

## **BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

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

### **INTEGRAAL VERSLAG VAN DE INTERPELLATIES EN DE VRAGEN**

### **COMPTE RENDU INTÉGRAL DES INTERPELLATIONS ET DES QUESTIONS**

#### **COMMISSIE VOOR DE FINANCIËN EN DE ALGEMENE ZAKEN**

**BELAST MET DE BEGROTING, HET OPENBAAR AMBT, DE EXTERNE BETREKKINGEN,  
DE GELIJKE KANSEN, DE BICULTURELE AANGELEGENHEDEN, HET IMAGO VAN BRUSSEL EN  
DE BURGERPARTICIPATIE**

#### **COMMISSION DES FINANCES ET DES AFFAIRES GÉNÉRALES**

**CHARGÉE DU BUDGET, DE LA FONCTION PUBLIQUE, DES RELATIONS EXTÉRIEURES,  
DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES, DES MATIÈRES BICULTURELLES, DE L'IMAGE DE BRUXELLES ET  
DE LA PARTICIPATION CITOYENNE**

#### **VERGADERING VAN MAANDAG 13 JULI 2020**

#### **RÉUNION DU LUNDI 13 JUILLET 2020**

#### **VOORLOPIG VERSLAG**

Nog niet goedgekeurd door de sprekers.  
Niet citeren zonder de bron te vermelden.

#### **COMPTE RENDU PROVISOIRE**

Non encore approuvé par les orateurs.  
Ne pas citer sans mentionner la source.

**Présidence : M. Rachid Madrane, président.**

[101]

**QUESTION ORALE DE M. CHRISTOPHE DE BEUKELAER**

**À M. SVEN GATZ, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE CHARGÉ DES FINANCES, DU BUDGET, DE LA FONCTION PUBLIQUE, DE LA PROMOTION DU MULTILINGUISME ET DE L'IMAGE DE BRUXELLES,**

**concernant "le budget à base zéro".**

[113]

**M. Christophe De Beukelaer (cdH).**- Nous avons déjà eu plusieurs fois l'occasion d'évoquer la situation budgétaire et le fameux exercice du "budget à base zéro". À Bruxelles, en réponse à ma question écrite, vous aviez annoncé que cet exercice avait été lancé au printemps et que nous aurions les résultats lors de l'ajustement budgétaire 2020 ou lors de la confection du budget 2021.

Comment ce budget à base zéro est-il mis en œuvre concrètement ? Sur la base de quelle méthodologie ? Pouvez-vous décrire les processus développés ? Quelles circulaires ont été envoyées et à quelles dates ? Quel est l'agenda global de cette approche ?

Quels sont les publics concernés ? Toutes les administrations et tous les organismes régionaux - service public régional de Bruxelles (SPRB), organismes administratifs de première et deuxième catégories, etc. - sont-ils concernés ? Les communes sont-elles encouragées à suivre la même logique ?

L'ensemble des programmes budgétaires et des dépenses bruxellois feront-ils l'objet de cette analyse (investissements, exploitation...), ainsi que les différentes mesures fiscales (incitants, déductions...) et leurs résultats ? Dans la négative, pourquoi ?

La méthode de budget à base zéro sera-t-elle supervisée par un prestataire externe à la Région ? Un marché public a-t-il été ou sera-t-il passé dans ce cadre ? Quel est l'agenda de présentation de cette méthode devant notre parlement ?

Le budget à base zéro doit permettre de diminuer certaines dépenses. Quel est précisément le montant des économies escomptées ? Des projets pilotes ont-ils déjà été lancés ou sont-ils à l'agenda ?

Avez-vous pris contact avec les administrations ? Quel est leur retour concernant cette méthode ?

[115]

**M. Sven Gatz, ministre.-** J'aimerais m'arrêter un instant sur la méthodologie du "budget à base zéro", opposée au "budget par reconduction"

Dans le cadre de la reconduction, qui est le mode d'établissement classique du budget, celui-ci est estimé sur la base des budgets de l'année précédente, éventuellement corrigés par un facteur de croissance spécifique, généralement lié à l'indice des prix à la consommation.

Dans le cas de la méthodologie à base zéro, les postes budgétaires sont établis en partant de zéro. Ici, nous devons justifier à nouveau toutes les fins auxquelles les postes budgétaires seront utilisés. L'application concrète de cette méthodologie connaît de nombreuses variantes et la profondeur de l'exercice dépend de la nature des objectifs.

Je présume que mon collègue de la Région wallonne appliquera un exercice à base zéro plus approfondi que celui que nous avons proposé. Toutefois, l'objectif premier de l'exercice est identique et consiste à trouver des marges et à alléger les budgets. Un exercice global, à l'instar de celui de la Région wallonne, se caractérise davantage comme unique, étant donné le temps consacré. De tels exercices requièrent également une assistance externe.

Si je ne me trompe pas, l'exercice en Région wallonne durera d'un an et demi à deux ans, l'objectif étant de démarrer en janvier 2020. Les premiers résultats sont attendus pour la mi-2021. Il s'agit donc d'au moins trois cycles budgétaires.

[117]

Pour le budget de la Région de Bruxelles-Capitale, j'ai proposé de travailler sur une approche systématique de la méthodologie "à base zéro", combinée à des examens des dépenses et du suivi de certains postes budgétaires (tels que les investissements stratégiques et les coûts de personnel). La nouvelle politique est quantifiée sur la base d'une perspective pluriannuelle.

La différence avec l'exercice à base zéro unique réside dans la fréquentation de la poursuite de l'exercice et, surtout, dans le renforcement de connaissances au sein des administrations, qui doivent dorénavant appliquer cette méthodologie de manière systématique.

Dans un délai de dix-huit mois, le système est appliqué à trois reprises, ce qui entraîne un lissage de certains excès et une réorientation des budgets. Cette tâche est évidemment complexe et demande généralement une stratégie d'extinction d'une politique afin d'en lancer une autre. Dans ce cadre, la possibilité d'étaler la planification sur plusieurs années joue un rôle non négligeable.

Le budget pluriannuel, quant à lui, constitue un instrument essentiel dans la classification de nouvelles initiatives politiques. Le travail de préparation de la nouvelle circulaire a démarré fin décembre, et le gouvernement l'a approuvée le 24 janvier 2020. Plusieurs directives du service interne ont ensuite été étalées sur l'approche et le calendrier.

Nous travaillons sur la base de modèles spécifiques indiquant le taux de réalisation 2019, l'encours du passé, les références budgétaires pour 2020 ainsi qu'une perspective pluriannuelle.

Dans le modèle, les informations étaient basées sur des données budgétaires agrégées, à savoir que nous travaillons sur la base des deux premières positions de la classification économique des allocations de base. Ce groupement était nécessaire pour analyser de plus grandes parties des enveloppes budgétaires et garantir un volume de travail réalisable.

[119]

L'exercice portait sur le service public régional de Bruxelles (SPRB) et les organismes administratifs autonomes (OAA) consolidés, pour peu que les OAA aient été analysés sur la base de leurs dotations et de leur solde budgétaire. Il touchait à l'ensemble des postes budgétaires, exception faite des budgets du personnel, analysés sur la base des planifications du personnel. Une circulaire distincte a été rédigée et approuvée en même temps par le gouvernement.

Les pouvoirs locaux, eux, ne relèvent pas de l'ordonnance organique du 23 février 2006 portant les dispositions applicables au budget, à la comptabilité et au contrôle (OOBCC).

Pour cet exercice, il n'a pas été fait usage d'assistance externe. Aucun marché public n'a donc été établi. La discussion des fiches s'est faite en présence de l'Inspection des finances.

Les travaux pour l'ajustement budgétaire 2020 sur la base d'une méthodologie à base zéro ont dû être stoppés à la suite de la crise sanitaire. Pour l'ajustement budgétaire 2020 que nous introduirons à l'automne, l'accent sera mis sur la maîtrise de l'impact social et économique de la crise actuelle.

L'exercice à base zéro lancé en Région bruxelloise n'est pas comparable à celui réalisé par mon collègue de la Région wallonne. Pour l'ajustement 2020, nous avons fait le choix d'une méthodologie à base zéro comme technique de calcul budgétaire. C'est d'ailleurs bien ce qu'elle est.

Une analyse d'efficience de l'emploi des budgets au regard des effets escomptés requiert une approche holistique. La Région bruxelloise a opté pour une telle méthode d'examen des dépenses. Une assistance externe de la Commission européenne a été sollicitée.

Trois projets seront lancés : deux projets pilotes d'examen des dépenses dans les secteurs de la mobilité et du logement social, et une analyse d'écart universelle du management financier public, afin de préparer l'ancrage structurel des examens des dépenses dans le processus budgétaire.

À la suite de la crise sanitaire, les examens des dépenses ont démarré plus tard que prévu. Un accord existe pour lancer ces projets au plus tard en octobre, pour une durée d'environ un an.

Les projets pilotes d'examen des dépenses seront conduits par un groupe de travail interdépartemental composé de fonctionnaires de l'Institut bruxellois de statistique et d'analyse (IBSA), de Bruxelles Finances et budget (BFB) et de l'administration concernée, ainsi que d'experts engagés par la Commission européenne. Les groupes de travail réaliseront des évaluations détaillées - description de la politique, analyse des éléments forts et faibles - et présenteront au gouvernement un éventail d'options de réformes concrètes et bien calculées, incluant tant les effets budgétaires que sur les objectifs budgétaires.

[121]

---

**M. Christophe De Beukelaer (cdH).**- Il est intéressant de creuser davantage, faute de quoi chacun utilisera ses budgets à base zéro comme slogan pour vanter sa politique budgétaire.

J'entends que notre approche diffère fortement de celle appliquée en Wallonie. Quelle est la nature de la différence ? Pouvez-vous me fournir un exemple ?

Le budget à base zéro sera élaboré tous les ans à Bruxelles, mais sans aller en profondeur. N'aurait-il pas fallu d'abord aller en profondeur, à l'instar de la Wallonie, et ensuite s'inscrire dans une dynamique de budget à base zéro à long terme ? Je ne comprends pas l'avantage de notre méthode.

[123]

**M. Sven Gatz, ministre.**- Quel est l'inconvénient de l'autre méthode ? Il s'agit effectivement d'une bonne méthode, mais elle nécessite beaucoup de temps et nous ne savons pas si la Région wallonne atteindra les objectifs qu'elle s'est fixés, car ce n'est pas une méthode budgétaire miracle.

En théorie, il est difficile de dire que l'on renonce à telle ou telle dépense mais, dans la pratique, on revient très vite à une méthode plus classique qui se situe entre la méthodologie à base zéro et celle de la reconduction. La méthode choisie en Région wallonne relève de la responsabilité de mon ami Jean-Luc Crucke, et j'espère qu'elle permettra de remanier le budget d'une façon ou d'une autre.

À Bruxelles, nous appliquons cette méthode en douceur. Nous procédons aux examens des dépenses pour les postes assez spécifiques tels que le logement et la mobilité et regardons si nous pouvons extrapoler cette méthode à d'autres politiques. Si les examens des dépenses s'avèrent efficaces, ils pourront être considérés comme une application localisée de la méthodologie à base zéro.

[127]

**M. Christophe De Beukelaer (cdH).**- Si je comprends bien, l'examen des dépenses consiste en l'analyse, par des experts, des postes budgétaires qui seront ensuite discutés.

**M. Sven Gatz, ministre.**- Il est effectivement intéressant d'avoir ce regard extérieur. Cela étant, il nous a semblé plus utile de cibler certains éléments du budget plutôt que de l'examiner dans son intégralité.

**M. Christophe De Beukelaer (cdH).**- Nous reviendrons sur ce point lors de la discussion du budget. Je prendrai le temps d'analyser consciencieusement vos réponses avant d'intervenir, mais, à l'heure actuelle, j'ai le sentiment que cette approche du budget à base zéro à long terme est positive, même si elle ne dure que trois ans et qu'elle ne doit pas nous empêcher d'avancer sur d'autres points.

Au-delà de l'intérêt que représente cet examen des dépenses, nous aurions donc intérêt à envisager une approche globale pour l'intégralité du budget. Je ne sais pas comment se déroulent les choses en Wallonie, mais il me semble que nous tenons là quelque chose d'important. La littérature sur le sujet est tout de même encourageante.

- *L'incident est clos.*

[135]

## QUESTION ORALE DE MME CLÉMENTINE BARZIN

**À M. SVEN GATZ, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE CHARGÉ DES FINANCES, DU BUDGET, DE LA FONCTION PUBLIQUE, DE LA PROMOTION DU MULTILINGUISME ET DE L'IMAGE DE BRUXELLES,**

**concernant "la suppression de taxes visant l'horeca".**

[137]

**Mme Clémentine Barzin (MR).**- Le secteur horeca est l'un des secteurs les plus touchés par la crise du Covid-19. Les hôtels bruxellois ne tablent que sur 20 ou 30 % d'occupation d'ici à la fin de l'année. Les restaurants, quant à eux, ne reprennent que très difficilement, vu la nécessité de regagner la confiance des clients, les contraintes qui leur sont imposées et les coûts en personnel.

Le secteur hôtelier est un moteur de l'activité bruxelloise et du rayonnement de notre Région. Aujourd'hui, les hôtels sont en danger et ont besoin d'une aide structurelle. Ils demandent concrètement la suppression du précompte immobilier, de la taxe sur les emplacements de parking ainsi que de la taxe d'hébergement touristique pour toute l'année 2020. Cette dernière n'est en effet suspendue que jusqu'à la fin juin.

De leur côté, les cafés et restaurants, confrontés à des problèmes de trésorerie durables et à de lourdes charges - telles que les loyers -, demandent également une diminution du précompte immobilier. Je suis intervenue à plusieurs reprises dans les débats parlementaires pour demander, à tout le moins, une réduction du précompte immobilier au prorata des mois d'impossibilité d'exploitation d'un établissement.

Dans une réponse du 24 juin 2020, la ministre Trachte invoquait les quatre principaux obstacles à la réduction du précompte immobilier :

- l'identification des bénéficiaires, et le problème posé par la distinction entre commerçants locataires et commerçants propriétaires ;
- l'examen par Bruxelles Fiscalité du bon droit de la demande entre un redevable et son locataire ;
- la ventilation du précompte immobilier en fonction de l'affectation des différentes parties de l'immeuble, ce qui demanderait un travail d'analyse à Bruxelles Fiscalité ;
- enfin, le calendrier, puisque les premiers avertissements-extraits de rôle pour le précompte immobilier relatif à l'exercice d'imposition 2020 seront enrôlés prochainement.

[139]

Un propriétaire commerçant peut très bien bénéficier d'une réduction du précompte immobilier, eu

égard au manque à gagner qu'il a également accusé, parce qu'il n'a pas pu exploiter son établissement. Dès lors, je ne pense pas qu'exclure un propriétaire des bénéficiaires soit un écueil.

Par ailleurs, de nombreuses remarques ont trait à un travail de collecte de données et d'analyse par Bruxelles Fiscalité, ce qui demande non seulement du temps mais aussi la mobilité du personnel de l'administration afin de renforcer les effectifs.

Nous vous proposons d'agir sur le précompte immobilier depuis déjà plusieurs semaines. Pour limiter l'impact budgétaire de la mesure, le montant de la réduction pourrait être plafonné. Quant au délai de l'enrôlement, nous pourrions étudier une prime de type Be Home pour les commerces.

Qu'en est-il de la volonté actuelle du gouvernement de créer des liquidités pour les locataires, en agissant sur les loyers commerciaux ?

Quels sont les montants budgétisés en 2020 du précompte immobilier, respectivement pour les hôtels, les cafés et les restaurants bruxellois ? Quels sont les montants, budgétisés en 2020 de la taxe sur les emplacements de parking et de la taxe d'hébergement touristique ?

La Région va-t-elle soutenir les hôtels en supprimant le précompte immobilier pour ce secteur, la taxe sur les emplacements de parking ainsi que la taxe d'hébergement touristique pour l'année 2020 ? De même, la Région compte-t-elle soutenir les cafés et restaurants en réduisant à minima leur précompte immobilier au prorata des mois d'exploitation rendue impossible ?

La Région va-t-elle mener une concertation avec les communes pour que ces dernières procèdent aux mêmes réductions du précompte immobilier et de la taxe d'hébergement touristique, le cas échéant ?

Le plan de relance doit répondre à une reprise durable de l'économie bruxelloise, mais des besoins en trésorerie se font sentir, afin de réduire autant que possible le nombre de faillites, notamment dans le secteur horeca.

[141]

**M. Sven Gatz, ministre.**- Je suis particulièrement sensible aux problèmes auxquels le secteur de l'horeca est confronté à la suite de la crise sanitaire actuelle, et je me rends bien compte que la situation reste toujours très difficile pour ce secteur aujourd'hui. Devoir payer des impôts ou autres taxes dans un contexte où vos revenus sont au plus bas peut paraître inique, voire cynique.

Au niveau fiscal, nous avons atténué le premier choc financier pour les familles et les entreprises bruxelloises, en accordant des reports de paiement pour plus d'un milliard d'euros.

Ainsi, en ce qui concerne le précompte immobilier (PI), nous avons allongé le délai de paiement de deux mois. Cette année, l'ensemble des redevables disposent d'office de quatre mois pour s'acquitter du PI, au lieu des deux mois habituels. Il en est de même pour les taxes de circulation envoyées avant le 1er octobre prochain.

---

Les moyens de la Région n'étant pas infinis, nous avons dû faire des choix. Je comprends que chaque secteur souhaite une aide maximale, mais si le gouvernement peut et veut faire beaucoup, il ne peut malheureusement pas tout faire.

Au lieu de priver la Région de recettes fiscales déjà sous pression à cause de la crise sanitaire, il nous a semblé que des aides financières immédiates et ciblées étaient et sont plus appropriées et plus efficaces. Les autres Régions ont d'ailleurs fait de même.

Nous avons eu l'occasion d'en discuter à diverses reprises. Dès lors, vous savez que la Région a, ces derniers mois, dégagé des moyens importants pour soutenir l'économie bruxelloise. Plusieurs mesures socio-économiques ont été rapidement mises en place pour un budget total de près de 466 millions d'euros, soit 8 % du budget des dépenses régionales.

L'intention est bien de continuer à soutenir notre économie, en particulier le secteur hôtelier, en fonction des moyens disponibles. Une exonération ou une réduction du PI au prorata des mois de fermeture n'est, en revanche, toujours pas à l'ordre du jour, principalement pour des raisons budgétaires.

[143]

L'envoi de quelque 360.000 avertissements-extraits de rôle (AER) est d'ailleurs en cours depuis le début du mois.

Rappelons aussi qu'un immeuble peut être affecté à plusieurs activités. L'administration fiscale ne dispose pas toujours des informations nécessaires pour identifier l'usage des différentes parties de l'immeuble ou des différents étages. Le même immeuble peut abriter un restaurant, une boutique, des surfaces de bureaux et des appartements, ce qui complique fortement l'estimation demandée de l'impact d'une réduction pour les surfaces affectées à l'horeca.

Quoi qu'il en soit, si le précompte immobilier reste dû, cela ne signifie pas pour autant que nous n'allons pas aider le secteur horeca davantage, et le secteur hôtelier en particulier.

Ainsi, outre l'exemption de la taxe d'hébergement touristique durant le premier semestre, le gouvernement bruxellois a, pour commencer, décidé le 5 juin dernier, d'octroyer un subside de 5 millions d'euros à [visit.brussels](http://visit.brussels) dans le cadre de la première phase de son plan de relance. Ce plan de relance doit accélérer le retour progressif des touristes et des visiteurs à Bruxelles.

La taxe d'hébergement touristique sera également supprimée pour le second semestre 2020. Cette taxe génère en temps normal environ 24 millions d'euros par an, soit quelque 12 millions par semestre, dont 98 % au profit des communes. Toutefois, étant donné que la taxe est perçue en fonction du nombre de nuitées, l'impact de cette mesure lorsque le tourisme est à l'arrêt est plutôt marginal. Selon toute logique, les taux d'occupation des hôtels ne devraient en effet progresser que très lentement ces prochains mois. Dans le meilleur des cas, on s'attend à ce que l'activité ne retrouve son niveau de 2019 que dans le courant de 2021, voire 2022.

Dès lors, une indemnité de relance du secteur hôtelier à la suite des mesures de confinement et de



l'arrêt des échanges internationaux sera également mise en place pour un montant total de près de 20 millions d'euros. Cette mesure vise à octroyer aux exploitants des hôtels et appart'hôtels en bonne santé financière avant la crise du Covid-19, une prime afin de couvrir une partie de leurs frais fixes et d'ainsi renflouer partiellement leur trésorerie. Cela leur permettra de redémarrer leur activité et donc de pouvoir rouvrir leurs hôtels. Nous sommes en contact avec ces secteurs en ce qui concerne les modalités de l'aide.

[145]

Ces 20 millions d'euros font partie du plan de soutien et de relance économique pour lequel le gouvernement a débloqué au total 120 millions d'euros. L'objectif principal de ces mesures d'urgence est de préserver des emplois, voire d'en créer, et de soutenir le pouvoir d'achat des Bruxellois.

Enfin, la taxe régionale sur les emplacements de parking rapporte moins d'1 million d'euros par an, principalement via des bâtiments de bureaux, à quelques exceptions près. Dès lors que l'objectif de cette taxe est de stimuler la disparition des emplacements de parking qui sont devenus excédentaires, elle est maintenue.

Pour conclure, l'objectif de la Région consiste bel et bien à aider autant que possible le secteur de l'horeca à surmonter cette crise. Il s'agit en effet d'une activité extrêmement intense en emplois, souvent non qualifiés de surcroît. En outre, il est primordial que la capitale de l'Europe puisse maintenir une capacité hôtelière digne de ce nom.

[147]

**Mme Clémentine Barzin (MR).**- Je reste un peu sur ma faim, comme les interlocuteurs que j'ai eu l'occasion d'entendre sur ces questions. La mesure annoncée dans le plan de relance visant la création de liquidités pour les locataires grâce à des actions menées sur les loyers commerciaux reste floue. Rien n'est clair à l'heure actuelle. Vous annoncez des mesures de soutien dans le cadre du plan de relance, mais nous avons besoin d'informations complémentaires. Nous sommes déjà en juillet et les secteurs sont dans l'attente.

- *L'incident est clos.*

[153]

## **DEMANDE D'EXPLICATIONS DE M. CHRISTOPHE DE BEUKELAER**

**À M. SVEN GATZ, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE CHARGÉ DES FINANCES, DU BUDGET, DE LA FONCTION PUBLIQUE, DE LA PROMOTION DU MULTILINGUISME ET DE L'IMAGE DE BRUXELLES,**

**concernant "la fonction publique en Région de Bruxelles-Capitale".**

[155]

**M. Christophe De Beukelaer (cdH).**- Actuellement, la fonction publique repose sur le statut de fonctionnaire. Le débat sur la réforme de cette fonction publique est fréquemment à l'ordre du jour, comme en témoignent les volontés du gouvernement flamand de rénover ce statut pour moderniser ses institutions.

Sur le territoire de la Région bruxelloise, on dénombre 630.000 postes de travail dont 230.000 dans le domaine public. Parmi ceux-ci, plus de 60.000 concernent directement la Région bruxelloise.

Les chiffres de l'Institut bruxellois de statistique et d'analyse (IBSA) ne permettent pas d'avoir une vision suffisamment détaillée de la situation. Pouvez-vous nous donner les chiffres les plus récents des fonctionnaires bruxellois, ventilés par niveau de pouvoir et administration, par durée et type de contrat - statutaire, contractuel et consultant externe -, par genre et par âge ?

Les statistiques montrent que le nombre de fonctionnaires augmente chaque année. Quels sont les secteurs responsables de cette augmentation ? Quels sont ceux qui, au contraire, voient leur nombre d'agents diminuer ?

Au-delà des chiffres, mon expérience professionnelle m'a amené à côtoyer le privé, l'administration publique et l'associatif. Je reste dubitatif face à la rigidité structurelle du système des statuts, des nominations et des recrutements. Si certains objectifs du statut sont absolument louables, les moyens d'y arriver sont périmés. Il en découle une réactivité trop lente face aux changements de société et une inégalité de traitement entre les travailleurs de ce pays.

Pour la réactivité, je prendrai l'exemple du recrutement, où les problèmes sont flagrants. Certains profils exigent, par exemple, un diplôme universitaire, là où tout le monde s'accorde à dire qu'une formation universitaire n'est pas le seul moyen de développer des compétences, encore moins de gérer une équipe ou de faire preuve d'adaptation. De plus, les longues procédures de recrutement, la parité linguistique, le manque de flexibilité d'un poste de statutaire et les procédures de licenciement sont autant d'éléments qui entravent les politiques pragmatiques, le recrutement souple et l'adaptation à d'éventuels pics de demandes ou d'autres changements.

[157]

Des structures telles que l'asbl Iristeam sont la preuve que l'on recherche d'autres modes de fonctionnement plus performants. Cette association au service de la transition numérique à Bruxelles affiche des résultats probants : 115 membres en 2018, contre 60 en 2010, 411 équivalents temps plein, pour près de 200 en 2010, avec un bilan financier en bénéfice et une satisfaction de 4,11 sur 5 auprès des membres qui l'utilisent et la financent. Une telle méthode se place au-dessus des barrières entre administrations et pallie les problèmes évoqués plus haut tout en se pliant à des exigences de transparence et un cadre juridique strict.

Pouvez-vous décrire la procédure classique de recrutement ? Quels sont les liens entre talent.brussels et le Selor ? Ces organismes supervisent-ils la totalité du recrutement des contractuels, des remplaçants et des consultants externes pour les organismes d'intérêt public (OIP) et le service public régional de Bruxelles (SPRB) ? Quels sont les partenariats développés avec Actiris ?

---

Par ailleurs, quels sont les secteurs et missions occupés par une plus grande proportion de contractuels et de consultants externes ? Cette dynamique obéit-elle à une logique ? Dans sa déclaration de politique régionale (DPR), le gouvernement bruxellois annonce vouloir “améliorer la mobilité” au sein du secteur public. Quels sont les projets en cours ? Allez-vous aussi améliorer cette mobilité entre l’administration et le secteur privé ?

L’évaluation et le recrutement des fonctionnaires dépendent fortement du diplôme. Quelles sont les procédures d’évaluation et de promotion ? Travaillez-vous à plus de souplesse et à une évolution de carrière davantage basée sur l’évaluation des compétences ?

Quelle est la durée moyenne des procédures de recrutement au Selor et à talent.brussels ? Existe-t-il de grandes différences selon le type de métier exercé ? Où sont les pénuries ? Où est-il difficile de recruter ? Quels sont les critères qui posent problème dans les tentatives de recrutement pour ces postes ?

Outre la rigidité de l’embauche, la distinction entre contractuels et statutaires pose la question de l’égalité entre les employés, ainsi qu’avec le secteur privé. Pension, congé de maladie, évolution barémique et de carrière, les différences sont nombreuses et paraissent difficilement justifiables à l’heure actuelle. Le système des pensions, très inégal entre les différents statuts, est un exemple parmi d’autres.

Quelles mesures sont prises pour réduire la différence entre les statuts, notamment en matière d’évolution barémique et de carrière ? Quelles sont les statistiques de licenciements ventilées par statut - fonctionnaire nommé, contractuel et secteur privé ? Quels en sont les motifs généraux ?

Si les avantages et la sécurité d’emploi octroyés aux fonctionnaires sont censés protéger et stimuler le travailleur, plusieurs signaux me font craindre un effet pervers. L’un d’eux est le taux d’absentéisme pour cause de maladie, sensiblement plus élevé parmi les fonctionnaires fédéraux que la moyenne nationale, selon une étude réalisée par SD Worx.

Quel est le taux d’absentéisme parmi les fonctionnaires bruxellois, ventilé par service ? Quels en sont les motifs, ventilés selon les statuts et les employeurs ? Plus généralement, des études sont-elles en cours sur l’attractivité du service public et sur l’efficacité du statut différencié pour l’attractivité professionnelle du secteur ? En moyenne, par âge, combien d’années les travailleurs restent-ils dans le secteur public ?

Notre administration ne doit pas être rigide, mais bien orientée vers les résultats, réactive et flexible. Pour certains, la flexibilité est un gros mot. Pourtant, si elle est appliquée au service tant de l’employeur que de l’employé, elle ouvre la porte à une carrière diversifiée, dynamique et adaptable aux besoins de chacun.

[159]

**Mme Latifa Aït Baala (MR).**- Je remercie M. De Beukelaer pour sa demande d’explications relative à la fonction publique régionale. Effectivement, l’administration belge a connu deux réformes importantes, qui avaient pour objectif de changer l’administration en profondeur et de la

moderniser.

Je voudrais revenir sur les différences de traitement entre les agents statutaires et les agents contractuels. Pour rappel, quand il n'est pas possible de pourvoir les emplois de personnel statuaire, dans des situations bien spécifiques, l'administration peut décider de recourir à du personnel contractuel. Néanmoins, il est clair qu'il existe de nombreuses disparités entre les deux catégories en question, les agents contractuels ne bénéficiant pas de tous les avantages des agents statutaires.

Comme son nom l'indique, le contractuel est bel et bien lié par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Il s'agit donc d'un engagement entre deux parties. Cette situation ressemble davantage à celle d'un travailleur du secteur privé, mais cette dernière offre des possibilités d'évolution moins limitées que dans la fonction publique.

Le statut de fonctionnaire garantit une série d'avantages évidents, comme une nomination fixe, des perspectives de carrière ou des conditions intéressantes, notamment en matière de pension. L'agent statuaire bénéficie d'une plus grande sécurité d'emploi. Il ne pourra d'ailleurs jamais être licencié, sauf en cas d'inaptitude professionnelle et sur la base d'une bonne motivation de la part de l'administration.

De telles différences de traitement entre les agents statutaires et les agents contractuels placent le personnel de la fonction publique dans des situations d'inégalité. Ne serait-il pas utile de les réévaluer ?

Une réflexion est-elle envisagée au sein de votre cabinet à ce sujet ? Le cas échéant, quelles mesures auriez-vous déjà adoptées en ce sens ?

[161]

**Mevrouw Cielte Van Achter (N-VA).**- De vraag van de heer De Beukelaer is interessant. Ze gaat over een belangrijk thema, namelijk een goed werkende administratie met tevreden personeel dat op een correcte manier wordt aangeworven en geëvalueerd. Bij dat laatste wil ik nog even stilstaan.

Vorige week hebben we in de commissie voor het Leefmilieu en de Energie de audits van Net Brussel besproken. Een van de audits heeft een ongelooflijk beeld van het personeelsbeleid of veeleer het manco aan personeelsbeleid geschetst. Er zijn personeelstekorten in belangrijke functies in het middenkader. Er gebeuren geen evaluaties. Er zijn ook heel wat vragen met betrekking tot de directie. Ik hoop dat Net Brussel niet als voorbeeld zal dienen voor de andere administraties is, maar daar ben ik vrij zeker van.

Dit legt een enorm pijnpunt in Brussel bloot op het vlak van de werking van de administraties en van het personeelsbeleid. Hoe is het mogelijk dat er binnen dergelijke agentschappen zo'n grote problemen op het vlak van het personeelsbeleid zijn? Hebt u er zicht op of er evaluaties gebeuren in alle administraties? Heerst er een evaluatiecultuur? Welke stappen neemt u om te evolueren naar meer contractuele en dus flexibelere aanwervingen? Is dat een mogelijkheid of is het ideologisch onmogelijk voor de Brusselse regering om die richting uit te gaan? Het lijkt me nodig om meer en meer te kunnen inzetten op contractuele aanwervingen en minder functies statutair in te vullen.

De heer De Beukelaer haalt de taalpariteit aan als een van de problemen voor het gebrek aan pragmatisme. Voor een tweetalige dienstverlening moet een administratie natuurlijk wel tweetalige mensen kunnen aanwerven: Nederlands- en Franstaligen. Ik begrijp dat het de procedure bemoeilijkt, maar het is een noodzakelijk kwaad om te komen tot een goede dienstverlening. We zullen het tijdens mijn volgende vraag om uitleg nog hebben over het rapport van de vicegouverneur. We weten dat het heel moeilijk is om de taalpariteit goed na te leven.

[163]

**De heer Juan Benjumea Moreno (Groen).**- Ook ik wil de heer De Beukelaer danken voor zijn zeer uitgebreide vraag. Ze deed me denken aan een schriftelijke vraag, omdat er zo veel interessante gegevens worden opgevraagd. Ik ben benieuwd naar de antwoorden van de minister, bij voorkeur schriftelijk, gezien het aantal gegevens dat wordt opgevraagd.

Ik heb een paar zeer gerichte vragen, die voor een stuk al door de heer de Beukelaar werden gesteld.

Mijn eerste vraag betreft de mobiliteit tussen de privésector en de openbare sector. Een van de grote problemen bij de overstap van de privésector naar de openbare sector, die ik zelf ook ooit heb gezet, is de aanvaarding van de anciënniteit.

Tegenwoordig verloopt een professionele carrière niet meer zoals vroeger, toen mensen vaak dertig tot veertig jaar op dezelfde plaats werkten. Nu het er dynamischer aan toe gaat, blijkt dat het vooral bij de overstap naar de openbare sector moeilijk is om de anciënniteit mee te nemen. Ik verwijs hierbij naar het besluit dat het statuut van de gewestelijke ambtenaren bepaalt. Dat is zeer voorwaardelijk geschreven wat betreft de berekening van de geldelijke anciënniteit, de graden die je meeneemt en hoe hoog je binnen je graad wordt betaald. In het besluit staat dat de minister diensten kan erkennen die gepresteerd werden binnen de privésector indien hij van oordeel is dat die diensten een bijzonder nuttige ervaring uitmaken. Het is met andere woorden niet duidelijk of een werknemer zijn ervaring zal kunnen meenemen wanneer hij in de openbare sector aan de slag gaat.

Ik vraag me af of de minister plannen heeft om de mobiliteit te bevorderen. Niet alleen Brusselaars met een verleden in de privésector worden hierdoor getroffen, maar ook ambtenaren die van een andere overheid komen, bijvoorbeeld een gemeente of de federale overheid. Wordt het artikel inzake de geldelijke anciënniteit aangepast om meer flexibiliteit mogelijk te maken?

[165]

Voorts wil ik ook wijzen op de harmonisering van de statuten van de verschillende administraties. Sinds de laatste aanpassing van het statuut van de gewestelijke ambtenaren hebben ambtenaren van Net Brussel rechten die andere gewestelijke ambtenaren niet hebben. Dat is overigens ook het geval bij enkele instellingen van openbaar nut. Ook bij de fiscus hebben ze recht op een bijzondere premie, die tijdens de vorige legislatuur werd aangenomen.

Het kan nuttig en nodig zijn om in bepaalde gevallen bijkomende vergoedingen uit te keren, maar hebt u al een plan om de verschillende reglementen te harmoniseren? Zo wordt voorkomen dat mensen gaan shoppen tussen verschillende administraties, op basis van een statuut dat sterk op maat van een administratie werd gecreëerd, of omdat de minister een voordeel voor zijn of haar

ambtenaren in de wacht heeft gesleept. Het lijkt me eerlijk dat alle gewestelijke ambtenaren, in welke hoedanigheid dan ook, hetzelfde statuut krijgen.

Ik ben het niet eens met mijn collega's. Ik vind statutarisering wel een goede zaak, want onafhankelijke ambtenaren worden beter beschermd met een statutaire benoeming. Het komt erop aan om de tuchtprocedures goed toe te passen, bijvoorbeeld als het gaat over extremisme, racisme en discriminatie. Dat staat overigens in het regeerakkoord. Eerdere tuchtprocedures liepen daar telkens op vast. In sommige administraties is het dan ook de foute kant opgegaan. Ik hoop dat u het nodige zult doen.

[167]

**M. Christophe Magdalijs (DéFI).**- Le système des statuts est aujourd'hui considéré comme rigide et ringard. On lui fait le procès d'un traitement inégalitaire, alors que l'objectif de départ était justement celui d'un traitement égalitaire des fonctionnaires. On entend de plus en plus la suggestion de contractualiser l'emploi public. Ce serait la solution.

Qu'est-ce, en réalité, que le statut ? Il s'agit d'une relation unilatérale, pour des emplois qui nécessitent une protection particulière, vu les missions de service public qui sont confiées aux fonctionnaires les exerçant. Cette relation unilatérale permet également à l'autorité de décider seule, sans l'accord du travailleur, pour des raisons de continuité et de mutabilité du service public.

Ce sont finalement les lois du service public qui dictent l'intérêt d'avoir une telle relation unilatérale. Un fonctionnaire statutaire est imperméable au chantage à l'emploi. Il est aussi protégé de toute pression extérieure dans l'exercice de ses fonctions. Ces vertus ne peuvent pas être retirées au statut. Cependant, la gestion de ces textes et la façon dont ils sont appliqués méritent effectivement une réflexion approfondie.

Qui applique le statut ? Le gouvernement et les fonctionnaires dirigeants, qui ont une responsabilité importante dans le fait que le statut est, aujourd'hui, rigidifié, pose une série de problèmes et a certainement besoin d'être simplifié et flexibilisé.

Tous les emplois à enjeu stratégique font l'objet d'une politisation. La politisation des fonctionnaires dirigeants est une atteinte à l'indépendance du fonctionnaire. Les emplois de complaisance ont fait les colonnes des journaux. L'évaluation des agents, qui est un pilier essentiel de la bonne gestion du personnel, est la plupart du temps inopérante.

Plutôt que de se poser systématiquement la question de savoir si le statut est encore une forme de contrat moderne ou capable de nous apporter des réponses, il faudrait plutôt s'interroger sur la gestion des services publics. À cet égard, la déclaration de politique générale (DPG) a bien saisi l'enjeu, et le paragraphe consacré à une administration forte prend la mesure de la problématique.

À la lumière de cette DPG, les mots "flexibilité", "efficience" et "compétitivité" des services publics ne me paraissent pas être grossiers. Il faut pouvoir les injecter dans les actes décidés par le gouvernement.

---

Où en êtes-vous dans la mise en œuvre de ce paragraphe de la DPG ?

[171]

**M. Sven Gatz, ministre.**- Le nombre élevé de questions appelle de nombreuses réponses, Je vais d'abord vous donner quelques éléments concernant le niveau, le sexe, l'âge et la situation juridique de nos fonctionnaires. Je transmettrai le tableau des données à la commission.

La répartition des emplois par niveau met en évidence la large proportion d'emplois correspondant à un niveau de qualification peu élevé. Ensemble, les emplois de niveau D et E représentent 50 % des emplois. Les emplois de niveau A représentent 25 %, tandis que les niveaux B et C se partagent presque à égalité les 25 % restants.

Cette situation s'explique notamment par le nombre élevé d'emplois de niveau D ou E au sein d'organismes tels que Bruxelles Propreté (91 %) et Bruxelles Environnement (36 %), qui ont, de surcroît, un poids important dans l'effectif global. Néanmoins, la comparaison entre organismes met en évidence la variabilité de la structure de qualification des emplois. Précisons par ailleurs que la moitié des organismes compte en son sein une majorité d'emplois de niveau A.

En ce qui concerne le sexe des travailleurs, les hommes représentent 68 % des effectifs dans les institutions. Cette majorité doit cependant être nuancée, car la plupart des institutions régionales comptent davantage de femmes que d'hommes dans leurs rangs, mais l'écart n'est jamais significatif.

Les institutions qui emploient davantage d'hommes que de femmes font partie des gros employeurs de la Région, de sorte que la part des femmes est tirée vers le bas. C'est le cas de Bruxelles Propreté, qui emploie 8 % de femmes et qui représente 43 % de l'effectif global. Remarquons que les femmes sont moins présentes dans les institutions au sein desquelles de nombreuses fonctions revêtent un caractère physique.

[173]

Deux catégories d'âge de la population sont sous-représentées : les moins de 30 ans et les plus de 55 ans. Le faible nombre des moins de 25 ans peut s'expliquer par l'allongement de la durée moyenne des études et la hausse du niveau moyen d'éducation. Par conséquent, les individus de moins de 25 ans sont relativement moins nombreux à être disponibles sur le marché du travail que les individus des autres catégories d'âge.

En ce qui concerne le cœur de la distribution, les effectifs âgés de 30 ans à 59 ans sont répartis en parts quasiment égales, entre les catégories quinquennales de 30 à 34 ans et 55 à 59 ans. En outre, l'âge moyen est de 41 ans et l'âge médian est de 40 ans.

À Bruxelles, 55 % des emplois des organismes régionaux sont occupés par des contractuels. Nous constatons toutefois des disparités importantes entre organismes. La part des contractuels est importante, dans les organismes de grande taille, comme Bruxelles Environnement ou Bruxelles Propreté. À l'inverse, dans un organisme de grande taille tel que le service public régional de Bruxelles (SPRB), la part de contractuels est relativement faible.

La différence fondamentale se situe entre le SPRB et les organismes d'intérêt public (OIP). Au sein du SPRB figure une majorité de statutaires, soit une moyenne de 63 %. En revanche, dans les OIP, nous trouvons une majorité de contractuels, soit une moyenne de 62 %.

La fréquence de l'emploi contractuel dans les OIP est variable. Dans certains organismes tels que citydev.brussels, le Port de Bruxelles, Innoviris ou le Centre d'informatique pour la Région bruxelloise (CIRB), une minorité des effectifs est sous contrat.

Entre 2015 et 2019, les secteurs ayant connu l'augmentation la plus significative sont l'urbanisme et l'aménagement du territoire mais aussi la fiscalité, le logement, la mobilité, l'environnement et la propreté. La hausse des effectifs est une conséquence de la sixième réforme de l'État. Des compétences ont été régionalisées et ont amené à la création de nouveaux organismes, tels que le service public régional de Bruxelles Fiscalité (SPRBF), ou l'attribution de missions supplémentaires à Actiris. Entre 2015 et 2018, le taux de croissance des effectifs s'élevait à 17 %. Par ailleurs, aucun organisme n'a vu son nombre d'employés baisser.

*(Mme Marie Lecocq, première vice-présidente, prend place au fauteuil présidentiel)*

[179]

Concernant le recrutement, une sélection comparative peut comprendre plusieurs modules successifs d'épreuves auxquels le candidat n'est admis que sous réserve de la réussite du module précédent. Dans ce cas, le classement est établi sur la base des résultats du dernier module. Si un module est commun à plusieurs sélections comparatives au sein d'un même niveau, les lauréats de ce module en sont dispensés lors de leur participation à une autre sélection comparative.

La durée de validité de la dispense est précisée lors de la notification du résultat. Celle-ci est valable pendant au moins deux ans. Un candidat qui n'a pas réussi un module d'une sélection comparative ne pourra pas se représenter pour ce même module pendant une durée de six mois à dater du jour de la présentation de l'épreuve.

Concernant les liens entre talent.brussels et le Selor, ces deux acteurs s'occupent ensemble du recrutement des statutaires. Le choix des statutaires est toujours la responsabilité du Selor, conformément à la loi spéciale de juillet 1980. Chez talent.brussels, les agents du service de sélection ont suivi et réussi la certification complète du Selor afin de pouvoir publier et mener les sélections en son nom.

Ce faisant, talent.brussels peut mettre une équipe de quatorze consultants et assistants en sélection au service de la Région bruxelloise. Pour le reste, l'organisme de recrutement se concentre davantage sur les clients régionaux et utilise les outils informatiques et méthodologiques du Selor, qui met d'ailleurs ses équipes et son expertise au service de talent.brussels.

L'équipe de sélection et le Selor ne supervisent que les recrutements statutaires. Les contractuels, les remplacements et la consultance externe sont toujours gérés par les services des ressources humaines internes des organismes régionaux. À ce jour, aucun partenariat avec Actiris pour la sélection de statutaires. Par contre, toutes les offres d'emploi contractuel sont d'office publiées sur le



site d'Actiris.

[181]

Par ailleurs, plusieurs initiatives visant à améliorer la mobilité entre l'administration et le secteur privé sont actuellement en cours. Il s'agit premièrement de créer un onglet "mobilité intrarégionale et externe" sur le site de talent.brussels. Cette page reprendra la publication de toutes les offres de mobilité intrarégionale et externe des organismes bruxellois de manière bien visible et en un seul endroit, celles-ci étant actuellement dispersées entre le site du Selor, les sites des organismes mêmes, celui de talent.brussels et celui du Moniteur belge.

Deuxièmement, il s'agit aussi de créer un modèle de curriculum vitae standard simplifié pour toutes les demandes de mobilité, qui sera mis à la disposition de tous les candidats. Une application de gestion des candidatures est en cours d'analyse afin que les dossiers soient plus rapidement traités. Un formulaire de candidature et un modèle de curriculum vitae seront donc intégrés dans cette nouvelle application pour permettre une gestion plus efficace et plus fluide des demandes.

La troisième initiative consiste à réviser l'arrêté mobilité qui définit les règles d'accès aux mobilités et les procédures de candidature. Le but est d'en clarifier les règles et de les simplifier si possible.

La quatrième initiative consiste à lancer une réflexion sur les différents types de mobilité possibles, par projet à durée déterminée, etc., au sein des organismes publics régionaux, fédéraux et locaux.

Cinquièmement, il s'agit d'engager une réflexion sur la mise en place d'un accompagnement lorsqu'une mobilité est envisagée. Cet accompagnement pourrait consister en un bilan de compétences, un programme de développement de carrière, etc.

La mobilité entre l'administration et le secteur privé n'est pas un projet actuellement en cours. Cependant, pour répondre à la question de M. Benjumea, l'ancienneté valable est presque toujours prise en compte dans notre approche.

[183]

*(verder in het Nederlands)*

Er waren ook vragen over de evaluatie, onder meer van mevrouw Van Achter.

[185]

*(poursuivant en français)*

L'évaluation des membres du personnel est basée sur trois aspects :

- premièrement, la performance appréciée au regard des résultats qualitatifs et quantitatifs des prestations par rapport à la description de fonction et aux objectifs préalablement définis ;

- deuxièmement, les compétences appréciées au regard du profil des compétences précisées dans la

---

description de fonction ;

- troisièmement, l'attitude au travail.

Les statuts des services publics régionaux (SPR) et des organismes d'intérêt public (OIP) bruxellois prévoient un cycle d'évaluation s'étendant sur une durée de deux ans. Un cycle démarre toujours par un entretien de fonction qui définit les objectifs (Smart) à atteindre, les compétences à développer et les attitudes à démontrer pendant les deux années du cycle. Il se termine par un entretien d'évaluation qui clôture le cycle par un état des lieux de ce qui a été réalisé et développé.

Au cours de cette période, un certain nombre de moments formels de retours d'information sont prévus, en dehors de ceux pratiqués informellement tout au long de l'année. Ces retours formels réguliers se font au moyen d'entretiens intermédiaires et de constats favorables ou défavorables.

Concernant l'évaluation des compétences, talent.brussels a développé, en collaboration avec les partenaires de la fonction publique bruxelloise, un dictionnaire de compétences comportementales et de profils de compétences par type de fonction commune.

Ces dictionnaires sont utilisés pour la sélection comme pour les autres processus de ressources humaines. Ils permettent de garder une cohérence d'interprétation et une équité en matière de niveau, quel que soit l'organisme public bruxellois.

Toutes ces rencontres durant le cycle d'évaluation, formelles ou non, sont des moments privilégiés au cours desquels le développement du collaborateur est discuté. Des formations sont proposées tout au long de l'année, soit en allant puiser dans le plan de formation annuel, soit en offrant au collaborateur l'occasion de participer à des séminaires ou à des formations plus spécifiques, avec l'approbation ou sous l'impulsion de son supérieur hiérarchique.

[187]

Comme pour la mobilité, une réflexion est en cours pour mettre en place des propositions d'accompagnement de carrière au niveau de talent.brussels. Certains organismes le proposent déjà en interne et l'ambition est de développer des outils transversaux à mettre à la disposition de tous les agents d'organismes bruxellois qui en exprimeraient le besoin. Une réflexion est également en cours pour repenser le système d'évaluation et proposer des modifications en ce sens dans le statut.

De février à mai 2020, talent.brussels a accueilli un groupe de trois étudiantes en gestion des ressources humaines de l'ULB, qui a eu pour mission d'analyser le système actuel, de formuler des recommandations en vue de l'améliorer et de le dynamiser et de proposer d'autres outils davantage en adéquation avec l'évolution des pratiques managériales et le développement des compétences. Ce travail sera poursuivi par les équipes de talent.brussels.

[189]

**Mme la présidente.**- Vu la longueur de la question, j'ai essayé d'être souple et de vous laisser beaucoup plus de temps pour répondre. Je vois qu'il vous reste encore beaucoup de sujets à aborder. Je vous demanderai donc de terminer rapidement.

---

**M. Sven Gatz, ministre.**- Bien qu'on me pose beaucoup de questions, j'essaie de toujours répondre à tout. Il me reste à aborder les promotions, les sélections, la durée moyenne des procédures, les pénuries, les différences entre les statuts, les licenciements, l'absentéisme et l'attractivité du service.

Je peux vous communiquer les réponses par écrit.

[193]

**Mme la présidente.**- Si les députés sont d'accord, je propose que l'intégralité de cette réponse très fouillée soit transmise aux services du parlement.

**M. Christophe De Beukelaer (cdH).**- Je ne dois donc pas poser de question écrite ? Cette information nous sera-t-elle bien transmise par le secrétaire de commission, avec les tableaux complémentaires ?

**Mme la présidente.**- Nous y veillerons.

**M. Christophe De Beukelaer (cdH).**- Au gouvernement flamand, votre collègue de parti a entamé un certain nombre de démarches dans ce domaine. Je suis donc très enthousiaste à l'idée que ce soit vous qui vous en occupiez. J'espère que nous pourrons y travailler dans les années à venir. Je vais analyser vos réponses et revenir sur ce sujet.

Je rejoins les questionnements de Mme Van Achter. Comment des gens peuvent-ils se trouver depuis dix ou quinze ans à la direction de Bruxelles Propreté sans jamais avoir été inquiétés en raison de leur gestion de cette institution ? Cela pose de vraies questions sur la gestion de la fonction publique dans cette Région.

Vos réponses sont particulièrement intéressantes pour continuer à construire ce dossier. Ces points doivent en effet être abordés avec beaucoup de délicatesse. Malgré mon amour de la langue de Vondel, il faut bien se rendre compte que la question du multilinguisme se pose à Bruxelles. La solution n'est bien sûr pas d'abandonner celui-ci, mais il est important que la commission s'empare de ce sujet de manière objective, au-delà des clivages. C'est en effet un souci, au regard des objectifs que j'ai cités.

**Mme la présidente.**- Je pense que c'est un aspect auquel le ministre est particulièrement attentif.

[205]

**Mme Latifa Aït Baala (MR).**- Nous mesurons évidemment à quel point il est important que l'administration soit dotée de compétences et qu'elle possède aussi des membres du personnel compétents, afin de mener à bien et avec efficacité ses différentes missions de service public.

Cela étant, nous savons aussi qu'à l'heure actuelle, le mode de recrutement détermine le statut et non les compétences. C'est là que le bât blesse : le régime actuel présente des inégalités fondamentales. Ces statuts remettent donc en cause le principe "à travail égal, salaire égal". Nous aurons naturellement l'occasion de revenir sur cette problématique dans les jours et les mois à venir.

[207]

**De heer Juan Benjumea Moreno (Groen).**- Ik weet dat er meestal rekening wordt gehouden met de anciënniteit, maar doordat het een prerogatief van de minister is, is het voor een starter niet altijd duidelijk hoeveel anciënniteit hij uiteindelijk kan meenemen. Het is interessant om na te gaan hoe andere administraties dat aanpakken. Wie bij de FOD Financiën solliciteert, weet bijvoorbeeld op voorhand hoeveel anciënniteit hij zal kunnen meenemen.

Er moet ook meer duidelijkheid komen over hoe de rest van de carrière zal verlopen, bijvoorbeeld bij een promotiesprong. Op dat vlak bestaat er zoets als een A- en een B-klasse voor ambtenaren.

Mijn vraag over de vereenvoudiging van de verschillende statuten bleef onbeantwoord. Ik blijf benieuwd naar het antwoord. Het is immers een belangrijke kwestie, die ook in het regeerakkoord vermeld staat. Onze administraties moeten zo efficiënt, eenvoudig en gestroomlijnd mogelijk werken.

*(De heer Rachid Madrane, voorzitter, treedt opnieuw als voorzitter op)*

[211]

**M. Christophe Magdalijs (DéFI).**- Les exemples qui ont été cités, notamment celui de Bruxelles Propreté, mettent en lumière le réel problème : la gestion. Même s'il serait utile de simplifier et de rendre plus flexibles les différents outils, le problème se situe souvent au niveau de la gestion.

Il faudrait remettre en question la gestion, de même que les missions que nous assumons en tant que service public. Nous le ferons certainement, même si ce débat sur la fonction publique a été retardé en raison de la crise du Covid-19, qui a accaparé le gouvernement.

*- L'incident est clos.*

[217]

## **VRAAG OM UITLEG VAN MEVROUW CIELTJE VAN ACHTER**

**AAN DE HEER SVEN GATZ, MINISTER VAN DE BRUSSELSE  
HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET FINANCIËN, BEGROTING,  
OPENBAAR AMBT, DE PROMOTIE VAN MEERTALIGHEID EN VAN HET IMAGO  
VAN BRUSSEL,**

**betreffende "het verslag van de vicegouverneur van het administratief arrondissement  
Brussel-Hoofdstad over het jaar 2019".**

[219]

**Mevrouw Cieltje Van Achter (N-VA).**- Op 22 juni werd het taalrapport van de vicegouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad over het jaar 2019 gepubliceerd. De vicegouverneur toetst onder andere de besluiten van de gemeenteverheden en OCMW's aan de

wetten en verordeningen op het gebruik van de talen in bestuurszaken. Als de vicegouverneur een onwettige beslissing vaststelt, kan hij die tijdelijk schorsen. De gemeente of het OCMW in kwestie kunnen dan hun beslissing intrekken. In principe is de schorsing door de vicegouverneur slechts tijdelijk. Alleen de Brusselse regering of de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, waar Franstaligen en Nederlandstaligen tot een consensus moeten komen, kunnen de beslissing van de gemeente vernietigen. Dat gebeurt in de praktijk maar zelden.

Uit het jaarverslag blijkt dat er in 2019 in totaal 3.223 beslissingen werden onderworpen aan het taaltoezicht van de vicegouverneur. Dat is een lichte stijging van 0,3%. Het aantal schorsingen stijgt zeer licht en ligt al drie jaar rond de 58%. Het probleem van de schorsingen blijft hoger bij OCMW's en vooral bij contractuele benoemingen. In 65,1% van de gevallen moest de contractuele aanwerving geschorst worden wegens inbreuken op de bestuurstaalwet. Als je weet dat 84% van de benoemingen contractuelen zijn, blijft dat een grote uitdaging. Er blijven vragen over de toepassing van de wettelijke verplichting om alle benoemingen aan te geven. De gemeente Sint-Jans-Molenbeek heeft slechts vier gemeentelijke benoemingen doorgegeven. Dat lijkt onrealistisch in vergelijking met de andere gemeenten.

Bruzz heeft vorige week rondgebeld naar de gemeenten om informatie over een adreswijziging aan te vragen in het Nederlands. Dat is een basisdienstverlening aan de burgers. Blijkbaar is het in Sint-Jans-Molenbeek onmogelijk om een Nederlandstalig personeelslid van de gemeente aan de lijn te krijgen. Dat is niet verwonderlijk als je ziet hoe de gemeente de regels totaal niet naleeft.

[221]

De vicegouverneur heeft het over onzorgvuldigheid, maar ik beschouw dat eerder als schuldig verzuim.

Voorts heeft één OCMW geen enkele benoeming doorgegeven. Het betrof het OCMW van Sint-Lambrechts-Woluwe, wat niet verwonderlijk is.

Wat de gemeenten betreft, voldeed slechts 15,4% van de contractuele aanwervingen aan de Bestuurstaalwet. Terwijl 63,4% van de dossiers geschorst werd, werd de inbreuk in 21,2% van de gevallen getolereerd wegens de korte looptijd van de contracten.

Bij de OCMW's voldeed slechts een schamele 4,7% van de contractuele aanwervingen aan de Bestuurstaalwet. Terwijl 66,4% van de dossiers geschorst werd, werd de inbreuk in 28,9% van de gevallen getolereerd wegens de korte looptijd van de contracten.

De cijfers blijven dus helaas stabiel. Er is geen sprake van enige significante verbetering. In 2019 werd geen enkele beslissing ingetrokken na schorsing op basis van de schending van de taalwetgeving door de gemeenten en de OCMW's. De Brusselse regering nam ook geen enkele beslissing tot vernietiging. De taalwetgeving, die van openbare orde is, wordt de facto niet nageleefd en dat is onaanvaardbaar.

Niet alleen de taalwetgeving zelf, maar ook de schorsingsbevoegdheid van de gouverneur wordt met de voeten getreden. Het enige waar we wel over beschikken, is een rapport waaruit blijkt hoe

flagrant de inbreuken zijn.

Sommigen voeren aan dat de taalwetgeving administratieve aanwervingen ingewikkelder maakt, maar het gaat hier om de dienstverlening die tweetalig moet zijn. Sommigen dromen zelfs van een drietalige dienstverlening.

De taalwetgeving vormt echter de ruggengraat van het Brusselse model, dat ervan uitgaat dat alle Brusselaars zowel in het Nederlands als in het Frans kunnen worden geholpen in de gemeente waar ze wonen. Daar wringt het schoentje. Uit een kleine steekproef van Bruzz bleek dat zo iets eenvoudig als een adreswijziging aanvragen in vier van de negentien gemeenten niet eens mogelijk was, terwijl twee gemeenten niet bereikbaar waren.

[223]

Ik heb het interview met u ter gelegenheid van de Vlaamse feestdag gehoord. Het lijkt mij een mooie gelegenheid om u een paar vragen te stellen.

Hoe evalueert u het jaarverslag 2019 van de vicegouverneur? Wordt dat jaarverslag besproken in de ministerraad? Waarom weigert de regering pertinent de taalwetten te handhaven en de schorsingen van de vicegouverneur om te zetten in vernietigingen? Komen de schorsingen van de vicegouverneur eigenlijk ooit wel ter sprake in de ministerraad?

Welke acties ondernam u al om de schendingen van de taalwetgeving aan te pakken? Wat is de stand van zaken met betrekking tot de oprichting van uw aangekondigde raad voor meertaligheid? Zei u niet dat dat in september zou gebeuren? Daar had ik graag meer over vernomen.

U wilt een meertaligheidslabel voor bedrijven invoeren. Hoever staat u daarmee? Zou het niet nuttig zijn om zo'n label in te voeren bij de gemeenten?

[225]

**De heer Juan Benjumea Moreno (Groen).**- Ik maak even een zijsprongetje, maar haak tegelijk in op de vraag van mevrouw Van Achter.

U bent niet bevoegd voor de controle op de gemeenten, maar u bent wel minister van Meertaligheid. Ik vermoed dat u in die hoedanigheid de vraag krijgt voorgeschoteld. Bij de voorstelling van uw beleidsnota Meertaligheid kwamen de trajecten ter sprake die het Huis van het Nederlands ontwikkelt om de kennis van het Nederlands bij het gemeentepersoneel te verhogen. Dat is immers de beste manier om een goede dienstverlening aan de burgers te garanderen. Sinds de laatste begrotingsaanpassing van de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) krijgt het Huis van het Nederlands iets meer geld om de gemeenten te ondersteunen: zo'n 114.000 euro. Het gaat dus niet om enorm veel geld, maar wel een derde meer dan het jaar ervoor. Die budgetverhoging zal ervoor zorgen dat er meer trajecten mogelijk zullen zijn voor Nederlandse les bij de gemeentediensten.

Als minister van Meertaligheid kunt u het voor de gemeenten mogelijk maken om op een laagdrempelige manier en - niet onbelangrijk - tijdens de werkuren taalcursussen te organiseren bij het personeel. Gewestelijke administraties zijn daar doorgaans vrij soepel in. De cursussen die de

---

werknemers tijdens de uren krijgen aangeboden, hebben dan ook succes. Daardoor gaat de dienstverlening naar de burgers erop vooruit.

De VGC werkt daar al aan, samen met het Huis van het Nederlands. Ook de GGC richt cursussen in voor het zorgpersoneel in zieken- en rusthuizen. Hebt u vanuit het gewest vergelijkbare plannen om de gemeenten goed te ondersteunen? Uit alle rapporten over meertaligheid blijkt dat het gemeentepersoneel kennis van het Nederlands belangrijk vindt, maar vaak niet de kans heeft gekregen om de taal te leren. We kunnen de drempels dan ook best zo laag mogelijk houden.

[227]

**M. Christophe Magdalijs (DéFI).**- Au nom de mon groupe, je voudrais rappeler que nous accordons beaucoup d'importance aux lois linguistiques. Il est en effet déplaisant d'entendre que certains Bruxellois néerlandophones ne sont pas accueillis en néerlandais.

Il faut toutefois reconnaître la situation et la sociologie de Bruxelles aujourd'hui. En effet, L'Écho a récemment publié que plus de 90 % de déclarations à l'impôt des personnes physiques relevaient du rôle linguistique français. Dès lors, si on peut être très attachés à la règle comme nous le sommes, encore faut-il que la règle soit totalement applicable dans la pratique. Il faut que la situation de terrain et la loi se rencontrent. Or, je crains qu'en la matière, la législation applicable aux pouvoirs locaux est trop rigide pour que tel soit le cas.

J'ai assez peu apprécié l'allusion au fait que la commune de Woluwe-Saint-Lambert - ou du moins son CPAS - n'aurait pas respecté ses obligations. Les bourgmestres DéFI et FDF de cette Région ont toujours fait honnêtement leur travail en la matière, en tous cas pas moins que les autres.

M. le ministre, si l'ambition est d'avoir des dispositions légales qui rendent les choses applicables dans la pratique, peut-être faudrait-il remettre l'adage "bilinguisme des services, unilinguisme des agents" au goût du jour.

[229]

**De heer Sven Gatz, minister.**- De heer Benjumea heeft terecht gezegd dat ik in de regering verantwoordelijk ben voor de promotie van de meertaligheid. ik heb niet de voorgedij over de gemeenten en in die zin zal mijn antwoord op de eerste drie vragen van mevrouw Van Achter het volgende zijn.

Het is helaas zo dat de taalwet van 1966 in bestuurszaken niet future proof is gebleken. Dat is geen politieke, maar een juridische uitspraak. Vanuit Nederlandstalig oogpunt werd heel duidelijk geponeerd, tot en met de Nederlandstalige kamer van de Raad van State, dat het onderscheid tussen contractuele en statutaire personeelsleden voor de taalwet niet van belang is en dat de taalwet op iedereen van toepassing is. Dat is evenwel niet de mening van de Franstalige juristen, tot en met de Franstalige kamer van de Raad van State. Die zeggen dat er in de taalwet van 1966 wel degelijk een onderscheid gemaakt wordt tussen contractuele en statutaire personeelsleden.

Op het ogenblik dat de wet van kracht werd, was dat inderdaad niet meteen een issue omdat bijna alle personeelsleden, ook in de gemeenten, statutair waren. Vandaag gaat het voor het overgrote

deel over contractuele aanwervingen. We kunnen ons daar blijven over opwinden of we kunnen proberen oplossingen te vinden.

De enige oplossing die ik zie, is dat men dat vroeg of laat bespreekt in de Kamer van Volksvertegenwoordigers, de plaats waar de federale taalwetten tot stand komen. Recent hebben partijen met belangrijke bestuursverantwoordelijkheid daartoe geen enkel initiatief genomen, en dan druk ik me nog zeer vriendelijk en voorzichtig uit. Iedereen laat de taalwet in de Kamer met rust en probeert druk uit te oefenen op diegenen die toezicht moeten houden op de taalwetgeving, om nadien te zeggen dat dat niet naar behoren gebeurt. Nochtans blijft de juridische tweedracht over de kwestie of de taalwetgeving nu al dan niet van toepassing is op contractuele personeelsleden van lokale besturen jammer genoeg al decennialang onbeslecht.

Destijds is er nog geprobeerd om daarover een taalhoffelijkheidsakkoord te vinden, maar de Raad van State heeft dat juridisch terecht teruggefloten omdat de taalwet van openbare orde is en niet door politici moet worden geïnterpreteerd. Alleen de Kamer kan die wijzigen.

[231]

Daarmee bleef alles zoals het nu is.

Wij proberen enerzijds de continuïteit van bestuur te verzekeren, want besturen moeten nu eenmaal mensen aanwerven. Anderzijds zetten we in op het actiever aanbieden van taallessen tijdens de loopbaan.

Mijnheer Benjumea, het is een goede suggestie om het gewest ook een beroep te laten doen op het Huis van het Nederlands. Het gebeurt steeds vaker dat gemeenten dat op vrijwillige basis al doen en we zouden dat nog meer kunnen ondersteunen. Ik wil dat eerst voorleggen aan de raad voor meertaligheid. De minister die bevoegd is voor het toezicht op de lokale besturen, draagt echter de formele eindverantwoordelijkheid.

Ik betreur het ten zeerste dat we in deze situatie blijven vastzitten. Ik juich de suggestie die collega Magdalijns op het einde van zijn betoog deed, niet zonder meer toe, maar op een gegeven moment moeten we toch bekijken hoe we de taalwetgeving kunnen moderniseren. Als we dat niet doen, geraken we op juridisch vlak niet verder en daar heeft de burger uiteindelijk ook geen baat bij.

De burger heeft wel baat bij de promotie van meertaligheid. Aangezien ik daarvoor bevoegd ben, kan ik daar in mijn antwoord dieper op ingaan. In mijn richtnota betreffende de promotie van meertaligheid heb ik inderdaad de ambitie geformuleerd om een Brusselse raad voor meertaligheid in het leven te roepen. Er bestaat al heel wat expertise op dat vlak en ik vind het belangrijk dat we daarvan gebruikmaken om het beleid inzake meertaligheid de komende jaren vorm te geven en te ondersteunen. Bovendien hoop ik dat die raad de vinger aan de pols zal kunnen houden en nieuwe inzichten kan delen.

Die raad zal drie opdrachten krijgen. Ten eerste heeft hij een adviserende rol. Dat betekent dat hij niet-bindende aanbevelingen moet formuleren die als leidraad kunnen dienen voor het beleid inzake meertaligheid. Ten tweede moet de raad het beleid ondersteunen door expertise aan te bieden en te



---

fungeren als een kruispunt tussen onderzoek, praktijk en beleid. De derde opdracht betreft informatie-uitwisseling. Dat betekent dat de raad de vinger aan de pols moet houden en zijn leden en de beleidsverantwoordelijken op de hoogte moet brengen van lopende en recente projecten.

[233]

In een eerste fase mag die raad niet beschouwd worden als een klassieke adviesraad. De oprichting zal dus niet bij ordonnantie tot stand komen.

Op dit moment stellen we een lijst van namen op, om zo tot een zo evenwichtig mogelijk samengestelde raad te komen. We kijken onder meer naar gender, taal (Frans en Nederlands, maar ook Engels), culturele diversiteit, leeftijd, academisch profiel en terreinkennis. We willen namelijk allerlei sectoren in de raad vertegenwoordigd zien: niet alleen academici, maar ook mensen uit het onderwijs, beroepsopleiding, werk, cultuur en jeugd.

De raad kan ad hoc personen uitnodigen voor een vergadering. Mijn kabinet zal zelf niet vertegenwoordigd zijn in de raad, maar zal het secretariaat ervan op zich nemen.

Op dit ogenblik kan ik u nog geen overzicht van de namen geven. De gesprekken met de kandidaten zijn aan de gang en verlopen in een positieve en enthousiaste sfeer, wat heel prettig is. De officiële installatie van de raad staat gepland voor 26 september 2020. Ik dank bij dezen ook de voorzitter, die het Brussels Parlement wil openstellen op de Dag van de Meertaligheid, die ook in het Europees Parlement wordt georganiseerd. Een uitnodiging volgt nog.

Wat uw vraag over het meertaligheidslabel voor bedrijven betreft, vergroot talenkennis vanzelfsprekend de kansen op de arbeidsmarkt. De meeste Brusselse werkgevers vragen twee- of meertalig personeel. Het is dus uitermate belangrijk dat we bedrijven blijven ondersteunen en stimuleren in hun zoektocht naar de juiste taalprofielen. In die zin ben ik het initiatief van minister Clerfayt, om een Talenpunt/Cité de langues in het leven te roepen, zeer genegen.

Daarnaast is het belangrijk dat bedrijven zelf blijven inzetten op taalondersteuning en -opleidingen voor hun personeel. Ik denk daarbij aan de centra voor beroeps- en taalopleiding, Cité des langues, het Huis van het Nederlands, de CVO's, Actiris, VDAB, Bruxelles Formation en de universitaire talentcentra, die de handen in elkaar kunnen slaan en het Talenpunt samen bemannen. Met al die organisaties en de bevoegde ministers wil ik bekijken hoe we die organisaties en de bedrijfs wereld samenwerkingsverbanden kunnen laten sluiten die gericht zijn op taaltraining.

[235]

Dan kunnen we bekijken of we een meertaligheidslabel bij wijze van erkenning kunnen uitreiken aan bedrijven of organisaties die de talenkennis van hun personeel actief bevorderen en of we andere bedrijven kunnen aansporen om dat ook te doen. Als een dergelijk label er komt, is het er hopelijk een waar de bedrijven trots op kunnen zijn.

Op dit moment is dat echter voorbarig. Het is een van de zaken die ik dit najaar of in het voorjaar van 2021 wil voorleggen aan de raad voor meertaligheid en een aantal andere belanghebbende instellingen om na te gaan welke stappen we kunnen zetten.

[237]

**Mevrouw Cieltje Van Achter (N-VA).**- Ik moet altijd lachen als ik hoor dat de collega's van DéFI zeggen dat 90% van de Brusselse belastingbrieven in het Frans worden verstuurd. Mijnheer Magdalijs, weet u dat ik als Nederlandstalige mijn belastingaanslag van de onroerende voorheffing in het Frans hebt ontvangen? Ik sta overal als Nederlandstalige geregistreerd, en toch is dat gebeurd. Ik zou me dus niet op die informatie baseren. Er bestaan belangrijkere studies over het taalgebruik in het Brussels Gewest, zoals de Taalbarometer. U kunt bijvoorbeeld ook naar de recentste verkiezingsresultaten kijken, want ongeveer 17% van de stemmen ging naar Nederlandstalige kandidaten, of naar de Brusselse schoolkinderen, want ongeveer 20% van de Brusselse ketjes volgt Nederlandstalig onderwijs.

Welnu, alle Nederlandstaligen moeten in hun eigen taal kunnen worden bediend bij openbare diensten. Dat is voor mij de essentie. Het is dan ook jammer dat ik uit het antwoord van de minister kan afleiden dat zelfs het rapport van de vicegouverneur niet eens door de regering wordt besproken. Ik merk dat er verschillende visies bestaan over contractuele en statutaire aanwervingen. Het grootste probleem doet zich voor met betrekking tot de eerstgenoemde categorie. Dat neemt niet weg dat er ook problemen zijn met statutaire aanwervingen en dat in sommige gemeenten in het algemeen een zeer groot probleem bestaat met alle aanwervingen.

Ik hoop dat de minister van Meertaligheid alles in het werk stelt om op dat vlak vooruitgang te boeken. Dat kan met opleidingen voor werknemers. Het zou me benieuwen welke gemeenten daar werk van maken en welke niet, want daaruit kunnen we veel leren. Het is in elk geval zeer belangrijk dat burgers in het Brussels Gewest in hun eigen taal kunnen worden bediend en ik vraag u met aandrang om daarvoor alle mogelijk middelen in te zetten. Ik vind op zijn minst dat het jaarverslag van de vicegouverneur door de ministerraad moet worden bestudeerd.

[239]

**De heer Juan Benjumea Moreno (Groen).**- Het lijkt me niet bijster zinvol om te proberen te achterhalen hoeveel mensen op grond van bepaalde gegevens Nederlands of Frans spreken. Studies bevestigen dat de meeste Brusselaars vaak nog een andere taal spreken, waardoor noch het Nederlands, noch het Frans dominant zijn in de hoofdstad. De meeste mensen zijn tweetalig of meertalig, en dat is ook een gezonde ambitie voor het Brussels Gewest.

Ik ben erg blij met uw voornemen om na te gaan of de mogelijkheden om Nederlands te leren, kunnen worden uitgebreid, ook in de gemeenten. Het is goed dat de raad voor meertaligheid zich over die kwestie zal buigen. De minister die bevoegd is voor Plaatselijke Besturen zal de gemeenten misschien moeten ondersteunen om het gemeentepersoneel op te leiden. Ik ben benieuwd naar de eerste resultaten van de raad, die nog in een startfase verkeert, aangezien de samenstelling ervan nog niet rond is. Ik zal minister Clerfayt nog vragen hoe het zit met Nederlandstalige cursussen bij de gemeenten, want hij oefent het bestuurtoezicht uit.

[241]

**M. Christophe Magdalijs (DéFI).**- Nous aussi sommes attachés au fait que les néerlandophones puissent être accueillis et aidés dans leur langue. Je déplore donc que ma collègue ait reçu sa

déclaration en français.

Réjouissez-vous, néanmoins : à Bruxelles, les listes flamandes et l'enseignement flamand attirent des francophones. Ce dernier accueille 18,5 % des enfants bruxellois.

Il n'en reste pas moins que si l'on objective l'ensemble de la situation, le rapport est plutôt de 90 % et 10 %. Toutefois, je ne suis pas certain qu'il faille lancer un grand débat à ce sujet. Il est clair que nous ne ferons plus de recensement linguistique. Si nous avons comme but commun d'accueillir et d'aider les Bruxellois néerlandophones dans leur langue, choisissons la meilleure voie pour y parvenir. Pour moi, cela veut dire assurer le bilinguisme des services - ce qui représente encore beaucoup de travail - tout en permettant l'unilinguisme des agents, afin que les administrations puissent se doter des personnes les plus compétentes pour exécuter leurs missions.

- *L'incident est clos.*

[245]

#### **QUESTION ORALE DE M. GEOFFROY COOMANS DE BRACHÈNE**

**À M. SVEN GATZ, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE CHARGÉ DES FINANCES, DU BUDGET, DE LA FONCTION PUBLIQUE, DE LA PROMOTION DU MULTILINGUISME ET DE L'IMAGE DE BRUXELLES,**

**ET À M. BERNARD CLERFAYT, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE CHARGÉ DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE, DES POUVOIRS LOCAUX ET DU BIEN-ÊTRE ANIMAL,**

**concernant "l'application pour apprendre les langues destinées aux citoyens bruxellois et aux demandeurs d'emploi".**

[247]

**M. Geoffroy Coomans de Brachène (MR).**- Je me réjouis de la présence d'une majorité de néerlandophones dans cette enceinte. Peut-être serez-vous intéressés par ma question.

Dans la déclaration de politique générale (DPG) du gouvernement bruxellois, il est souligné que "Bruxelles est une Région bilingue à vocation internationale. Près de 80 % des offres d'emploi requièrent une connaissance des deux langues nationales et plus de la moitié exigent une connaissance de l'anglais. Or en 20 ans, la connaissance du néerlandais a chuté : en 2001, 33 % des Bruxellois parlaient bien ou très bien la langue, ils ne sont plus que 16,3 % aujourd'hui. L'organisation d'un enseignement multilingue est donc une problématique centrale dans la réflexion visant à améliorer la maîtrise des langues des Bruxellois [...]. Le gouvernement développera une politique globale favorisant le multilinguisme des Bruxellois."

Le 27 mai dernier, Digital Wallonia a annoncé la déclinaison en application de sa plate-forme

---

Wallangues. L'application se penche sur le micro-apprentissage : avec des leçons plus courtes, Wallangues espère motiver ses utilisateurs. L'apprentissage Wallangues se fait dorénavant sous forme de missions. Elle enregistre déjà 3.400 nouveaux utilisateurs par mois. Quatre langues sont disponibles : l'anglais, le néerlandais, l'allemand et le français.

Avez-vous pris connaissance de cette application lancée par Digital Wallonia ?

[249]

Ensuite, la société Altissia, qui gère le projet Wallangues, affirme qu'il y a eu un véritable engouement pour cette application pendant la crise du Covid-19. Un système d'application similaire est-il en réflexion au sein de votre cabinet, afin d'atteindre l'objectif du bilinguisme, voire du trilinguisme à Bruxelles ? Dans l'affirmative, quelles sont les échéances ?

Par ailleurs, en coordonnant vos efforts avec les deux autres Régions, pensez-vous qu'il serait possible de rendre le développement et la gestion de ce type d'application plus performants, plus efficaces et moins onéreux ?

Enfin, l'une des grandes causes du chômage structurel en Région bruxelloise est l'absence de maîtrise des deux langues nationales par les demandeurs d'emploi. Or selon Actiris, la moitié des offres d'emploi, à Bruxelles, demande la connaissance du néerlandais.

Combien de femmes et d'hommes ont-ils bénéficié de chèques langue ? Pourriez-vous ventiler cette donnée par niveau de qualification et par catégorie d'âge ? Pourriez-vous préciser la proportion utilisée pour les cours de néerlandais, de français et d'anglais ?

[251]

**M. Sven Gatz, ministre.**- La réponse à cette intéressante question a été préparée en coordination avec mon collègue, M. Clerfayt, ministre compétent pour la formation professionnelle et la transition numérique.

Nous avons bien pris connaissance de la déclinaison de la plate-forme Wallangues en application mobile et le lancement d'une application similaire pour Brulingua est planifié pour fin août 2020.

Les utilisateurs de Brulingua auront alors également accès à la communauté d'échange linguistique en ligne Speaky. Celle-ci allie une mise en relation simple et efficace, comme sur Facebook, grâce à des outils facilitant l'interaction et la communication tant écrite, instantanée ou non, qu'orale, par vidéoconférence entre deux ou plusieurs personnes.

Lorsque l'utilisateur de Brulingua démarrera ce module, il aura le choix entre plusieurs partenaires linguistiques qui lui seront présentés en fonction de leur pertinence, grâce à un algorithme de mise en correspondance extrêmement précis, basé sur les langues parlées, les langues d'apprentissage et les centres d'intérêt indiqués par le stagiaire.

Cette application ludique encourage les échanges avec des locuteurs natifs membres de ce réseau et permet de renforcer l'expression et la compréhension orales, l'expression et la compréhension

écrites ainsi que les échanges culturels. Parfaitement adaptée à un public de jeunes adultes, elle aide à une meilleure appropriation de l'outil par les apprenants.

Lors de ses rendez-vous de pratique linguistique, l'apprenant peut communiquer par écrit sur une messagerie instantanée, par visioconférence ou uniquement par la voix. L'interface dispose d'un outil de traduction intégré et d'un système de correction dans la messagerie instantanée.

Par ailleurs, Speaky dispose de fonctionnalités dites de ludification (gamification) permettant de renforcer le sentiment d'appartenance des utilisateurs. L'apprenant peut débloquer un système de badges s'il répond à certains critères : profil complété, jours de connexion consécutifs, nombre d'appels réalisés, nombre de mises en relation, etc.

[253]

*(verder in het Nederlands)*

Verder kan ik u nog zeggen dat ook het Huis van het Nederlands in een uitgebreid digitaal aanbod voorziet dat is gericht op het oefenen en het aanleren van het Nederlands. Tijdens de lockdown kende dat aanbod een groot succes. Het gaat onder meer om de volgende initiatieven:

- online conversatietafels, ook wel 'Skype Babbelut' genoemd, bestaande uit vijf sessies per week met telkens twintig deelnemers;

- patati.be, een soort Tinder voor taal, met honderden gebruikers die online konden 'taaldaten';

- de Patati E-péro, met drie maal zestig deelnemers tussen april en juli;

- de Taalgarage, een digitaal centrum voor zelfstudie met veertig Brusselaars die tussen mei en juni een taaltraject op maat konden volgen.

Ten slotte ging tijdens de lockdown de website [nederlandsoefeneninbrussel.be](http://nederlandsoefeneninbrussel.be) weer online, met een volledig overzicht van de mogelijkheden om online Nederlands te oefenen in Brussel.

[255]

*(poursuivant en français)*

Concernant votre troisième question, le projet Brulingua émane de la Région bruxelloise et s'inscrit dans la stratégie 2025 pour Bruxelles, tandis que Wallangues est une initiative de la Région wallonne. Il s'agit de budgets distincts, mais les deux projets bénéficient mutuellement de leurs développements et expériences respectives.

Pour répondre à votre quatrième question sur les données chiffrées, 6.063 bénéficiaires distincts de chèques langue ont été comptabilisés en 2019, tous types de chèques langue confondus, dont 65,5 % de femmes. Quelque 12,4 % des bénéficiaires possèdent un faible niveau d'enseignement (deuxième degré du secondaire maximum), 24,4 % d'un niveau moyen (troisième degré du secondaire) et 25 % d'un niveau élevé (enseignement supérieur). Quelque 38,2 % ont suivi des études à l'étranger sans

équivalence de diplôme.

Au total, 7.727 chèques langue ont été octroyés en 2019, dont 6.047 (près de 80 %) pour des formations en néerlandais, 249 (3,3 %) pour des formations en français et 1.431 (près de 20 %) pour des formations en anglais.

Je me réjouis du lancement prochain de la nouvelle application sur smartphone pour Brulingua.

[257]

**M. Geoffroy Coomans de Brachène (MR).**- Je me réjouis de la date que vous évoquez, à savoir la fin du mois d'août 2020. Je serai l'un des premiers à sauter sur l'occasion !

À Bruxelles, nous sommes en droit de nous réjouir, puisque les chiffres que j'ai évoqués ainsi que ceux que vous y avez ajoutés sont assez inquiétants !

Pourquoi ne pas étudier ma proposition qui vise à réunir les efforts pour être plus efficaces et moins onéreux dans le développement d'une telle application ? Ainsi, un large public aurait accès à l'apprentissage d'une langue, grâce à une application habituellement très coûteuse...

Je suis persuadé que vous trouverez, des deux côtés de la frontière linguistique, des personnes de bonne volonté pour participer à ce projet. Et selon les moyens disponibles, d'autres langues pourraient également être concernées. Je suis vraiment ravi de votre réponse et je suivrai ce projet avec beaucoup d'attention dès la rentrée.

- *L'incident est clos.*

[261]