de rechtbank van eerste aanleg in het dossier Adecco heeft mevrouw Khattabi ertoe aangezet om mij te ondervragen over de uitvoering van het engagement van de regering inzake de strijd tegen de discriminatie en de promotie van de diversiteit.*

Mevrouw Zakia Khattabi *(in het Frans).*- *Ik heb die link niet gemaakt.*

De heer Benoît Cerexhe, minister *(in het Frans).*- *Het parlement heeft op 4 september 2008 ordonnanties goedgekeurd in verband met de strijd tegen discriminatie en de promotie van de diversiteit. De uitvoeringsbesluiten bij de ordonnantie ter promotie van de diversiteit in de privésector, waarvoor ik bevoegd ben, zijn al lang van toepassing. Vandaag zijn er niet minder dan 52 diversiteitsplannen in voege. Diversiteitsconsultanten, die mee betaald worden door het Brussels Gewest, begeleiden de bedrijven.*

De opmaak van een diversiteitsplan maakt het voorwerp uit van sociaal overleg in het betrokken bedrijf. Vervolgens wordt het ter goedkeuring aan het beheerscomité van Actiris voorgelegd, waarna het in werking treedt. Het plan is dus niet zomaar een vodge papier, waar staat dan men zich akkoord verklaart om een paar initiatieven te nemen: het is het resultaat van weldoordacht overleg met het oog op de invoering van maatregelen die vruchten zullen afwerpen.

M. le président.- La parole est à M. Cerexhe.

M. Benoît Cerexhe, ministre.- Vous me posez toute une série de questions portant sur le CV anonyme et sur son bilan. Avant tout, je voudrais répondre à l'interpellation de Mme Zakia Khattabi qui, elle, envisage la problématique de la discrimination de manière plus large que le thème précis du CV anonyme. Je répondrai tout à l'heure plus précisément à ce sujet.

Le jugement rendu par le tribunal de première instance de Bruxelles le 31 mai dernier dans le cadre du dossier Adecco vous amène, Mme Khattabi, à m'interroger sur les engagements et la concrétisation des engagements pris par le gouvernement en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité.

Mme Zakia Khattabi.- Je ne fais pas de lien.

M. Benoît Cerexhe, ministre.- En effet, mais j'aborderai également ce point.

Comme vous le savez, le 4 septembre 2008, des ordonnances en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité ont été approuvées par notre parlement. L'ordonnance en matière de promotion de la diversité au sein du secteur privé - volet à propos duquel je suis compétent puisque le secteur public échoit à mon collègue, M. Bruno De Lille, et les communes relèvent de la compétence du ministre-président, M. Charles Picqué - a été concrétisée par des arrêtés d'exécution depuis un certain temps. Des plans de diversité ont été mis en place.

Aujourd'hui, ce ne sont pas moins de 52 plans de diversité qui ont été mis en place dans le secteur privé. Ils sont accompagnés par des consultants de la diversité du pacte territorial et cofinancés par la Région bruxelloise.

L'élaboration d'un plan de diversité fait l'objet

Gedurende twee jaar wordt de uitvoering van het plan begeleid door diversiteitsconsulenten. Daarna volgt een evaluatie. We merken dat bedrijven hun investeringen inzake diversiteit verlengen en zelfs een diversiteitslabel krijgen. De diversiteitsplannen zijn terug te vinden bij de meest diverse werkgevers.

Het ministerieel besluit ter uitvoering van de ordonnantie betreffende het diversiteitsbeleid in de openbare sector, waarvoor staatssecretaris De Lille bevoegd is, moet nog worden uitgevaardigd. Eind juni heeft de administratie een handleiding ter beschikking gesteld, zodat tegen het einde van dit jaar ook de openbare instellingen over diversiteitsplannen kunnen beschikken.

We werken aan de uitvoeringsbesluiten voor de ordonnantie inzake diversiteit bij de plaatselijke besturen. De gemeente Jette stelde onlangs als eerste haar diversiteitsplan voor. Binnenkort volgen er andere gemeenten.

We werken ook aan de lijst van organen die bevoegd zullen zijn om rechtszaken aan te spannen in geval van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid heeft een aanbesteding toegewezen voor de evaluatie van het diversiteitsbeleid en de diversiteitsplannen. Eind 2011 zullen we over de resultaten beschikken. Het Territoriaal Pact heeft ook een rapport opgesteld over de praktijktests voor de anonieme cv's.

De ordonnantie van 8 mei 2009 is belangrijk omdat ze een stelsel invoert van administratieve boetes voor inbreuken die onder de bevoegdheid van het gewest vallen, met name inbreuken op de ordonnantie van 4 september 2008. Die omvat sancties maar ook stimuli voor wie een diversiteitsplan opstelt.

Deze ordonnantie is van kracht sinds november 2010.

De gewestelijke arbeidsinspectie beschikt momenteel over 26 werknemers, waarvan er 20 instaan voor de dagelijkse controles. Zij hebben sinds november 2010 nog geen enkele inbreuk vastgesteld en dus ook nog geen boete opgelegd.

d'une procédure très sérieuse et d'une concertation et d'une négociation avec les partenaires sociaux présents au sein de l'entreprise. Ce plan de diversité est ensuite transmis au comité de gestion d'Actiris et doit être approuvé par ce dernier. C'est à partir de ce moment-là que la mise en œuvre du plan de diversité devient opérationnelle.

Le plan de diversité n'est donc pas réduit à un bas de page où l'on se dit qu'avec l'accord du service du personnel de l'entreprise, on va prendre quelques initiatives ou mettre sur pied quelques actions. Il s'agit de tout un processus réfléchi de concertation (d'abord avec les partenaires sociaux au sein de l'entreprise puis avec le comité de gestion d'Actiris) afin d'opérationnaliser un certain nombre d'initiatives qui donneront des résultats.

Une fois le plan de diversité évalué positivement après deux ans (période pendant laquelle il y a un accompagnement par les consultants de la diversité), on constate parmi les cinq ou six qui ont terminé leur période de deux ans qu'il y a une prolongation de l'investissement, car sont déposés des plans de consolidation et est octroyé le label "Diversité".

Tous ces plans émanent aujourd'hui du secteur privé et sont caractérisés par une grande diversité des types d'employeur et des secteurs représentés.

L'ordonnance en matière de politique de diversité au sein du pouvoir public régional, qui ressortit de la compétence de M. Bruno De Lille, vient quant à elle d'être concrétisée via un arrêté d'exécution. À la fin juin, l'administration régionale a présenté le "Manuel d'accompagnement pour les organismes d'intérêt public", afin que ces derniers élaborent d'ici la fin de l'année les plans de diversité. Pour une fois, la fonction publique est donc un peu en retard par rapport au secteur privé.

Les arrêtés d'exécution pour l'ordonnance qui promeut la diversité au sein du pouvoir local sont en préparation. Récemment, la commune de Jette a présenté, avec l'appui des consultants en diversité, comme première commune de la Région, son plan de diversité. Elle sera suivie par d'autres communes très prochainement.

Les préparations sont lancées afin de finaliser la concrétisation des ordonnances (secteur privé et

Er loopt bijgevolg ook geen procedure tegen Adecco of een ander uitzendkantoor. De feiten waarover de rechtbank van eerste aanleg zich in mei heeft uitgesproken, dateren uit 2001. Bovendien is Adecco in beroep gegaan tegen de uitspraak. Mijn administratie verzekert mij dat Adecco vandaag niet meer toegeeft aan discriminerende vragen van klanten.

Ik ben in het gewest altijd de grootste verdediger geweest van het anonieme cv, terwijl sommige anderen zich baseerden op buitenlandse ervaringen om te stellen dat het geen efficiënt systeem was. Ik blijf geloven in het nut van het anonieme cv.

Het verschil tussen mij en de heer Delruelle van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen, is dat ik dit systeem op een ernstige manier uitprobeerde heb.

Helaas wijzen de rapporten over de eerste testfase erop dat de deelnemende publieke en privé-ondernemingen niet overtuigd zijn van de doeltreffendheid van het systeem.

Ik zal de commissie het rapport bezorgen van het Territoriaal Pact, zodat u kunt nagaan hoe ernstig we deze proeven opgevat hebben. Vergelijkbare proefprojecten in Frankrijk en Nederland hebben even uiteenlopende resultaten opgeleverd.

Het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid heeft het project volledig begeleid. Deze dienst van Actiris coördineert de diversiteitsconsulenten en organiseert het overleg met de sociale partners over het diversiteitsbeleid in het gewest.

De test met anonieme cv's werd geëvalueerd op basis van de feedback van de werkgevers. Eerst hebben we gewerkt met werkgevers die een deel van de werkaanbiedingen volgens deze procedure wilden laten verlopen en daarvoor samenwerkten met een consulent van het Territoriaal Pact.

Een tweede test bestond erin om de reeds afgesloten procedures met anonieme cv's nog eens over te doen om te zien of het resultaat daardoor zou veranderen.

Vervolgens hebben we een enquête gehouden bij 52 werkgevers met een diversiteitsplan, waarvan

secteur public) sur la désignation d'organismes qui peuvent ester en justice en matière de plaintes contre les discriminations sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise.

En termes d'évaluation, le Pacte territorial pour l'emploi vient d'attribuer un marché public sur l'évaluation de la politique de diversité, et plus spécifiquement des plans de diversité. Un marché public vient d'être lancé pour évaluer cette politique. Les résultats de cette mission seront présentés en fin d'année. Récemment, le Pacte territorial a par ailleurs finalisé le rapport sur l'expérimentation du CV anonyme en Région bruxelloise.

Comme vous le mentionnez très justement, l'ordonnance du 8 mai 2009 relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi contribue à la politique de diversité, puisqu'elle instaure une procédure d'amendes administratives pour les infractions qui relèvent des compétences de la Région de Bruxelles-Capitale en matière d'emploi et, notamment, aux infractions à l'ordonnance du 4 septembre 2008. Cette ordonnance prévoit des sanctions, mais également des incitants pour ceux qui établissent ces plans de diversité.

Cette ordonnance est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2010 par arrêté d'exécution du 24 septembre 2010.

Pour votre information, l'Inspection régionale de l'emploi compte actuellement 26 agents, dont 20 sont chargés des missions d'inspection au quotidien. Depuis l'entrée en vigueur de cette ordonnance, aucune infraction en matière de discrimination à l'embauche n'a été constatée. Partant, aucune amende administrative n'a été infligée.

Aucune procédure n'est en cours en ce domaine à l'égard du secteur de l'intérim et d'Adecco en particulier. Je tiens à rappeler que les pratiques discriminatoires qui ont fait l'objet de la décision du Tribunal de première instance de ce 31 mai 2011 remontent au début de l'année 2001 et que la société d'intérim a décidé d'interjeter appel de cette décision. Aujourd'hui, renseignements pris auprès de mon administration, la société Adecco est une entreprise soucieuse de ne pas accéder aux

men kan veronderstellen dat ze meer dan gemiddeld met de problematiek begaan zijn.

Ten slotte hebben we een telefonische enquête gehouden bij de ondernemingen die 'Mijn Actiris' voor het eerst gebruikten.

We hebben de problematiek dus vanuit vier invalshoeken bestudeerd.

De werkgroep die de tests moest begeleiden en evalueren, bestond uit vertegenwoordigers van de gemeenten, de Vereniging van de Stad en de Gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Randstad Diversity, Federgon, de directie 'werkgevers' van Actiris, Febisp, Tracé Brussel, de UCM, Unizo, de gewestelijke administratie en het Centrum voor de Gelijkheid van Kansen.

We hebben veel contact gehad met Frankrijk, dat een pionier is op het vlak van het anonieme cv. De conclusies van het Franse onderzoek staan in het rapport dat ik zal bezorgen. Op 15 september 2011 zal er een Frans-Brusselse ontmoeting plaatsvinden om de resultaten te bespreken en na te denken over hoe het verder moet.

Het rapport geeft een overzicht van hoe de deelnemers het proefproject zien. In het algemeen zijn de ondernemingen die vrijwillig deelnamen, positief. Ze willen het systeem van het anonieme cv niet veralgemeend invoeren, maar vinden dat het in bepaalde omstandigheden wel nuttig kan zijn. Globaal genomen zijn alle deelnemers tevreden.

Grote ondernemingen beschikken vaak over een gestructureerde interne aanwervingsprocedure om de sollicitatiebrieven te behandelen die langs verschillende kanalen bij hen terechtkomen. Dat maakt anonieme cv's in de praktijk erg moeilijk.

De manier waarop de cv's anoniem gemaakt worden, moet stroken met de bedrijfscultuur. Een standaard anoniem cv lijkt onmogelijk. Dat maakt dit instrument meteen heel wat duurder.

Bij een anoniem cv worden niet alleen naam en voornaam verwijderd, maar ook alle verwijzingen naar geslacht, leeftijd of woonplaats; het vermeldt uitsluitend informatie over beroepservaring en -bekwaamheden. Daardoor wordt de eerste fase van de procedure erg onpersoonlijk, wat de

demandes discriminatoires de ses clients.

Je voudrais à présent aborder le chapitre des CV anonymes. Soyons clairs, s'il y a quelqu'un qui a porté le dossier des CV anonymes dans cette Région, c'est bien moi, et ce, à l'encontre de certaines personnes qui considéraient que ce type de procédure, sur la base d'expériences étrangères, ne fonctionnait pas. J'ai été parfois très seul dans ce combat et je ne voudrais pas aujourd'hui que l'on se méprenne sur la manière dont les résultats peuvent être présentés. J'ai été et je suis de ceux qui croient fondamentalement à l'utilité de ce CV anonyme.

J'entends le discours à ce sujet de M. Edouard Delruelle, directeur adjoint du Centre pour l'égalité des chances, mais la différence entre lui et moi, c'est que moi j'ai effectivement expérimenté ce procédé, ici, à Bruxelles et de manière extrêmement sérieuse, avec le pacte territorial, avec les partenaires sociaux autour de la table et qu'aujourd'hui, les conclusions que je vais vous présenter sont celles unanimement présentées par le pacte territorial. C'est sans doute très bien de réfléchir "à bureau fermé" sur la problématique de la discrimination, je l'ai fait aussi, mais je l'ai ensuite mise en application. Là est toute la différence.

Malheureusement, je dois aujourd'hui constater que les rapports qui me parviennent, au travers de cette première expérience, et sans doute faudra-t-il en mener d'autres avant de tirer des conclusions définitives, mentionnent que les secteurs public et privé ayant participé à l'expérience ne sont pas convaincus de ce système.

Je transmettrai, bien entendu, au secrétariat de la commission, le rapport tel qu'il a été établi par le pacte territorial et vous pourrez juger du sérieux avec lequel cette expérience a été menée à Bruxelles. Des expériences similaires, il y est fait référence dans le rapport, ont été menées en France et aux Pays-Bas avec des résultats tout aussi contrastés que les nôtres.

C'est le Pacte territorial pour l'emploi qui a piloté ce projet dans son intégralité. Pour le resituer, le pacte territorial est un service d'Actiris qui coordonne l'équipe des consultants en diversité et organise une large concertation autour des

werkgever én de kandidaat als negatief ervaren.

Uit deze tests blijkt dus niet meteen dat de kansen van bepaalde bevolkingsgroepen stijgen om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Daarmee worden de grenzen van het systeem aangetoond. De procedures van de ondernemingen en de organisatie van de Brusselse arbeidsmarkt zijn daarvoor te complex.

Een positief resultaat voor de ondernemingen is dat ze op een objectieve manier hun eigen procedures hebben kunnen testen op onrechtstreekse discriminatie.

Het anonieme cv kan een stap zijn naar een recrutering die de diversiteit meer respecteert. De evaluatie is hetzelfde voor overheden of privé-werkgevers. Het is nodig dat alle betrokken cv's via één kanaal passeren en dezelfde selectieprocedure ondergaan.

De kostprijs hiervan is moeilijk in te schatten, omdat het werk om de cv's anoniem te maken, geleverd werd door Actiris en het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

(verder in het Nederlands)

Op het einde van dit experiment kunnen we vaststellen dat het anonieme cv een reëel probleem aanklaagt dat al te vaak genegeerd of vergeten wordt door de ondernemingen, de kandidaten en de maatschappij. Een goede aanwerving is een aanwerving die uitsluitend gebaseerd is op de vaardigheden. Het experiment met het anonieme cv laat toe om dit nogmaals aan alle partijen duidelijk te maken.

(verder in het Frans)

In het rapport suggereert het Territoriaal Pact ook dat de personeelsdiensten van de ondernemingen zelf de diversiteit van de Brusselse bevolking beter moeten weerspiegelen.

Het aantal vrouwen in de personeelsdiensten neemt bijvoorbeeld toe, terwijl het evenwicht tussen de geslachten veel groter is in de selectieprocedures.

instruments de politique de diversité dans notre Région avec, entre autres, les partenaires sociaux qui ont co-piloté ce projet avec le secteur public et celui de l'insertion privée et publique.

Comment a-t-on procédé ? L'évaluation du test sur le CV anonyme s'est basée sur le feedback des employeurs privés et publics par rapport à quatre axes d'expérimentation. Nous avons d'abord travaillé avec un certain nombre d'employeurs qui ont accepté de réserver des offres d'emploi réelles à la procédure du CV anonyme. Ils ont collaboré avec un consultant du pacte territorial qui a effectué le travail d'anonymisation des CV.

Lors d'un deuxième volet, nous avons fait des tests sur les offres clôturées. Nous avons visé à comparer le résultat d'une sélection "normale" à une deuxième procédure de sélection, réalisée avec les CV anonymisés des postulants.

On a ensuite procédé à une enquête visant à récolter les points de vue et sentiments des 52 employeurs ayant conclu un plan de diversité sur l'utilisation du CV anonyme, ainsi que leurs recommandations. Ils sont particulièrement sensibilisés à ce problème, puisqu'ils ont déjà signé la Charte pour la diversité et établi un plan de diversité.

Enfin, on a procédé à un sondage téléphonique chez les entreprises ayant utilisé "Mon Actiris" pour la première fois et ayant donc été confrontées au CV anonymisé.

Nous avons donc étudié la situation à la fois sur la base d'une offre réelle, de la comparaison avec des offres clôturées, d'une enquête auprès des entreprises ayant conclu un plan de diversité et d'une enquête auprès des nouveaux utilisateurs du site d'Actiris.

Le groupe de travail chargé d'accompagner la phase test, en ce compris l'évaluation, était composé de représentants des communes, de l'Association de la ville et des communes de la Région de Bruxelles-Capitale (AVCB), de Randstad Diversity, de la Fédération des partenaires de l'emploi (Federgon), de la direction "employeurs" d'Actiris, de la Fédération bruxelloise de l'insertion socioprofessionnelle (FEBISP), de Tracé Brussel, de l'Union des classes

Daarom wil ik het initiatief voortzetten dat moet leiden tot een selectieproces dat veel meer gericht is op vaardigheden, zodat de ondernemingen de diversiteit van de Brusselaars veel meer zullen weerspiegelen.

Samen met het Territoriaal Pact wil ik een document verspreiden met een overzicht van alle mogelijke sollicitatieprocedures en van de manier om een werkaanbieding op te stellen en te verspreiden zonder daarbij al te discrimineren.

Derden moeten de sollicitaties ontdoen van alle personaliseerbare gegevens, zodat de werkgevers zich in plaats daarvan moeten richten op de bekwaamheden van de sollicitanten.

Ik wil ook opleidingen ontwikkelen rond alle aspecten van de discriminatie bij aanwerving en hoe die vermeden kan worden.

De werkgevers voor wie dit nuttig is, moeten kunnen beschikken over gestandaardiseerde sollicitatieformulieren en over advies bij het vrijwillig uitwerken van een procedure met een anoniem cv.

Brussel moet ook de eerste arbeidsmarkt worden waar systematisch bijgehouden wordt welke ondernemingen gebruik maken van anonieme cv's.

Met al deze maatregelen kunnen we de ondernemingen bewust maken van de complexiteit van de recrutering en van de discriminerende aspecten ervan en kunnen we hen instrumenten aanbieden die hen kunnen helpen om te breken met een aantal achterhaalde gewoontes.

Tot mijn tevredenheid komt het anonieme cv voor in de nota van de formateur. Hij moet rekening houden met de ervaringen die Brussel, als enige gewest in België, opgedaan heeft.

Het 'mystery shopping' heeft Federgon enkel georganiseerd in Vlaanderen. Dit is een systeem waarbij antidiscriminatiemaatregelen getest worden door iemand incognito langs te sturen bij uitzendkantoren met een duidelijk discriminerende vraag.

Dit was een vraag van de Vlaamse minister Muylers. De Vlaamse regering heeft sinds het

moyennes (UCM), de l'Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), de l'Administration régionale de l'emploi et du Centre pour l'égalité des chances.

Les contacts avec la France ont été multiples, puisque ce pays a été pionnier dans ce domaine dès 2006, avant la relance d'un projet en 2009 ou 2010. Ils ont été réalisés, à compétences égales, tant avec les acteurs privés qu'avec l'acteur public Pôle Emploi.

Le protocole bruxellois est différent de celui de la France, mais les conclusions des recherches françaises sont également reprises dans le rapport qui vous sera transmis. Une présentation des périodes de test en France et à Bruxelles a été organisée au mois de septembre 2010, tandis qu'un rendez-vous similaire de réflexion commune et d'échanges publics sur les résultats et les suites à donner à cette expérience pilote est prévu par le pacte territorial en date du 15 septembre 2011.

Ce rapport donne un aperçu significatif des impressions des participants à ce projet pilote. D'une manière générale, on peut constater que l'expérimentation a reçu un accueil positif auprès des entreprises qui se sont portées volontaires. Cette expérimentation a abouti au feedback suivant : quand on conclut qu'on ne veut pas généraliser et imposer le CV anonyme partout, ce n'est pas pour autant que dans un certain nombre de cas, il ne faut pas prendre des initiatives et poursuivre des expérimentations. De manière globale, tous ceux qui ont participé, tant dans le secteur public que privé, à cette expérimentation, se sont montrés satisfaits.

Quel est le feedback ? Premièrement, les grandes entreprises disposent souvent d'une procédure de recrutement structurée interne, traitant des candidatures provenant d'une multitude de canaux. Dans ce contexte, l'on constate que l'exclusivité nécessaire à l'anonymisation constitue une difficulté pour ces entreprises.

Deuxièmement, le modèle d'anonymisation doit correspondre à la culture de l'entreprise. Un CV anonyme standard pour tous apparaît manifestement comme étant utopique. L'adaptation à l'entreprise s'avère incontournable et c'est à cet égard que la question du coût du dispositif se

begin van deze eeuw geïnvesteerd in een structureel partnerschap met de uitzendsector. Zo subsidieert Vlaanderen zes diversiteitsconsulenten binnen het Opleidingsfonds voor de Uitzendkrachten.

Ook de Brusselse uitzendsector is een actieve partner in het diversiteitsbeleid. In 1996 tekende ze als eerste sector in België een collectieve arbeidsovereenkomst waarin discriminatie verboden werd. Het personeel kreeg hierover regelmatig opleidingen en publicaties.

In 2007 volgden er bijkomende maatregelen, zoals een systeem van referentiepersonen inzake discriminatie en diversiteit binnen Federgon. In 2011 besloot de sector om de opleiding van consulenten ter zake nog te versterken. Ze overlegt met het Centrum voor de Gelijkheid van Kansen over hoe ze moet omgaan met een aantal standaardsituaties.

Tegen het eind van het jaar worden vier opleidingssessies georganiseerd voor uitzendconsulenten, in samenwerking met het Opleidingsfonds voor de Uitzendkrachten en de diversiteitscel van het Territoriaal Pact. Zes werkgevers uit de sector hebben ook een diversiteitsplan.

Als Federgon geen 'mystery shopping' organiseert in Brussel, moeten we toch kijken naar de studie over het profiel van de uitzendkrachten, die de federatie al jaren organiseert. In België is gemiddeld 15% van hen van vreemde origine, maar in Brussel is dat 37%.

Wie in Brussel discriminatie vaststelt, kan dit aangeven bij het Centrum voor Gelijkheid van Kansen. De voorbereidingen zijn gestart voor de aanduiding van organen die bevoegd zijn om in dit soort gevallen klacht in te dienen bij het gerecht.

Het gewest beschikt over wetgeving waarmee het werkzoekenden kan beschermen tegen discriminatie door alle bemiddelende organen en werknemers tegen elke discriminatie bij het uitoefenen van hun functie.

Ik som de betrokken ordonnanties op:

- de ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het

pose ; j'y reviendrai.

Troisièmement, l'anonymisation du CV est totale : le CV anonyme n'est pas la simple suppression du nom et du prénom, mais consiste à enlever toute mention relative au sexe, à l'âge ou à l'adresse ; on ne garde sur le CV que les informations relatives à l'expérience et à la compétence professionnelle. La phase de sélection anonyme est donc souvent perçue comme trop impersonnelle et le lien entre l'employeur et le candidat disparaît complètement, ce qui n'est apprécié par aucune des parties.

Vous l'aurez compris, cette expérience pilote ne permet pas de conclure que le CV anonyme modifie les chances de certains publics d'être retenus pour un entretien d'embauche. Il ne permet pas de surmonter le premier frein sur la base duquel le CV ne sera pas retenu en référence au nom et au prénom du candidat. L'expérience avait pour objectif de tester le CV anonyme sur le terrain en vue d'une éventuelle généralisation. Le constat à ce sujet est très pertinent. Cette expérimentation démontre les limites du système par rapport aux réalités des procédures des entreprises ainsi qu'à l'égard du marché de l'emploi bruxellois dont la complexité constitue d'emblée un obstacle à l'outil testé.

Ce qui ressort de manière positive de cette expérience dans le chef des entreprises, c'est qu'elle leur a permis de tester de façon objective et volontaire leurs propres procédures au regard d'éventuelles discriminations indirectes. Elles reconnaissent toutes que le fait d'avoir participé à cette réflexion leur a permis de faire ce travail sur l'objectivation de la manière dont leurs procédures sont mises sur pied en interne.

Le CV anonyme apparaît ainsi comme une étape vers un recrutement plus respectueux des différences dans la vaste problématique de la lutte contre la discrimination en Région bruxelloise. Cette évaluation consignée dans le rapport intégral que je tiens à votre disposition est similaire, qu'il s'agisse des communes ou du secteur privé. Le recrutement via CV anonyme nécessite que tous les CV concernés passent par un canal unique et suivent la même procédure de sélection.

Le coût d'un dispositif d'anonymisation ne peut être actuellement évalué étant donné que le temps

Brussels Hoofdstedelijk Gewest, die zal vervangen worden door een nieuwe ordonnantie van 1 juli 2011;

- de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling;

- de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt;

- de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen;

- de verschillende uitvoeringsbesluiten.

Al deze elementen wijzen erop dat de strijd tegen de discriminatie een ruime en complexe materie is, waarvoor we moeten samenwerken met alle betrokkenen.

de travail relatif à l'anonymisation des CV a, dans le cas qui nous concerne, été pris en charge par Actiris et le Pacte territorial pour l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, tant pour les entreprises privées que pour les communes.

(poursuivant en néerlandais)

Au terme de cette expérience, nous constatons que le CV anonyme met en évidence un problème réel, trop souvent nié ou négligé par les entreprises, les candidats et la société. Un bon recrutement doit être uniquement basé sur les compétences.

(poursuivant en français)

Dans les conclusions du rapport, le Pacte territorial suggère également, dans le cadre de cette réflexion sur l'objectivation des procédures de recrutement, que les départements des ressources humaines au sein des entreprises soient eux-mêmes davantage le reflet de la diversité des entreprises.

Par exemple, on constate que lorsqu'on rencontre une féminisation accrue du personnel au sein du département des ressources humaines, on retrouve dans les procédures de recrutement et dans les sélections une représentation beaucoup plus équilibrée entre les hommes et les femmes.

L'une des suggestions formulées par le Pacte propose ainsi de sensibiliser les entreprises au fait que leurs départements de recrutement, de sélection et de ressources humaines doivent eux-mêmes être beaucoup plus représentatifs de la diversité de la population bruxelloise.

C'est donc dans cette perspective que je souhaite poursuivre l'initiative qui doit conduire à favoriser un processus de sélection davantage orienté vers les compétences et qui doit participer à mon objectif final : retrouver la diversité des Bruxellois au sein des entreprises de la Région.

En collaboration avec le Pacte territorial, j'envisage donc de créer et de diffuser un document donnant une vue d'ensemble sur tous les modes de sollicitation et de recrutement en partant de l'acte symbolique de l'offre d'emploi et de la manière de la rédiger, parce que la manière dont

l'offre d'emploi est diffusée peut contenir en elle-même un certain nombre de discriminations.

Cette méthode de rédaction fait moins appel aux données personnalisables du candidat, en passant par les interventions de tiers qui neutralisent des données personnalisables pour l'employeur, aboutissant ainsi à d'autres méthodes de sollicitation et de sélection qui mettent en avant les compétences et non plus le parcours personnel du sollicitant.

Ensuite, je veux développer et offrir des formations de recrutement orientées vers les compétences incluant tous les aspects de la problématique. Cela englobe donc tous les aspects allant de la sensibilisation des entreprises à cette problématique du recrutement : comment organiser un recrutement qui ne soit pas discriminatoire ?

Troisièmement, même si ce n'est pas possible pour tous ni utilisable par tous, je veux mettre à disposition des employeurs des produits standardisés ainsi que des conseils utiles à la mise en place d'une procédure volontaire de CV anonyme.

Enfin, je compte mettre en place une politique de suivi de l'adoption d'une démarche de CV anonyme. Bruxelles serait ainsi le premier marché du travail au sein duquel une base de données serait enrichie en permanence par l'apport des utilisateurs du CV anonyme.

Ces vastes propositions répondent à ma conviction selon laquelle il convient véritablement de favoriser la prise de conscience des entreprises sur la complexité du recrutement et sur la rémanence des phénomènes discriminatoires dans le recrutement, en mettant à leur disposition une variété d'outils pratiques et fiables, permettant de rompre progressivement avec un certain nombre d'habitudes surannées à mes yeux.

J'ai pu constater hier avec satisfaction que, dans la note du formateur, l'élément du CV anonyme était repris. Mais je pense cependant qu'il faudra le reprendre à la lumière des expérimentations qui ont été faites et du travail de fond opéré à Bruxelles sur la question. Nous sommes les seuls en Belgique à avoir tenté l'expérience, il serait

contre-productif de ne pas en tirer les enseignements.

J'aborde à présent le chapitre du "mystery shopping". Cette expérience n'a été mise en place par la fédération Federgon que pour ses membres exerçant leurs activités en Flandre. Cela n'a pas encore eu lieu ni en Wallonie, ni à Bruxelles. Il s'agit en fait d'un système mis en place pour vérifier l'application sur le terrain des mesures anti-discriminations prises par le secteur et qui consistent à envoyer un "mystery shopper" auprès des bureaux d'interim avec une demande volontairement discriminatoire.

Cette démarche a été demandée par mon collègue M. Muyters à la suite d'une émission télévisée de la VRT. Le gouvernement flamand a investi depuis le début des années 2000 dans un partenariat structuré avec le secteur de l'interim. Il existe entre autres un accord particulier par lequel le gouvernement flamand subsidie six acteurs de terrain au sein du Fonds de formation pour les intérimaires chargés de la problématique de la diversité.

En ce qui concerne notre Région, le secteur est également un partenaire actif dans la politique de diversité par la concrétisation des engagements déjà pris au niveau fédéral. En 1996, il a été le premier secteur en Belgique à signer une convention collective de travail relative à l'interdiction de la discrimination raciale. Diverses publications et formations ont été régulièrement actualisées et organisées pour le personnel.

En 2007, des mesures complémentaires ont été prises, dont la mise en place d'un système de personnes référentes en matière de discrimination et de diversité dans l'entreprise au sein de Federgon. En 2011, suite à l'émission en question, le secteur a décidé de renforcer encore la formation des consultants en la matière et de mettre en place un questionnaire issu des situations de terrain dont les propositions de réponses ont été soumises pour avis au Service public fédéral emploi et au Centre pour l'égalité des chances. Dans ce cadre, les discussions avec le Centre seront poursuivies et approfondies.

Dernièrement, un programme de formation élaborée en partenariat entre le Fonds de formation

pour les intérimaires et la Cellule diversité du Pacte, à l'adresse des consultants intérimaires, a été testé et quatre sessions de formation sont programmées d'ici à la fin de l'année. Par ailleurs, six employeurs interim et de placement privés se sont engagés dans des plans de diversité dans notre Région.

À ce stade, si aucun "mystery shopping" n'a été organisé par Federgon à Bruxelles, il est néanmoins intéressant d'observer les résultats de l'étude "Profil des intérimaires" réalisée par la fédération de façon constante depuis des années. Si la moyenne des intérimaires d'origine étrangère est de 15% en Belgique, elle est de plus de 37% à Bruxelles.

Si des pratiques discriminatoires sont constatées à Bruxelles, elles peuvent évidemment être dénoncées auprès du Centre pour l'égalité des chances. Les préparatifs sont lancés pour finaliser la concrétisation des ordonnances - secteur public et secteur privé - sur la désignation des organismes qui peuvent ester en justice dans le cadre de plaintes contre les discriminations en matière d'emploi.

Au niveau régional, nous disposons d'un dispositif légal qui permet d'assurer la protection des demandeurs d'emploi contre les pratiques discriminatoires dont se rendraient coupables toutes les organisations intermédiaires et les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle, ainsi que la protection des travailleurs qui seraient victimes de pratiques discriminatoires dans l'exercice de leurs fonctions.

J'ai fait référence à différentes ordonnances au cours de cette réponse :

- l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, qui sera tout prochainement remplacée par une nouvelle ordonnance votée par votre assemblée ce vendredi 1^{er} juillet et qui sera d'application dès sa publication au Moniteur belge ;
- l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi ;

- l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise ;

- l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations ;

- l'ensemble des arrêtés d'exécution.

Tous les éléments abordés ici soulignent que la lutte contre la discrimination est un vaste combat, complexe, qui doit être mené sur le terrain, avec le Pacte territorial en concertation avec l'ensemble des acteurs concernés. On ne peut faire l'économie d'une créativité nécessaire à la compréhension globale de cette problématique et à la mise en œuvre de mesures destinées à l'endiguer.

De voorzitter.- Mevrouw Khattabi heeft het woord.

Mevrouw Zakia Khattabi *(in het Frans).*- *Ik dank de minister voor zijn uitgebreid antwoord over de anonieme cv. Zelf twijfelde ik eerder al aan de doeltreffendheid van het instrument.*

Het is inmiddels duidelijk geworden dat met een anonieme cv de discriminatie alleen maar opschuift. Daarover heeft men het niet en ik betreur het dat men de anonieme cv nog altijd naar voor schuift zonder rekening te houden met eerdere onderzoeksresultaten.

De heer Benoît Cerexhe, minister *(in het Frans).*- *Dat maakt deel uit van ons regeerakkoord.*

Mevrouw Zakia Khattabi *(in het Frans).*- *Een anonieme cv is slechts nuttig binnen een heel pakket van maatregelen. Als het resultaat is dat de sollicitant alleen maar verderop in de procedure wordt gediscrimineerd, zie ik geen echte*

M. le président.- La parole est à Mme Khattabi.

Mme Zakia Khattabi.- Je remercie le ministre pour sa réponse très complète concernant le CV anonymisé, à propos duquel je n'étais pas intervenue. Je reste moi-même dubitative quant à l'efficacité de l'outil et je l'étais bien avant la publication des résultats de votre enquête.

En effet, il a été démontré depuis longtemps que l'anonymisation du CV ne faisait que reporter le moment de la discrimination. Or, on ne s'est jamais attardé sur cet aspect et je regrette qu'on en soit encore à questionner l'utilité du CV anonyme sans prendre en compte les résultats des études réalisées précédemment et sans tenter d'aller plus loin.

M. Benoît Cerexhe, ministre.- Cela fait partie de notre accord de gouvernement.

Mme Zakia Khattabi.- Absolument. Je suis d'ailleurs d'accord avec 99,9% de ce dernier. Le 0,1% restant est bien identifié. Concernant le CV anonyme, je ne le rejette pas, mais trouve qu'il convient d'avancer dans la réflexion. Il n'est utile

voortgang.

De wet van 2008 voorziet in de mogelijkheid van een rollenspeltest, maar de federale overheid heeft nog geen uitvoeringsbesluiten getroffen. U kunt de bevoegde minister hier gemakkelijk attent op maken. Zelf ondervraag ik de minister als ik in de senaat zetel, maar samen staan we sterk.

De heer Benoît Cerexhe, minister (in het Frans).- *De federale regering behandelt alleen maar lopende zaken.*

Mevrouw Zakia Khattabi (in het Frans).- *Dat is al lang het geval en er wordt over zoveel andere zaken wel beslist.*

Wat de diversiteitsplannen in ondernemingen aangaat, is er sprake van van objectivering en evaluatie. Dat verheugt me. Evaluatie vind ik een belangrijk aspect. De heer Picqué kan daarvan getuigen.

Een sociale realiteit moet immers altijd geobjectiveerd worden. Daarvoor zijn statistieken een belangrijk hulpmiddel. Om een beleid te kunnen evalueren, moet de realiteit eerst worden geobjectiveerd.

Om antidiscriminatiebeleid op de arbeidsmarkt te evalueren, is dat niet anders. Ondanks alle betoonde goede wil kunt u noch uw collega's overtuigende resultaten voorleggen.

Zonder de situatie op de arbeidsmarkt eerst objectief in kaart te brengen en vervolgens het effect van de toegepaste instrumenten te meten, is van een ernstige evaluatie van het beleid geen sprake. Statistieken zijn nodig om de omvang van het probleem te schetsen, de betrokken groepen te identificeren en een aangepast beleid te bedenken dat eventueel na evaluatie wordt aangepast.

We mogen het debat over de statistieken van discriminatie bij aanwervingen niet langer uit de weg gaan in dit parlement.

que dans le cadre d'un dispositif global. En effet, si l'on évalue la possibilité pour quelqu'un d'être reçu en entretien et que, plus loin dans la procédure, il est discriminé, je ne vois pas où est le progrès.

Concernant la question du "mystery shopping", la loi de 2008 permet la possibilité de mettre en place des tests de situation. Or, les arrêtés d'exécution n'ont toujours pas été pris au niveau fédéral. Mais vous êtes plus souvent en contact que moi avec la ministre compétente et je vous invite donc à plaider pour cet aspect. Je le fais quand je suis au Sénat et que j'interroge la ministre. À deux, nous serons plus efficaces.

M. Benoît Cerexhe, ministre.- Le gouvernement fédéral est actuellement en affaires courantes.

Mme Zakia Khattabi.- Cela fait depuis si longtemps et l'on a réalisé tant de choses en affaires courantes que je me dis que prendre enfin des arrêtés d'exécution pourrait se faire.

Concernant les éléments que vous m'avez communiqués concernant les plans de diversité en entreprise, j'en ai entendu certains, comme l'objectivation et l'évaluation, qui ne font que me réjouir. Ainsi que je l'ai appris récemment, la question de l'évaluation est une préoccupation que nous partageons. M. Charles Picqué pourrait vous en parler.

Un pilotage efficace de nos politiques ne peut pas faire l'économie d'une objectivation de la réalité sociale. Cette étape d'objectivation ne peut se faire sans disposer de l'outil par excellence qu'est la statistique. Pour pouvoir évaluer une politique, quelle qu'elle soit, il faut pouvoir l'objectiver à un moment donné.

Par ailleurs, cela permet de l'évaluer également, puisque si l'on prend une photo à un temps zéro, on peut la comparer avec une photo au temps 2. Les politiques de lutte contre la discrimination sur le marché de l'emploi ne dérogent pas à cette règle. J'en veux pour preuve que, malgré toute la volonté déterminée que vous, vos prédécesseurs et vos homologues à d'autres niveaux de pouvoir affichez, force est de constater que les résultats obtenus restent peu convaincants.

De voorzitter.- Mevrouw Van den Brandt heeft het woord.

Mevrouw Elke Van den Brandt.- Ik zal op deze aangelegenheid zeker terugkomen na lectuur van de studie.

De minister heeft altijd volgehouden dat hij praktijktesten zou invoeren na de analyse en evaluatie van het experiment met de anonieme cv's. Dit is ondertussen gebeurd, dus vraag ik de minister hoe hij die praktijktesten zal realiseren.

De heer Benoît Cerexhe, minister.- Ik zal uitvoeren wat er hierover in het regeerakkoord staat.

Mevrouw Elke Van den Brandt.- Maar hoe en wanneer?

De heer Benoît Cerexhe, minister.- Dat moet ik vanzelfsprekend aftoetsen met de partners van het Territoriaal Pact. Er zijn met hen in het zomerreces meerdere overlegmomenten. Ik zal dus in september een startdatum voor de praktijktesten kunnen meedelen.

De voorzitter.- De heer Mouhssin heeft het woord.

De heer Ahmed Mouhssin (in het Frans).- *Het hoofdonderwerp van mijn interpellatie betref de methode die wordt gebruikt om het anonieme cv in te voeren. Uw antwoord was lang, maar u hebt niet al mijn vragen beantwoord. Zodra we het rapport hebben ontvangen, zullen we nog terug-*

Je suis donc convaincue que l'évaluation de ces politiques ne peut être efficace sans une objectivation a priori de la situation du marché de travail et l'évaluation a posteriori des politiques mises en place. Des statistiques doivent pouvoir être collectées pour nous et vous fournir, en tant qu'autorité, un moyen de mesurer l'ampleur du problème, d'identifier les groupes concernés, de concevoir les politiques adaptées et, le cas échéant, de réorienter les dispositifs après évaluation.

Notre parlement ne peut plus faire l'économie d'un débat sur la question de la statistique liée à l'origine, notamment en matière de discrimination à l'embauche.

M. le président.- La parole est à Mme Van den Brandt.

Mme Elke Van den Brandt (en néerlandais).- *Je reviendrai sur le sujet après avoir pris connaissance de l'étude.*

Le ministre a toujours soutenu qu'il instaurerait des tests de situation après l'évaluation des CV anonymes. Cela étant fait, comment va-t-il mettre en œuvre ces tests ?

M. Benoît Cerexhe, ministre (en néerlandais).- *À cet égard, je respecterai les termes de l'accord de gouvernement.*

Mme Elke Van den Brandt (en néerlandais).- *Quand et comment ?*

M. Benoît Cerexhe, ministre (en néerlandais).- *Des concertations sont prévues avec les partenaires du Pacte territorial durant l'été. Je serai en mesure de vous communiquer une date de lancement en septembre.*

M. le président.- La parole est à M. Mouhssin.

M. Ahmed Mouhssin.- Concernant le CV anonyme, je ne dirai pas ce que j'en pense, puisqu'il figure dans l'accord de gouvernement, que je ne remettrai pas en question.

Le sujet principal de mon interpellation était le

komen op deze kwestie. Ik zal de heer Delruelle vragen wat hij ervan vindt.

In Frankrijk hebben vijftig grote bedrijven het anonieme cv ingevoerd. Afhankelijk van het type bedrijf, vinden ze dat het een handig hulpmiddel kan zijn. Er is nog werk aan de winkel. Het was de bedoeling dat anonieme cv's zouden worden ingevoerd voor bedrijven met minimum 50 personeelsleden, maar misschien moet dat cijfer nog naar omhoog.

Morgen interpelleer ik trouwens minister-president Picqué over de uitvoeringsbesluiten van de ordonnantie van 4 september 2008.

- De incidenten zijn gesloten.

INTERPELLATIE VAN DE HEER HAMZA FASSI-FIHRI

TOT DE HEER BENOÎT CEREXHE, MINISTER VAN DE BRUSSELE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,

betreffende "de vooruitzichten voor de toekomst van het proefproject 'Afterwork Shopping'".

De voorzitter.- De commissie beslist om het punt naar de volgende vergadering te verschuiven.

protocole, la méthode. Je souhaitais savoir ce qui avait été mis en œuvre. Si votre réponse a été longue et intéressante, je n'ai pas obtenu réponse à toutes mes questions. Nous reviendrons sans doute sur ce point lorsque nous aurons pris connaissance du rapport et que nous pourrons comparer. Pour ma part, j'enverrai le rapport à M. Edouard Delruelle, je demanderai son avis et reviendrai sur le sujet.

Par ailleurs, s'il ne faut pas généraliser l'utilisation du CV anonyme, il est intéressant de relever qu'en France, 50 grandes entreprises faisant partie du CAC 40 ont intégré le CV anonyme et le considèrent comme efficace s'il y a adéquation en fonction du type d'entreprise. Un travail est donc à réaliser. On avait fixé la mesure aux entreprises employant plus de 50 personnes. Peut-être faudrait-il élever ce seuil. On pourrait réaliser ce travail de réflexion dans un deuxième temps.

Enfin, sachez que, demain, j'interpelle le ministre-président sur l'absence d'arrêtés d'exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 concernant les communes. Vous êtes donc en avance et lui est en retard. On le fera savoir.

- Les incidents sont clos.

INTERPELLATION DE M. HAMZA FASSI-FIHRI

À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,

concernant "les perspectives d'avenir de l'expérience pilote 'Afterwork Shopping'".

M. le président.- La commission décide de reporter ce point à la prochaine réunion.

MONDELINGE VRAGEN

De voorzitter.- Aan de orde zijn de mondelinge vragen.

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER DOMINIEK LOOTENS-STAEL

AAN DE HEER BENOÎT CEREXHE, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,

betreffende "het organiseren van een wetenschapsquiz in het Brussels basis-onderwijs".

De voorzitter.- Bij afwezigheid van de indiener wordt de mondelinge vraag geacht te zijn ingetrokken.

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER DOMINIEK LOOTENS-STAEL

AAN DE HEER BENOÎT CEREXHE, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,

betreffende "het subsidiëren van het Brussels beroeps- en technisch onderwijs".

De voorzitter.- Bij afwezigheid van de indiener wordt de mondelinge vraag geacht te zijn ingetrokken.

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW CAROLINE PERSOONS

QUESTIONS ORALES

M. le président.- L'ordre du jour appelle les questions orales.

QUESTION ORALE DE M. DOMINIEK LOOTENS-STAEL

À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,

concernant "l'organisation d'un jeu-concours sur les sciences dans l'enseignement fondamental bruxellois".

M. le président.- En l'absence de l'auteur, la question orale est considérée comme retirée.

QUESTION ORALE DE M. DOMINIEK LOOTENS-STAEL

À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,

concernant "les subsides accordés à l'enseignement professionnel et technique bruxellois".

M. le président.- En l'absence de l'auteur, la question orale est considérée comme retirée.

QUESTION ORALE DE MME CAROLINE PERSOONS

AAN DE HEER BENOÎT CEREXHE, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,

betreffende "de werkgelegenheid en de GECO-betrekkingen voor de opvang van jonge kinderen".

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER EMIN ÖZKARA

AAN DE HEER BENOÎT CEREXHE, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,

betreffende "de maatregelen ter aanmoediging van een overstap naar de status van zelfstandige".

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW ELKE ROEX

AAN DE HEER BENOÎT CEREXHE, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,

betreffende "de samenwerking op het vlak van wetenschappelijk onderzoek met de Gemeenschappen en met de andere twee Gewesten".

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW JULIE DE GROOTE

AAN DE HEER BENOÎT CEREXHE, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN

À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,

concernant "l'emploi et les postes ACS pour le secteur de la petite enfance".

QUESTION ORALE DE M. EMIN ÖZKARA

À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,

concernant "les mesures incitatives favorisant un passage au statut d'indépendant".

QUESTION ORALE DE MME ELKE ROEX

À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,

concernant "la collaboration avec les Communautés et les deux autres Régions dans le domaine de la recherche scientifique".

QUESTION ORALE DE MME JULIE DE GROOTE

À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA

WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,

betreffende "het project van een 'shopping mall' voor de Nieuwstraat".

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER PHILIPPE PIVIN

AAN DE HEER BENOÎT CEREXHE, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,

betreffende "de steun aan de chocolade-sector, een aantrekkingspunt van Brussel".

De voorzitter.- De commissie beslist om de punten naar de volgende vergadering te verschuiven.

INTERPELLATIES

De voorzitter.- Aan de orde zijn de interpellaties.

INTERPELLATIE VAN DE HEER EMMANUEL DE BOCK

TOT DE HEER BENOÎT CEREXHE, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,

betreffende "de dagvaarding van de federale regering wegens achterstallen bij de betaling van trekkingsrechten voor het weer tewerkstellen van werklozen".

RECHERCHE SCIENTIFIQUE,

concernant "le projet d'un 'shopping mall' pour la rue Neuve".

QUESTION ORALE DE M. PHILIPPE PIVIN

À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,

concernant "le soutien au secteur du chocolat, outil de l'attractivité bruxelloise".

M. le président.- La commission décide de reporter ces points à la prochaine réunion.

INTERPELLATIONS

M. le président.- L'ordre du jour appelle les interpellations.

INTERPELLATION DE M. EMMANUEL DE BOCK

À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,

concernant "la citation du gouvernement fédéral pour les arriérés de paiement sur les droits de tirage pour la remise au travail des chômeurs".

**TOEGEVOEGDE INTERPELLATIE VAN
MEVROUW NADIA EL YOUSFI,**

betreffende "de vordering van het Brussels Gewest inzake achterstallige trekkingsrechten, voor de hertewerkstelling van werklozen".

De voorzitter.- Bij afwezigheid van de heer Emmanuel De Bock, die verontschuldigd is, wordt zijn interpellatie geacht te zijn ingetrokken en wordt de toegevoegde interpellatie de hoofdinterpellatie.

Mevrouw El Yousfi heeft het woord.

Mevrouw Nadia El Yousfi (in het Frans).- *Ik las in de krant dat de federale overheid door de Brusselse regering wordt gedagvaard wegens achterstallige betalingen van trekkingsrechten. Het probleem sleept al jaren aan.*

Sinds de bijzondere wet op de staatshervorming van 8 augustus 1980 zijn de gewesten bevoegd om maatregelen te nemen die werklozen aan een baan moeten helpen. De wet bepaalt dat de federale overheid voor elke werkloze die dankzij een gewest aan werk geraakt, een geldsom is verschuldigd die overeenstemt met de desbetreffende werkloosheidsuitkering waar de persoon in kwestie recht op zou hebben gehad.

Het bedrag werd in 2000 bepaald op 7.443 euro en werd sindsdien niet aangepast.

De Brusselse regering dagvaardt de federale overheid omdat die sinds 1989 slechts voorschotten op de trekkingsrechten betaalt. Daardoor heeft ze volgens u sindsdien 70.600.000 euro betalingsachterstallen opgestapeld.

U zou ook een extra bedrag eisen, op grond van een indexerings van het verschuldigde bedrag. Het bedrag van de trekkingsrechten werd immers nooit gewijzigd, ook al werd de werkloosheidsuitkering wel aangepast.

Wat verwacht u van de procedure? Denkt u dat u de achterstalligen zult kunnen innen? Denkt u dat het bedrag zal worden geïndexeerd?

**INTERPELLATION JOINTE DE MME
NADIA EL YOUSFI,**

concernant "le recours de la Région bruxelloise en vue de la récupération des arriérés des droits de tirage pour la remise au travail des chômeurs".

M. le président.- En l'absence de M. Emmanuel De Bock, excusé, son interpellation est considérée comme retirée et l'interpellation jointe devient l'interpellation principale.

La parole est à Mme El Yousfi.

Mme Nadia El Yousfi.- Les récentes informations parues dans le journal De Standaard et reprises dans la presse francophone m'ont interpellée. On apprenait qu'une citation a été introduite à l'encontre de l'État fédéral, sur décision du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, qui vous a mandaté pour ce faire.

Cette procédure engagée devant les tribunaux à l'encontre de l'État belge, représenté par le premier ministre, concerne le litige sur les arriérés de droits de tirage dus par le fédéral et qui perdure depuis de trop nombreuses années, n'ayant jamais trouvé d'issue heureuse dans le cadre du Comité de concertation État fédéral-entités fédérées.

Comme on le sait, depuis la loi spéciale de réforme institutionnelle du 8 août 1980, les Régions, et donc la nôtre, sont compétentes pour mener les programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés. En outre, la loi spéciale prévoit en son article 6 que "pour chaque demandeur d'emploi inoccupé, placé dans le cadre d'un contrat de travail, dans un programme de remise au travail, l'autorité fédérale octroie une intervention financière dont le montant fixé par arrêté royal délibéré en conseil des ministres correspond à une indemnité de chômage".

Sauf erreur, le montant de l'intervention est fixé depuis 2000 à 7.443 euros et n'a jamais été révisé depuis cette date.

Votre action en justice tend à dénoncer le fait que, depuis 1989, l'État fédéral a pris la mauvaise

Hoelang zal de procedure duren? Hoopt u dat ze snel tot een oplossing zal leiden?

Worden er afspraken gemaakt in het Overlegcomité van de federale overheid en de gemeenschappen en gewesten om dergelijke toestanden in de toekomst te vermijden?

Bespreking

De voorzitter.- Mevrouw Persoons heeft het woord.

Mevrouw Caroline Persoons (*in het Frans*).- *Normaal gezien zou de heer De Bock het woord hebben genomen, maar aangezien hij afwezig is, zal ik het doen.*

Welk bedrag verlangt de Brusselse regering precies van de federale overheid? Ik las in de krant dat u minister Milquet een brief stuurde om een bedrag van 152 miljoen euro op te eisen. Kunt u de berekening van de met intresten vermeerderde bedragen toelichten?

Ik neem aan dat u naar de rechter stapt omdat de federale overheid het niet eens is met uw eisen. Klopt dat? Wordt het volledige bedrag betwist, of

habitude de ne verser à la Région bruxelloise qu'une avance sur les montants dus et de ne pas verser les soldes pourtant prévus par la loi. D'où l'important arriéré accumulé depuis, s'élevant à 70.600.000 euros selon vous et réclamé aujourd'hui par voie de justice.

Un montant supplémentaire serait également réclamé. Il correspondrait à l'indexation du montant de l'intervention fédérale, dans la mesure où cette intervention n'a jamais été alignée sur l'évolution des indemnités de chômage.

Qu'attendez-vous de cette procédure judiciaire, tant en termes de récupération éventuelle de l'important arriéré déjà quantifiable à ce stade, mais également en termes de calcul de l'ampleur exacte du préjudice subi par la Région bruxelloise, du fait de la non-adaptation de l'intervention financière annuelle ?

Combien de temps devrait durer la procédure et pensez-vous pouvoir trouver une issue rapide au litige ?

Pour l'avenir, et afin de ne plus permettre qu'une telle situation se représente, existe-t-il d'éventuels engagements pris en Comité de concertation État fédéral-entités fédérées ?

Discussion

M. le président.- La parole est à Mme Persoons.

Mme Caroline Persoons.- Je souhaite intervenir dans cette interpellation, puisque mon collègue, M. Emmanuel De Bock, absent, avait déposé cette interpellation sur l'action du gouvernement bruxellois contre le niveau fédéral pour essayer de récupérer ces arriérés.

Nous aurions aimé connaître le montant exact réclamé en justice par la Région bruxelloise parce que, d'après la presse, il ressortirait d'un courrier que vous auriez adressé à Mme Milquet que les montants seraient plus élevés que ceux inscrits en attente dans le budget et que la Région bruxelloise devrait recevoir 152 millions d'euros. Pourriez-vous détailler le calcul des sommes dues et

is er enkel een geschil over de berekeningsmethode?

Hebt u overleg met de federale regering gepleegd? Wat houdt het geschil precies in? Kunt u ons kopieën van de dagvaarding en de brieven bezorgen?

De voorzitter.- De heer Vanhalewyn heeft het woord.

De heer Vincent Vanhalewyn *(in het Frans).*- *Ik had al een dringende vraag over dit onderwerp tot minister Grouwels gericht, maar een aantal zaken zijn me nog niet duidelijk.*

Het achterstallige bedrag dat van de federale overheid wordt geëist, zou 133 miljoen euro zijn. De federale overheid heeft slechts 39 miljoen euro begroot. Er is dus een verschil van 94 miljoen.

Ik las in de krant dat u een brief aan minister Milquet hebt gestuurd waarin u 154 miljoen euro eist.

Minister Grouwels had het over een bedrag van 70.657.917 euro, en een inkomstenderving ten bedrage van 20 miljoen euro.

Er circuleert tegenstrijdige informatie. Kunt u ze toelichten? Hoeveel geld is er precies gemoeid met het geschil?

De voorzitter.- De heer Cerexhe heeft het woord.

réclamées, augmentées des intérêts ?

S'il y a action en justice, c'est qu'il y a donc contestation du fédéral. Est-ce exact ? Contesté-t-il la totalité de la somme ou y aurait-il un différend sur les modalités de calcul ?

Quelles sont les rencontres ou concertations que vous avez eues ces derniers mois avec votre homologue concernant le paiement de ces sommes ? Où se situe exactement le différend ? Pouvons-nous disposer des copies de la citation et des courriers ?

M. le président.- La parole est à M. Vanhalewyn.

M. Vincent Vanhalewyn.- J'avais introduit une question d'actualité sur ce sujet, à laquelle Mme Grouwels a répondu. Cependant, certains éléments de cette réponse nécessitent des éclaircissements.

Au vu de la réalité budgétaire de notre parlement pour l'année 2011, le montant du litige se chiffrerait à 133 millions d'euros, soit la somme des arriérés depuis plusieurs années. De son côté, le gouvernement fédéral a inscrit la somme de 39 millions d'euros dans son budget. Si l'on compare ces chiffres, l'arriéré s'élèverait en réalité à 94 millions.

Par ailleurs, la presse s'est faite l'écho d'un courrier que vous auriez envoyé à Mme Milquet, qui fait état d'un montant de 154 millions.

De son côté, Mme Grouwels évoque dans sa réponse écrite une somme de 70.657.917 euros et un dommage évalué à vingt millions d'euros pour le manque à gagner subi, du fait de l'application fautive du mécanisme légal.

Pourriez-vous éclairer ces différents éléments contradictoires, c'est-à-dire les informations parues dans la presse, les réalités budgétaires régionale et fédérale et votre réponse officielle à ma question d'actualité ? Quel est le montant exact concerné par ce litige ?

M. le président.- La parole est à M. Cerexhe.

De heer Benoît Cerexhe, minister (in het Frans).- *Daarover zijn we met de federale overheid in een proces verwikkeld. Dat betekent dat ik me enigszins terughoudend moet opstellen om het verloop van het proces niet te beïnvloeden.*

Verder heb ik nieuws dat heet van de naald komt. We kennen namelijk de agenda van de debatten. Dat is van belang voor de begroting. De advocaten van beide partijen hadden van bij de aanvang een kalender voorgesteld, maar uiteindelijk besliste de rechter om de audiënties op 28 september 2012 te laten doorgaan; dan reeds worden de pleidooien gehouden.

Inmiddels moeten alle conclusies worden uitgewisseld. De Belgische staat zal haar conclusies op 14 september 2011 neerleggen en de rechtbank verplicht ons daarop te antwoorden op 14 februari 2012. Dan komen de replieken en tegenreplieken aan bod, met telkens twee maanden tussenpauze. De laatste replieken van de federale staat moeten we op 14 augustus 2012 in ons bezit hebben. Daarop volgt dan het pleidooi.

Het ritme van de opeenvolgende procedurele stappen is stevig. De partijen kunnen dus niet treuzelen.

De inzet is belangrijk en het dossier ligt gevoelig, de timing lijkt me dan ook correct. Op 15 december 2011 kennen we de argumenten van de federale staat.

Ik ben er benieuwd naar. De argumenten die het gewest aanvoert staan alleszins overeind.

Het is zowel juridisch als politiek interessant deze argumenten te analyseren want het gaat om een bijzondere wet over institutionele hervormingen. We komen er zeker nog op terug.

Wat de cijfers betreft, is het vertrekpunt inderdaad de bijzondere wet betreffende de institutionele hervormingen van 1980 die in 1991 is gewijzigd. In artikel 6 worden de bevoegdheden over de heractiveringsprogramma's voor werkzoekenden aan de gewesten overgedragen.

De bevoegdheidsoverdracht gaat gepaard met een financiering. Voor elke werkzoekende die een heractiveringsprogramma volgt, legt de federale

M. Benoît Cerexhe, ministre.- Rappelons d'abord qu'aujourd'hui, nous sommes en procès avec l'État fédéral sur cette question. C'est évidemment une démarche inhabituelle, qui m'impose une certaine réserve, non sur l'enjeu politique, mais bien sur le fond du litige. Mes propos, en effet, risqueraient d'engager la Région sur certains pans de l'argumentation que nous aurons à développer dans le cadre du débat judiciaire.

L'information la plus récente, dont je fais état publiquement pour la première fois, est qu'aujourd'hui, nous connaissons l'agenda du débat judiciaire. C'est important pour nos réalités budgétaires. Les avocats des deux parties ont en effet, d'entrée de jeu, proposé un calendrier au tribunal. Mais, comme vous le savez, les justiciables sont tributaires dans ce domaine de la date d'audience fixée par le juge.

La décision a été rendue : la date d'audience pour une plaidoirie de deux heures est fixée au 28 septembre 2012. Il s'agit, d'après mon expérience, en tenant compte des échanges de conclusions qui doivent avoir lieu, d'une date rapprochée ; tous les praticiens du Palais de Justice de Bruxelles vous le confirmeront.

Il est nécessaire, dans l'intervalle, que les parties échangent leurs argumentations complètes. Cela se fera de la manière suivante : l'État belge déposera ses conclusions principales pour le 14 décembre 2011, et le tribunal nous impose d'y répondre pour le 14 février 2012. Ensuite viendront les répliques et contre-répliques à intervalles de deux mois, les ultimes répliques de l'État devant nous parvenir pour le 14 août 2012. La plaidoirie suivra.

Pour conclure cet exposé sur l'aspect strictement procédural, je dirai que le débat judiciaire est en ce qui me concerne cadré à un rythme vraiment satisfaisant, qui montre que les parties ne sont pas autorisées à traîner.

Vu l'importance de l'enjeu et le côté sensible du dossier, le calendrier me semble tout à fait dans les normes. D'autre part, il nous fixe un rendez-vous juridique le 15 décembre prochain, puisque c'est à ce moment que nous connaissons le premier jeu de conclusions et donc les arguments déposés par l'État fédéral.

overheid een bedrag op tafel dat door de ministerraad wordt vastgesteld en overeenkomt met een werkloosheidsuitkering.

We hebben dus zowel de bevoegdheid in handen als de financiering die ermee gepaard gaat. We moeten enkel nog wat praktische maar belangrijke zaken regelen, zoals de manier van betalen en de aan te voeren bewijslast, punten die in latere maatregelen staan beschreven.

Het betalingssysteem werkt met voorschotten. Deze voorschotten zijn federaal begroot en worden tussen de gewesten verdeeld op basis van een verdeelsleutel die in 1989 is vastgelegd en sindsdien niet meer is herzien.

Daar zit het eerste probleem. Wie voorschot zegt, moet het ook over een latere regularisatie hebben.

Deze eindafrekening heeft nooit plaatsgevonden en sinds 1989 zijn er dus achterstallen verschuldigd die inmiddels op 70.657.000 euro zijn ingeschat.

Dat bedrag is vatbaar voor wijzigingen voor het geval er afrekeningen binnenlopen, maar de hoofdsom is correct. Met interesten werd geen rekening gehouden, dat gebeurt slechts op het moment dat we onze conclusies neerleggen.

Een ander aspect betreft het aanpassingsmechanisme. De wet voorziet in een tussenkomst die overeenstemt met een werkloosheidsuitkering. Daarover wordt federaal in de ministerraad beslist. De laatste wettelijke aanpassing dateert van 2000. De uitkering voor 2002 werd toen op 7.433 euro vastgelegd.

Wij zijn van oordeel dat dit bedrag niet overeenstemt met een werkloosheidsuitkering. De federale overheid begaat hier een fout. Dat levert misschien een schadevergoeding voor het gewest op.

De schade is voorlopig op 20 miljoen euro begroot. Dat bedrag is echter van een andere orde dan de regularisatiebedragen die werkelijk verschuldigd zijn.

Het debat over de schade reikt veel verder. In eerste instantie gaat het hier alleen om het verschil tussen het bedrag dat in 2000 is vast-

Je suis moi-même curieux de les connaître, tant pour ma part la demande de la Région me semble fondée sur des arguments inattaquables.

Il sera intéressant, tant juridiquement que politiquement, d'analyser la portée des arguments à venir, puisqu'il s'agira ici de se positionner sur une loi spéciale de réformes institutionnelles. Je pense que nous aurons donc encore l'occasion d'en débattre.

Venons-en maintenant aux aspects chiffrés de notre demande.

Vous l'avez signalé, le point de départ est donc cette fameuse loi de réformes institutionnelles d'août 1980, telle qu'elle existe aujourd'hui après des modifications intervenues en 1991. Cette loi, en son article 6, transfère aux Régions la compétence des programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés.

Ce transfert de compétence va de pair avec une intervention financière, et le texte indique donc que "pour chaque demandeur d'emploi inoccupé placé, dans le cadre d'un contrat de travail, dans un programme de remise au travail, l'autorité fédérale octroie une intervention financière dont le montant fixé par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres correspond à une indemnité de chômage".

Nous avons donc là la compétence et le mécanisme financier qui l'accompagne. Il reste alors à organiser les aspects plus pratiques, mais très importants, comme la manière d'effectuer les paiements et les preuves à apporter, et ces règles se trouvent dans toute une série de dispositions ultérieures, dans le détail desquelles il est inutile d'entrer ici.

En effet, ce bref descriptif a pour seul objet de bien expliquer le cadre des deux volets de notre demande.

D'une part, le système de paiement passe par un système d'avances, liquidées à titre provisoire. Il s'agit, en toute logique, de tenir compte de la complexité administrative qu'il y a à établir le nombre de mises à l'emploi qui donnent lieu à l'application du mécanisme. Ce qui est plus particulier, c'est que ces avances ont fait l'objet

gelegd en het bedrag dat wettelijk moest worden vastgelegd.

In feite moet er een keuze gemaakt worden. We kunnen de keuze beperken tot het bedrag dat we niet hebben ontvangen, maar door het effect op de begroting - en dus ook op het beleid - is de reële schade veel groter dan het verschil tussen beide bedragen.

Het debat over de opgelopen schade is complexer dan dat over de eerste eis. In dit stadium van de procedure kan ik daar niet veel meer over zeggen.

Kortom, we kunnen deze cijfers vergelijken met de cijfers die collega's De Bock en Vanhalewyn hebben geciteerd, voor een bedrag van 133 miljoen.

Het betreft de 57 miljoen waarop het gewest meent recht te hebben. De geraamde som van de achterstallige bedragen bedraagt 70 miljoen. De bedragen stemmen niet overeen, omdat ze in 2008 werden geconsolideerd. Ze benaderen wel 127 miljoen. Hier moeten we nog de reeds vermelde schadevergoeding van 20 miljoen aan toevoegen.

Dit is geen debat waar ik vrolijk van word. Ik sta wel achter deze aanpak, aangezien het tot de voorrechten van het gewest behoort. Deze beslissing is niet persoonlijk, ze werd door de regering genomen. Sommigen beweren dat ik de federale minister van Werk met de vinger wijs. Dat is het punt niet.

Ik had dit geschil liever samen met het Overlegcomité opgelost. In 2008 richtte dit comité reeds een werkgroep op om over een regeling te onderhandelen. Het federale niveau was van mening dat niet aan de voorwaarden werd voldaan. Het Overlegcomité heeft toen noodgedwongen akte genomen van het feit dat de wil niet bestond om aan onze vraag tegemoet te komen.

Desondanks heeft de regering onafgebroken maar geduldig de betreffende bedragen opgeëist.

Als we vandaag een gerechtelijke procedure aanvatten, dan is dat omdat we het bedrag nog steeds niet hebben ontvangen, ondanks het feit dat het in de begroting 2011 is opgenomen.

d'une budgétisation fédérale et d'une distribution entre les Régions sur la base d'une clé de répartition définie en 1989, et jamais révisée depuis.

Et c'est là que nous avons notre premier problème. Qui dit avance, dit, bien entendu, régularisation ultérieure en vertu des données réelles.

Et cette régularisation, sur la base des données réelles que nous avons transmises, n'a jamais eu lieu. De ce fait, un arriéré s'est accumulé d'année en année depuis 1989 jusqu'à aujourd'hui, malgré cette transmission des données que je viens d'évoquer.

Cet arriéré, nous pouvons aujourd'hui le chiffrer à 70.657.000 euros. Ce montant est donc le montant cumulé des arriérés résultant de la différence entre les sommes payées depuis 1989 et les sommes justifiées par la Région.

Cette estimation pourrait être modifiée si des informations et des décomptes devaient encore nous parvenir, mais, globalement, nous arrivons aux alentours de ce montant principal qui ne tient pas compte des intérêts. La somme définitive et le montant des intérêts judiciaires seront calculés au moment où nous déposerons nos conclusions.

L'autre aspect de notre demande concerne une autre partie du mécanisme, à savoir l'adaptation. La loi, comme je l'ai dit, prévoit une intervention qui correspond à une indemnité de chômage et doit être fixée en Conseil des ministres au niveau fédéral. Or, la dernière adaptation légale a eu lieu en 2000, où il a été prévu que l'indemnité pour 2002 était égale à 7.433 euros.

Nous estimons que ce montant n'est pas équivalent à une indemnité de chômage, alors que c'est ce que veut la loi. En n'adaptant pas le montant comme la loi l'y oblige, nous pensons que l'État fédéral commet une faute, laquelle engendre un dommage pour la Région.

En citation, ce dommage a été estimé à 20 millions d'euros. Il s'agit là d'une estimation provisoire, mais cet aspect n'a pas du tout la même signification que dans le premier chef de demande, où l'on parlait d'une régularisation de montants qui nous sont réellement dus.

We hadden geen andere keuze meer.

In december zullen we de argumenten van de federale regering horen. Tot dan kunnen we alleen maar wachten.

Begin volgend jaar zal ik u nieuwe elementen kunnen medelen. In het beste geval hebben we het bedrag op dat moment reeds ontvangen.

Le débat du préjudice de la Région est en effet plus vaste, puisque nous pouvons tout d'abord estimer que notre préjudice ne s'élève qu'à la différence entre le montant fixé en 2000 et celui qui devait être fixé pour respecter la loi. Et ce n'est déjà pas un mince débat que de déterminer quel devrait être le montant aujourd'hui par rapport à celui fixé en 2002.

Mais, au-delà, c'est également un choix, et un choix important, que de limiter notre préjudice à un simple manque à gagner. Après tout, nous pourrions également estimer que, par ses conséquences budgétaires et donc par son effet sur les politiques que nous avons pu mener, le préjudice régional va au-delà de la simple soustraction entre deux montants.

Vous conviendrez que ces débats sont bien plus complexes que les débats techniques - déjà peu évidents - de la première demande. D'autre part, je ne peux pas m'avancer plus avant dans ceux-ci, à ce stade de la procédure judiciaire et de l'échange des argumentations.

Quoi qu'il en soit, nous pouvons nous résumer en reprenant les chiffres et en les comparant à ceux cités par M. De Bock ou par M. Vanhalewyn, d'une inscription budgétaire pour un montant de 133 millions.

Il s'agit des 57 millions auquel la Région estime avoir droit pour 2011, compte tenu de ses prétentions. Par ailleurs, on retrouve le montant connu des arriérés cumulés, mais prévisionnels, de 70 millions. On n'arrive pas au même montant, car la somme est consolidée jusqu'en 2008 et pas jusqu'au bout. Mais on s'en rapproche, puisque nous en sommes à 127 millions. Il faudra encore ajouter à ce montant les 20 millions que nous réclamons à titre de dommages pour la non-adaptation évoquée.

J'en viens au derniers aspects de vos questions. Il est évident que ce n'est pas de gaieté de cœur que je me suis lancé dans ce débat judiciaire, non que cette démarche me gêne puisqu'elle elle est dans les prérogatives de la Région. Ce n'est pas une décision personnelle, mais bien une décision du gouvernement. Certains se sont amusés à mettre en avant le fait que j'assignais la ministre fédérale de l'Emploi. L'enjeu n'est pas celui-là.

J'estime que ce genre de litiges ne devraient jamais se régler de cette manière. C'est la raison pour laquelle, bien avant d'en arriver là, le gouvernement bruxellois avait saisi à plusieurs reprises le comité de concertation sur ce point. En 2008 déjà, ce comité a décidé de réunir un groupe de travail qui a exprimé sa volonté de voir respecter la loi et s'est déclaré prêt à discuter d'une transaction négociée. Mais le niveau fédéral a estimé que les conditions d'un règlement n'était pas réunies. L'affaire est donc revenue devant le comité de concertation, qui a dû prendre acte qu'il n'y avait pas de volonté de faire droit à notre demande.

Le gouvernement a continué à être patient et à réclamer ces montants de manière négociée malgré la prise d'acte du comité de concertation. Les contacts ont continué par écrit, notamment.

Aujourd'hui, si on en est arrivé à la procédure judiciaire, c'est parce que nous avons bien dû constater que l'argent n'était toujours pas dans nos caisses alors que le montant avait été inscrit en recettes dans le cadre de notre budget 2011.

Nous n'avons pas eu le choix et nous avons décidé de saisir la justice, non pour établir un droit, mais bien pour faire exécuter ce droit.

Nous verrons bien, au mois de décembre, quels seront les arguments qui nous seront opposés par l'État fédéral. Avant cela, il n'y aura pas d'autre étape complémentaire dans cette procédure.

Si vous m'interrogez à nouveau au début de l'année prochaine, je pourrai vous dire quels sont les éléments mis sur la table par l'État fédéral pour éventuellement contester notre demande, à moins que le paiement ait été effectué d'ici là.

De voorzitter.- Mevrouw El Yousfi heeft het woord.

Mevrouw Nadia El Yousfi (in het Frans).- *Het verheugt mij dat de achterstallige trekkingsrechten binnenkort zullen worden betaald. U lijkt echter nog geen garanties te hebben voor de toekomst. Wij dreigen dus opnieuw in hetzelfde straatje te belanden. Dat betekent dat het gewest een actief begeleidingsbeleid zal blijven voeren zonder hiervoor de gepaste middelen te ontvangen.*

M. le président.- La parole est à Mme El Yousfi.

Mme Nadia El Yousfi.- Au niveau de l'agenda de la procédure, nous nous réjouissons d'un délai aussi court, surtout pour un dossier si important tant financièrement qu'en termes de conséquences.

Nous suivrons attentivement la suite des événements.

De heer Benoît Cerexhe, minister (*in het Frans*).- *Ik vrees dat dat inderdaad zo is.*

Mevrouw Nadia El Yousfi (*in het Frans*).- *Wij zullen zeker begin volgend jaar op dit dossier terugkomen.*

- Het incident is gesloten.

Ça, c'est pour le passif. Quant aux engagements pris pour l'avenir, rien ne semble encore prévu. Nous risquons dès lors de nous retrouver dans le même type de situation. Cela signifie que notre Région va continuer à appliquer une politique active en matière d'accompagnement sans recevoir les moyens adéquats pour la mettre en œuvre.

M. Benoît Cerexhe, ministre.- La réponse est malheureusement "oui".

Mme Nadia El Yousfi.- Nous reviendrons dès lors sur ce dossier en début d'année en espérant en savoir plus.

- L'incident est clos.