



**PARLEMENT BRUXELLOIS
BRUSSELS PARLEMENT**

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

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

**RÉUNION DU
MERCREDI 31 MARS 2021**

SESSION 2020-2021

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

**Commissie voor de Economische
Zaken en de Tewerkstelling,
belast met de Economische Transitie,
het Wetenschappelijk Onderzoek
en de Digitalisering**

**VERGADERING VAN
WOENSDAG 31 MAART 2021**

ZITTING 2020-2021

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 de la direction des comptes rendus. La traduction est un résumé.

Publication éditée par le
Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale
Direction des comptes rendus
Tél. : 02 549 68 02
E-mail : criv@parlement.brussels

Les comptes rendus peuvent être consultés à l'adresse
www.parlement.brussels

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 directie Verslaggeving. De vertaling is een samenvatting.

Publicatie uitgegeven door het
Brussels Hoofdstedelijk Parlement
Directie Verslaggeving
Tel. 02 549 68 02
E-mail criv@parlement.brussels

De verslagen kunnen geraadpleegd worden op
www.parlement.brussels

SOMMAIRE

Question orale de Mme Nadia El Yousfi 1

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'état des tests anti-discrimination".

Question orale de Mme Delphine Chabbert 5

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'octroi d'ACS dans le secteur du social et de la santé dans le cadre du plan bruxellois de relance".

Question orale de Mme Véronique Lefrancq 7

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 "les publics qui décrochent de la filière de mise à l'emploi".

Question orale de M. David Leisterh 11

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 "Actiris et l'ouverture des antennes locales".

INHOUD

Mondelinge vraag van mevrouw Nadia El Yousfi 1

aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

betreffende "de stand van de antidiscriminatietests".

Mondelinge vraag van mevrouw Delphine Chabbert 5

aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

betreffende "de toekenning van gec'o's in de sociale en gezondheidssector in het kader van het Brussels Relanceplan".

Mondelinge vraag van mevrouw Véronique Lefrancq 7

aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

betreffende "de doelgroepen die afhaken uit het tewerkstellingssysteem".

Mondelinge vraag van de heer David Leisterh 11

aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

betreffende "Actiris en de opening van de lokale antennes".

Demande d'explications de Mme Farida Tahar 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'appel à projets 'Diversité et anti- discrimination 2021'".	11	Vraag om uitleg van mevrouw Farida Tahar aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn, betreffende "de projectoproep 'Diversiteit en antidiscriminatie 2021'".	11
Demande d'explications jointe de M. Bertin Mampaka Mankamba, concernant "l'annonce de l'appel à projets de 750.000 euros pour lutter contre la discrimination à l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale".	11	Toegevoegde vraag om uitleg van de heer Bertin Mampaka Mankamba, betreffende "de aankondiging van de projectoproep van 750.000 euro ter bestrijding van discriminatie bij tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest".	11
Discussion conjointe – Orateurs :		Samengevoegde bespreking – Sprekers:	
Mme Farida Tahar (Ecolo)		Mevrouw Farida Tahar (Ecolo)	
M. Bertin Mampaka Mankamba (MR)		De heer Bertin Mampaka Mankamba (MR)	
Mme Fadila Laanan (PS)		Mevrouw Fadila Laanan (PS)	
M. Bernard Clerfayt, ministre		De heer Bernard Clerfayt, minister	

103 Présidence : M. Michaël Vossaert, président.

105 **QUESTION ORALE DE MME NADIA EL YOUSFI**

105 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,

105 concernant "l'état des tests anti-discrimination".

107 **Mme Nadia El Yousfi (PS).**- Nous avons pu lire dans la presse que le dispositif des tests anti-discrimination, créé en octobre 2017, peinait à générer des résultats. Nous étions si enthousiastes à l'époque car nous étions fiers d'être la première Région du pays à allouer des moyens supplémentaires à nos services d'inspection. Le test de discrimination à l'embauche se voulait ambitieux. Certes, il y avait des contraintes strictes, mais nous pensions pouvoir faire avancer les lignes.

Nous voulions que la vie des individus sur le marché de l'emploi s'améliore de manière concrète. L'évaluation du dispositif nous prouve qu'il n'en est rien. Nous avons voté un texte qui permettait à l'inspection régionale de pratiquer des techniques dites tests de situation et appels mystères en vue d'alimenter des dossiers destinés à se retrouver entre les mains de la justice. Nous savons que vous êtes régulièrement amené à répondre de ce dispositif devant les parlementaires, mais la faiblesse des chiffres nous inquiète au sein du groupe socialiste. Le récit de cette loi n'est guère exaltant.

En 2018, seules quatre procédures de test ont été lancées pour quinze dossiers transférés par Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH). En 2019, l'inspection régionale de l'emploi n'avait lancé que deux procédures sur la base de dix-neuf dossiers, sans que nous puissions savoir si des résultats tangibles étaient visibles sur le terrain. Nous le savons, l'année 2020 est très particulière, vu le contexte de pandémie, mais comment expliquer que l'inspection régionale de l'emploi n'a traité que six dossiers et qu'aucun test n'a été effectué. Il est légitime de s'interroger en 2021 sur l'efficacité de ce dispositif et de rappeler l'augmentation exponentielle des discriminations, particulièrement à l'embauche.

109 La discrimination à l'embauche n'est pas une illusion ni une chimère, mais une problématique bien réelle étayée depuis de nombreuses années par des études scientifiques. Cette forme de discrimination serait due au fait que l'inspection régionale de l'emploi ne dispose pas d'un nombre suffisant de dossiers pour organiser des tests. En outre, les procédures sont jugées trop lourdes par l'administration.

Quand comptez-vous évaluer le dispositif fonctionnel au regard de ses modalités, de ses objectifs et des résultats obtenus, ainsi que le prévoit la déclaration de politique régionale (DPR) ?

Voorzitterschap: de heer Michaël Vossaert, voorzitter.

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW NADIA EL YOUSFI

aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

betreffende "de stand van de antidiscriminatietests".

Mevrouw Nadia El Yousfi (PS) (in het Frans).- *De antidiscriminatietesten, waarvan we bij de invoering ervan in 2017 veel verwachtten, blijken niet de verhoopte resultaten op te leveren.*

De testen moesten het leven van werkzoekenden vergemakkelijken, maar dat doen ze niet. De PS stelt zich vragen bij de bedroevend lage cijfers.

In 2018 werden slechts vier testprocedures opgestart voor vijftien dossiers die door Unia en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen werden doorgegeven. In 2019 ging het om twee testen op basis van negentien dossiers. We weten overigens niet of die testen een tastbaar resultaat opleverden.

Het jaar 2020 was door de pandemie uitzonderlijk, maar hoe verklaart u dat de directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie slechts zes dossiers behandelde en geen testen uitvoerde?

Hoe doeltreffend is de maatregel in een context van snel toenemende discriminatie bij de aanwerving?

Discriminatie bij de aanwerving is een reëel probleem. De directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie zou onvoldoende dossiers binnenkrijgen om testen te kunnen organiseren. Bovendien is de procedure omslachtig.

Wanneer wordt de maatregel geëvalueerd? Ging u na hoe u de procedure kunt vereenvoudigen?

Overlegde u met Unia om een beter beeld van de situatie te krijgen? Wat leverde dat op? Wilt u met andere private of openbare diensten met een erkende expertise in dit domein overleggen?

Avez-vous mené une réflexion sur les moyens de simplifier la procédure en vigueur ?

Avez-vous organisé une réunion avec les représentants d'Unia pour mieux comprendre la situation ? Dans l'affirmative, qu'en est-il ressorti ? Avez-vous consulté ou projetez-vous de consulter d'autres opérateurs publics ou privés ayant une expertise reconnue dans ce domaine ?

Vous avez récemment dit que, dans certains dossiers, les plaignants ne voulaient finalement plus poursuivre la procédure. Dans d'autres, en revanche, il a été décidé de régler le problème par la médiation. Pensez-vous que ces deux cas puissent expliquer les faibles résultats obtenus ?

111 **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Je suis très régulièrement interrogé sur cette problématique bien réelle en Région bruxelloise. Personne ne nie l'existence de discriminations fortes sur le marché de l'emploi et cette réalité est abondamment documentée par de nombreuses études.

Il n'y a pas plus de doute quant à la nécessité de corriger cette situation créatrice d'inégalités inacceptables, car elle détruit la confiance que tout citoyen mérite lorsqu'il participe à la vie sociale. Il faut donc trouver des solutions à ce problème qui touche également le marché du logement, l'accès à certains lieux comme les discothèques, etc. Vos questions portent donc sur un véritable enjeu de société qui est abordé ici à travers le prisme de l'accès à l'emploi.

113 En se donnant la faculté juridique d'organiser des tests de discrimination, la Région bruxelloise a, en effet, été pionnière et nous avons tous placé beaucoup d'espoir dans le dispositif.

Comme vous, les résultats me déçoivent. Le nombre de dossiers ouverts est assez faible. Il ressort du rapport d'Unia publié en octobre dernier qu'en 2018, seuls 59 dossiers ont été ouverts, contre 58 en 2019. En plus, ces chiffres ne représentent que le nombre total de signalements ! Il est clair qu'après traitement des différents cas, le nombre de tests de discrimination est plus réduit encore, mais le problème majeur réside dans le fait que nous n'avons enregistré qu'une cinquantaine ou une soixantaine de signalements en un an en Région bruxelloise. L'écart entre notre certitude de l'existence de discriminations à l'embauche et le nombre de signalements annuels est énorme.

Afin d'augmenter l'efficacité de la réglementation antidiscrimination, Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) peuvent désormais transférer, après analyse, des dossiers à l'inspection régionale de l'emploi, même si les plaintes sont anonymes. Auparavant, il fallait que la plainte soit nominative. Nous avons décidé de lever cette condition dans le but de recueillir davantage de plaintes.

115 L'inspection régionale de l'emploi a été mandatée pour mettre sur pied un protocole avec Actiris, dont le nouveau service Actiris Inclusive reçoit entre 250 et 300 signalements par mois. Cela

In bepaalde dossiers wilde het slachtoffer niet doorgaan met de procedure, in andere werd het probleem via bemiddeling aangepakt. Verklaart dat de zwakke resultaten?

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *Het lijkt geen twijfel dat discriminatie op de arbeidsmarkt, net als in andere domeinen, een realiteit is en dat we daar iets aan moeten doen.*

Het Brussels Gewest speelde een pioniersrol toen het praktijktests juridisch mogelijk maakte, maar net als u vind ik de resultaten teleurstellend. Volgens een rapport van Unia werden in 2018 slechts 59 dossiers geopend en in 2019 58. Het grootste probleem is dus dat er te weinig gevallen aangegeven worden. Daarnaast worden er ook niet bij elke aangifte praktijktests uitgevoerd.

Unia en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) kunnen voortaan ook anonieme klachten doorgeven aan de directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie. Hopelijk levert dat meer klachten op.

De inspectie kreeg de opdracht om een protocol uit te werken met Actiris, dat zo'n 250 tot 300 meldingen per maand ontvangt. Ik heb ook Brussel Economie en Werkgelegenheid gevraagd

permettra d'accélérer le transfert des dossiers, même anonymes, vers l'inspection régionale de l'emploi.

J'ai également demandé à Bruxelles Économie et emploi (BEE) de prévoir sur son site internet un onglet facilement identifiable pour faire un signalement auprès de l'inspection régionale de l'emploi.

De plus, j'étudie avec mon homologue fédéral, M. Dermagne, les possibilités d'améliorer l'exploration de données (data mining) et la collaboration avec le Contrôle des lois sociales du service public fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation sociale. Les recommandations d'Unia publiées en octobre dernier suggèrent en effet de mieux exploiter ces sources, sans toutefois mentionner qu'il s'agit principalement de données fédérales - Office national de sécurité sociale (ONSS), Banque-carrefour de la sécurité sociale (BCSS)... -, dont nous ne disposons pas directement.

En janvier 2020, mon cabinet, Unia, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) et l'inspection régionale de l'emploi se sont réunis pour discuter de ces deux points spécifiques que sont l'exploration des données et la transmission plus rapide des dossiers à l'inspection régionale.

Les chiffres de l'année 2020, marquée par la pandémie, seront moins pertinents. Il faudra en tenir compte.

J'ai pris connaissance d'un projet de loi que mon homologue fédéral, M. Dermagne, a fait passer en première lecture au gouvernement, qui vise notamment la mise en place de procédures d'exploration de données assez ambitieuses.

¹¹⁷ Je serai très attentif à l'avis du Conseil d'État sur ce projet de loi, puisqu'il s'agit d'exploiter des données, ce qui soulève la question de la vie privée.

Il faudra bien encadrer les procédures pour les tests de discrimination. La réalisation d'un test par l'administration régionale peut être comparée à l'établissement d'un procès-verbal lors d'une infraction à la loi. Il faudra que les règles sur la base desquelles la justice sera amenée à sanctionner l'auteur de l'infraction soient exemptes de vice de procédure et de provocation, car les tribunaux n'aiment pas cela.

Malgré ce débat juridique un peu compliqué, nous irons aussi loin que possible, en collaborant pleinement avec le gouvernement fédéral. En effet, les données à utiliser pour la recherche de situations indicatives d'une discrimination potentielle et, in fine, pour la sélection des hypothèses dans lesquelles nous pourrions activer les tests de discrimination en Région bruxelloise émanent principalement de l'Office national de sécurité sociale (ONSS) et de la Banque-carrefour de la sécurité sociale (BCSS). Elles relèvent donc des autorités fédérales.

¹¹⁹ Il n'en reste pas moins que nous ne recevons que très peu de signalements. La simplification et l'accélération des procédures,

om het gemakkelijker te maken om via de website gevallen van discriminatie te melden.

Met mijn federale collega onderzoek ik de mogelijkheden om de datamining en de samenwerking met de federale sociale inspectiediensten te verbeteren. Hij werkt aan een wetsontwerp. Unia dringt er in haar rapport op aan om gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid beter te benutten, maar dat zijn federale gegevensbanken, waar het gewest niet zomaar toegang toe heeft.

In januari 2020 hebben Unia, het IGVM en mijn kabinet de datamining en de snellere overdracht aan de inspectie besproken. De cijfers voor 2020, het jaar van de pandemie, zullen echter een vertekend beeld geven van de resultaten.

De procedures voor de praktijktesten moeten goed omkaderd worden. Een praktijktest kan vergeleken worden met het opstellen van een proces-verbaal bij een wetsovertreding. Uitlokking en andere procedurefouten moeten vermeden worden.

Het grootste probleem blijft echter het gebrek aan meldingen. Eenvoudigere en snellere procedures zijn wenselijk, maar we

mais aussi une meilleure communication s'imposent. Tout citoyen doit connaître l'existence de procédures qui permettent, quand il a le sentiment d'avoir été victime de discrimination lors d'une procédure d'embauche, de signaler très rapidement ce fait à Unia, à l'IEFH, à l'inspection régionale de l'emploi ou à Actiris Inclusive. Il existe plusieurs portes d'entrée pour signaler des discriminations et il faut le faire savoir.

Comme je l'ai déjà signalé, certains cas traités par Unia connaissent une issue positive. L'objectif n'est pas de "faire du chiffre" avec les tests de discrimination, mais bien de réduire le nombre de cas et de trouver des solutions. Je ne doute pas que nous aurons l'occasion de revenir sur cette question en d'autres circonstances.

¹²¹ **Mme Nadia El Yousfi (PS).**- À l'instar du ministre, je ne suis pas satisfaite des avancées. En matière d'information auprès du grand public, nous savons que pour 2020, vu l'augmentation des chiffres, ceux-ci ne seront pas représentatifs de ce qui est observé sur le terrain. Les chiffres dont nous disposons ne correspondent qu'au sommet de l'iceberg, puisque de nombreuses personnes n'atteignent pas l'étape du dépôt de plainte.

Mes collègues aborderont la question des appels à projets, mais je pense qu'il serait bon de s'interroger sur le calendrier et sur les moyens dont disposent nos associations pour faire ce travail de sensibilisation, d'information et d'accompagnement sur le terrain.

Par ailleurs, notre Région est pionnière pour ce type d'action et de texte sur une thématique importante. La collaboration avec le gouvernement fédéral est bienvenue, car les solutions à ce dossier, particulièrement important en démocratie, ne se trouvent pas uniquement au niveau régional. Quelle qu'en soit l'issue, les réponses à apporter sont multiples et concernent différents niveaux de compétences.

Pour ce qui concerne le niveau régional et comme le rappelle la déclaration de politique régionale (DPR), l'amélioration de nos outils est essentielle pour freiner la hausse des chiffres relayée par Unia. Des moyens doivent être alloués à l'inspection régionale de l'emploi pour que celle-ci puisse faire son travail, notamment en collaboration avec Unia. Nous devons également adapter les dispositions réglementaires pour renforcer nos politiques en la matière et nous attendons à cet égard l'évaluation socioéconomique et sectorielle. Il va falloir redoubler d'efforts.

¹²³ Dans le cadre de ce débat, nous avons abordé la question de la proactivité des dépistages. Vous avez notamment évoqué à ce sujet la problématique de l'entrée en discothèque. Pour rappel, le Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie (MRAX) a précisément eu recours à des dépistages très proactifs dans le cadre des actions qu'il a menées, ce qui a donné les résultats que nous connaissons.

Peut-être y-a-t-il une réflexion à mener à ce sujet afin de déterminer s'il y a provocation en la matière ? Quoi qu'il en soit, faire preuve de davantage de proactivité dans ce domaine

moeten ook beter communiceren. Elke burger moet weten dat hij, wanneer hij het gevoel heeft gediscrimineerd te worden, dat kan melden bij Unia, het IGVM, de directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie of Actiris.

De praktijktesten hebben niet tot doel 'cijfers te creëren', maar het aantal gevallen te verminderen en tot oplossingen te komen.

Mevrouw Nadia El Yousfi (PS) (in het Frans).- *Net als de minister ben ik ontevreden over de resultaten. De klachten zijn slechts het topje van de ijsberg.*

Het gewest is een pionier op het domein van de praktijktesten en de samenwerking met de federale overheid is welkom.

Daarnaast moeten er meer middelen komen, zodat de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie haar instrumenten kan versterken, maar ook om de bewustmaking en begeleiding van de verenigingen op het terrein te verbeteren.

Ten slotte moet ook de regelgeving aangescherpt worden.

De Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie heeft met haar proactieve acties met betrekking tot de toegang tot discotheken bewezen dat zulke acties resultaten opleveren. Misschien moeten we eens nadenken over de mate waarin er daarbij sprake is van uitlokking? Meer proactiviteit zou in elk geval goed zijn.

- Het incident is gesloten.

permettrait d'avancer. Nous devons prendre la mesure de ce que la Région peut faire à son niveau. Il y a malheureusement encore du pain sur la planche et nous aurons l'occasion de revenir sur ce dossier.

- *L'incident est clos.*

QUESTION ORALE DE MME DELPHINE CHABBERT

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'octroi d'ACS dans le secteur du social et de la santé dans le cadre du plan bruxellois de relance".

Mme Delphine Chabbert (PS).- Le plan bruxellois de redéploiement et de relance de l'après-Covid-19 s'engage à soutenir le secteur du social et de la santé.

Dans ce cadre, il est prévu d'octroyer 100 nouveaux postes d'agent contractuel subventionné (ACS) aux acteurs du social et de la santé afin de renforcer l'offre de services. Même si ces postes sont octroyés pour une durée limitée de deux ans, la mesure mérite néanmoins d'être saluée. Les secteurs du social et de la santé ont en effet fortement souffert des conséquences de la crise et doivent être en mesure d'absorber les besoins d'aide et d'accompagnement qui vont exploser en raison de la pandémie.

Par ailleurs, cette mesure va permettre d'engager des chercheurs d'emploi bruxellois dans les secteurs du social et de la santé et de relancer l'économie bruxelloise. Le budget annuel consacré à cette mesure s'élève à 4,5 millions d'euros.

Il nous revient que la Confédération bruxelloise des entreprises non marchandes (Bruxeo) aurait été mandatée par votre cabinet pour émettre des propositions d'affectation de ces postes ACS, en fonction des besoins des secteurs concernés. Sont notamment évoqués l'aide aux sans-abris, les maisons de repos, les soins psychiatriques, l'aide à domicile, le secteur du handicap, l'aide à la jeunesse, le socioculturel et Iriscare.

Il nous revient également qu'une première répartition aurait été réalisée et que celle-ci n'aurait pas attribué de postes ACS aux secteurs des maisons de repos et des soins à domicile. Il m'est difficile de croire que ces deux secteurs aient été oubliés, eux qui sont en première ligne et qui subissent la crise de plein fouet.

M. le ministre, les recommandations rassemblées par Bruxeo ont-elles été prises en considération dans l'attribution des postes ACS ? Dans ce cadre, les acteurs des secteurs du social et de la santé ont-ils été concertés par l'intermédiaire de leurs fédérations ?

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW DELPHINE CHABBERT

aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

betreffende "de toekenning van geco's in de sociale en gezondheidssector in het kader van het Brussels Relanceplan".

Mevrouw Delphine Chabbert (PS) (in het Frans).- Met haar herstelplan na Covid-19 wil de regering de sociale sector en de gezondheidssector ondersteunen.

In dat kader creëert ze in de betrokken sectoren honderd nieuwe functies voor gesubsidieerde contractuelen (gesco). Hoewel dit voor slechts twee jaar is, is het een goede maatregel. De betrokken sectoren hebben immers zwaar onder de crisis geleden en moeten klaarstaan om de behoeften aan steun en begeleiding als gevolg van de pandemie op te vangen.

Bovendien kunnen de sectoren dankzij de maatregel Brusselse werkzoekenden aanwerven. U trekt er jaarlijks 4,5 miljoen euro voor uit.

Blijkbaar hebt u de Confédération bruxelloise des entreprises non marchandes (Bruxeo) gevraagd om voorstellen voor de toekenning van de posten op basis van de behoeften binnen de betrokken sectoren. Er heeft al een eerste verdeling plaatsgevonden, waarbij geen gesco's aan de rusthuizen en de thuiszorg zouden zijn toegewezen.

Hield u bij de toekenning van de gesco's rekening met de aanbevelingen van Bruxeo? Vond er overleg met de betrokken sectorfederaties plaats?

Hoe werden of worden de gesco's toegekend? Kunt u cijfers geven per sector en per functie? Op welke basis werden de keuzes gemaakt? Vindt u niet dat thuiszorg voorrang moet krijgen?

Comment les postes ACS ont-ils été ou seront-ils attribués ? Pouvez-vous nous communiquer la ventilation de ces postes par secteur d'activité, par secteur associatif - privé ou public -, et par fonction ? Quelles sont les raisons qui ont guidé ces choix ? Enfin, ne pensez-vous pas que le secteur des soins à domicile soit prioritaire ?

¹³⁷ **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Effectivement, une des mesures du plan de relance et de redéploiement de la Région de Bruxelles-Capitale, approuvé au mois de juillet 2020, consiste en la création et l'octroi de 100 nouveaux postes d'agent contractuel subventionné (ACS) à durée d'un an, comme mesure de soutien spécifique pour les secteurs du social et de la santé, particulièrement affectés dès la première phase de confinement.

Le budget prévu pour cette mesure s'élève à 4,5 millions d'euros maximum, uniquement pour 2021. Il n'y a, à ce stade, pas d'engagements prévus en 2022. Vous disiez deux ans, mais je vous corrige, il s'agit d'un an.

Pour des questions de rapidité et pragmatiques de mise en œuvre de la mesure, nous n'avons pas procédé à un appel à projets, mais décidé de nous appuyer sur les mesures du volet social-santé du plan de relance bruxellois.

Pour cela, après une répartition politique du budget entre les compétences relevant des Cocom, Cocof et Commission communautaire flamande (Vlaamse Gemeenschapscommissie, VGC), j'ai demandé aux différents ministres compétents en ces matières de me communiquer la liste des associations à soutenir, ainsi que le nombre de postes à octroyer et les fonctions visées. C'est un équilibre, un accord des trois ministres compétents, qui a abouti à cette sélection.

J'ai dès lors donné instruction à Actiris de faire le nécessaire d'un point de vue administratif. Le comité de gestion d'Actiris et les partenaires sociaux, notamment la Confédération bruxelloise des entreprises non marchandes (Bruxeo), ont validé l'attribution des postes en sa séance du 25 février 2021.

¹³⁹ Bien que Bruxeo m'ait communiqué des recommandations, je n'ai à aucun moment fait de choix dans l'attribution des postes. J'ai demandé à mes collègues en charge des matières social-santé et en contact avec le terrain, de décider quelles associations ou institutions soutenir, sachant que le budget disponible ne permet pas de répondre à toutes les demandes.

Si vous souhaitez avoir plus d'informations sur les critères de sélection, je vous invite à interroger les différents ministres qui, chacun en fonction de leur domaine de compétence, ont décidé de l'attribution des postes.

Les projets soutenus aident la population, et particulièrement la plus précarisée, dans la lutte contre la pandémie. Deux secteurs prédominant : ceux de la santé et de l'action sociale. Je communiquerai ultérieurement la liste des associations soutenues ainsi que le nombre de postes et les fonctions.

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- Een van de maatregelen uit het herstelplan houdt de toekenning in van honderd nieuwe gesco's gedurende een jaar aan de sociale sector en de gezondheidssector.

De regering trekt daar in 2021 maximaal 4,5 miljoen euro voor uit. Voor 2022 is er geen budget, aangezien de maatregel slechts één jaar loopt.

Om de maatregel snel te kunnen uitvoeren, deed ik geen projectoproep. Ik baseerde mij voor de toekenning van de gesco's op de maatregelen uit het Brusselse gezondheidsplan.

Ik vroeg de betrokken ministers om mij een overzicht te bezorgen van de te ondersteunen verenigingen, het aantal toe te kennen banen en de beoogde functies. Vervolgens gaf ik Actiris de opdracht om de nodige administratieve stappen te zetten. Het beheerscomité van Actiris en de sociale partners keurden de toekenning van de gesco's op 25 februari 2021 goed.

Bruxeo bezorgde mij een aantal aanbevelingen. Ik liet de voor sociale zaken en gezondheid bevoegde ministers beslissen welke verenigingen en instellingen de banen toegekend kregen. Zij kunnen u meer vertellen over de selectiecriteria. Het budget volstond immers niet om op alle verzoeken in te gaan. Ik bezorg de griffie een overzicht van de ondersteunde verenigingen en van het aantal banen en functies.

141 **Mme Delphine Chabbert (PS).**- Je vous remercie pour cette rectification. Je pensais en effet que les postes étaient attribués pour une durée de deux ans.

Réagir rapidement sans passer par un appel à projets était indispensable, je le comprends. Je comprends aussi la logique dans laquelle vous avez travaillé. Ceci étant, je pense que le plan de relance n'est pas suffisamment social. Or, en Région bruxelloise, nous avons besoin d'un plan qui soit davantage centré sur les besoins sociaux.

Dans le domaine de la santé et du social, le service de l'aide et des soins à domicile est trop souvent oublié, alors qu'il recouvre des métiers essentiels. J'interrogerai les différents ministres compétents, mais je suis convaincue que ce secteur devrait en priorité retenir l'attention de l'ensemble du gouvernement.

145 **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Je vous rejoins sur la nécessité de défendre les secteurs du social et de la santé. Ainsi, parmi les mesures relatives à la relance de l'emploi sur lesquelles j'ai travaillé, j'évoquerai la création de 100 postes d'agent contractuel subventionné (ACS) pour ces secteurs. Nous n'avions plus créé de tels postes en Région bruxelloise depuis cinq ans. En termes d'emploi, il s'agit donc d'un tournant radical opéré au sein de notre stratégie budgétaire.

Nous avons créé 100 postes et non plus car il nous fallait tenir compte des différents équilibres budgétaires. Seuls les secteurs du social et de la santé ont fait l'objet de cette attention.

145 **Mme Delphine Chabbert (PS).**- Je suis en effet d'accord avec la nécessité de ces postes ACS et leur création est très positive. Néanmoins, je me permets encore une fois d'attirer votre attention sur le secteur des soins à domicile.

- *L'incident est clos.*

153 **QUESTION ORALE DE MME VÉRONIQUE LEFRANCQ**

153 **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,**

153 **concernant "les publics qui décrochent de la filière de mise à l'emploi".**

155 **Mme Véronique Lefrancq (cdH).**- La crise sanitaire que nous traversons actuellement se double d'une crise économique et sociale. Un constat qui se matérialise notamment dans les chiffres. Si on pouvait s'attendre à voir le taux de chômage grimper en flèche uniformément, c'est le contraire qui se produit dans certaines communes de notre Région.

Fin janvier, la Région bruxelloise comptait plus de 90.000 chercheurs d'emploi, soit 2,6 % de plus qu'un an plus tôt. Mais

Mevrouw Delphine Chabbert (PS) (in het Frans).- *Ik dacht dat de maatregel twee jaar liep.*

Ik begrijp dat u snel wilde handelen en daarom geen projectoproep deed.

Volgens mij is het herstelplan echter niet sociaal genoeg, terwijl Brussel net behoefte heeft aan sociale maatregelen.

De thuiszorg wordt al te vaak vergeten, terwijl het om essentiële beroepen gaat. De regering zou meer aandacht aan die sector moeten besteden.

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *Ik ben het met u eens dat de sociale sector en de gezondheidssector steun verdienen. Daarom zorgt de regering ook voor die honderd gesco's, iets wat ze al vijf jaar niet meer heeft gedaan. Door het beperkte budget zijn het er niet meer geworden.*

Mevrouw Delphine Chabbert (PS) (in het Frans).- *Het is een goede zaak dat ze er komen. Toch moet u meer aandacht hebben voor de thuiszorg.*

- *Het incident is gesloten.*

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW VÉRONIQUE LEFRANCQ

aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

betreffende "de doelgroepen die afhaken uit het tewerkstellingssysteem".

Mevrouw Véronique Lefrancq (cdH) (in het Frans).- *De huidige gezondheidscrisis gaat gepaard met een economische en sociale crisis.*

Eind januari telde het Brussels Gewest meer dan 90.000 werkzoekenden. Dit is een stijging met 2,6% tegenover vorig jaar, maar er zijn grote verschillen tussen de gemeenten. In de gemeenten in het zuiden en het zuidoosten van het gewest stijgen

cette tendance globale ne reflète pas la réalité du terrain. Une lecture plus affinée des chiffres révèle de grosses disparités communales :

- les communes du sud et du sud-est de la Région voient leur chiffre augmenter, à savoir une augmentation de 8,9 % à Auderghem, 8,4 % à Woluwe-Saint-Lambert et 8 % à Uccle ;

- les chiffres des communes du croissant pauvre connaissent la tendance inverse. Au regard des données de janvier 2020, le taux de chômage diminue dans les communes de Molenbeek-Saint-Jean, Anderlecht, Schaerbeek et Saint-Josse-ten-Noode.

Cette diminution des chiffres du chômage dans ces communes n'est pas le signe d'une reprise économique, mais la matérialisation de maux plus profonds, à savoir le décrochage de la filière de mise à l'emploi. L'actuel directeur général d'Actiris pointe du doigt deux éléments : la fracture numérique et l'absence de connaissance d'une des deux langues nationales. La fermeture des antennes locales a exacerbé ces éléments et démontré que la numérisation des procédures ne permettait pas de répondre à tous les publics. La crise du coronavirus a mis au jour le décrochage des publics les plus précarisés.

On constate également la disparition de ces publics lorsque l'on regarde le nombre d'usagers du CPAS inscrits chez Actiris, en baisse de 23 % entre janvier 2020 et janvier 2021.

¹⁵⁷ Quels moyens sont mis en place pour récupérer les publics précarisés dans le cadre des procédures de mise à l'emploi ? Une simplification de la procédure administrative numérique est-elle à l'étude ou a-t-elle été étudiée ?

L'un des problèmes avancés pour expliquer le décrochage des publics précarisés est l'ignorance d'une des deux langues régionales. Travaillez-vous sur une augmentation des langues disponibles dans la procédure numérique d'Actiris ?

Quel est le délai pour avoir un rendez-vous dans l'une des trois antennes ouvertes ? Prévoyez-vous d'ouvrir d'autres antennes ? Pour quelles raisons n'y en a-t-il pas davantage ?

Le plan de relance à court terme prévoyait une enveloppe pour augmenter le personnel de première ligne d'Actiris. Qu'en est-il ? Comment cela s'est-il matérialisé ?

Enfin, les publics qui n'entrent pas dans la filière de remise à l'emploi d'Actiris viennent se greffer aux jeunes qui ne sont ni étudiants, ni travailleurs, ni stagiaires (not in education, employment or training, NEET), déjà en dehors du système. Comment évoluent les chiffres des NEET depuis le début de cette crise ? Que mettez-vous en place pour qu'ils s'adressent à Actiris ?

¹⁵⁹ **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Les chercheurs d'emploi, et particulièrement ceux en situation de fracture numérique ou linguistique, peuvent bénéficier d'un rendez-vous dans l'une des antennes actuellement ouvertes. Ils peuvent y obtenir

de werkloosheidscijfers: +8,9% in Oudergem, +8,4% in Sint-Lambrechts-Woluwe en +8% in Ukkel.

In de gemeenten van de arme sikkel evolueren de cijfers in de omgekeerde richting: in Sint-Jans-Molenbeek, Anderlecht, Schaarbeek en Sint-Joost-ten-Node daalt de werkloosheid. Die daling is geen teken van economisch herstel, maar van het feit dat mensen afhaken uit het tewerkstellingsstelsel. De directeur-generaal van Actiris wijst op de sluiting van de lokale agentschappen, die de digitale kloof vergrootte, en het gebrek aan kennis van een van de twee landstalen.

Het aantal OCMW-cliënten die bij Actiris zijn ingeschreven, is met 23% gedaald tussen januari 2020 en januari 2021.

Welke middelen worden ingezet om kansarme doelgroepen in tewerkstellingsprocedures op te nemen? Wordt een vereenvoudiging van de digitale procedure onderzocht?

Een van de redenen waarom kansarme doelgroepen afhaken, is dat ze geen kennis hebben van een van de twee talen van het gewest. Zal de digitale procedure van Actiris in meer talen beschikbaar worden?

Hoelang is de wachtermijn voor een afspraak in een van de drie agentschappen die nog open zijn? Bent u van plan andere agentschappen te openen?

Het herstelplan voorzag in een budget voor meer eerstelijns personeel bij Actiris. Wat is daarmee gebeurd?

Naast de doelgroepen die afhaken uit het tewerkstellingsstelsel zijn er nog de jongeren die noch student, noch werknemer, noch stagiair zijn (Not in Education, Employment or Training, NEET). Hoe evolueren de cijfers van de NEET-jongeren sinds het begin van de crisis? Wat doet u om ze met Actiris in contact te brengen?

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *Werkzoekenden kunnen een afspraak maken in een van de agentschappen die open zijn. Ze kunnen er met een medewerker*

un entretien en présentiel avec un collaborateur d'Actiris afin de réaliser les tâches administratives d'inscription ou de réinscription comme chercheur d'emploi, de recevoir un accompagnement ou de répondre à des questions spécifiques relatives à la formation - certaines d'entre elles ayant été interrompues ou réorganisées dans le contexte de la crise du Covid-19 -, à une offre d'emploi ou à l'orientation vers des partenaires d'Actiris, comme Bruxelles Formation, l'Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, VDAB) ou encore les missions locales pour l'emploi.

Nos chercheurs d'emploi les plus fragilisés sur le plan social ou de la santé et en situation de fracture numérique peuvent également bénéficier d'un accès à un accompagnement en présentiel auprès du service de la consultation sociale, qui organise un accompagnement spécifiquement dédié à ce public.

Le centre de contact d'Actiris est ouvert de 8h30 à 16h30 sans interruption via le numéro gratuit 0800/35.123. Étant donné la situation sanitaire liée au Covid-19 et la fermeture de certains services, en plus des réinscriptions, des prises de rendez-vous et des questions liées à l'emploi - traitées par le biais du dispositif "Job Info" -, les premières inscriptions peuvent également être réalisées au moyen d'un appel téléphonique.

Si lors de cet appel, des difficultés rendant impossibles l'inscription par téléphone - la solution de contact la plus simple - sont identifiées, un rendez-vous en présentiel est proposé dans une des antennes.

¹⁶¹ En ce qui concerne la Cité des métiers de Bruxelles, une équipe de stewards numériques accueille les usagers dans un espace multimédia et leur apporte une aide dans leurs recherches sur internet et leurs démarches d'orientation vers les formations et l'emploi. Quant aux conseillers, ils accueillent le public en présentiel, sur rendez-vous.

Aucune réflexion n'est actuellement menée au sein d'Actiris pour simplifier la procédure administrative, votre question laissant entendre que cette dernière comporterait des démarches inutiles, non identifiées par Actiris. Cependant, il a été décidé de travailler avec les espaces publics numériques (EPN). En effet, Actiris s'est chargé de transmettre les procédures pour tout ce qui a trait au dossier unique - et donc au dossier du chercheur d'emploi - pour mieux former les stewards numériques actifs au sein des EPN. Ceux-ci sont ainsi mieux à même d'aider les usagers dans leurs démarches relatives à l'inscription et à la recherche d'emploi.

Il n'est pas prévu de traduire le dossier unique d'Actiris dans une autre langue que les deux langues régionales, qui sont les langues dans lesquelles les agents peuvent les traiter. Je rappelle que 17,5 % des chercheurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris ne maîtrisent pas la langue dans laquelle leur dossier est géré par Actiris.

Cependant, la possibilité existe, pour les personnes ne parlant ni français ni néerlandais, de bénéficier de l'interprétariat social

van Actiris hun administratie in orde brengen om zich als werkzoekende in te schrijven en begeleiding te krijgen.

De kwetsbaarste werkzoekenden hebben ook toegang tot begeleiding bij de dienst Sociale Consultatie.

Het contactcentrum van Actiris is doorlopend bereikbaar van 8.30 uur tot 16.30 uur met het gratis telefoonnummer. Indien de inschrijving telefonisch niet mogelijk is, wordt een afspraak in een agentschap voorgesteld.

In beroepenpunt.brussels verwelkomt een team van wizards de gebruikers in een multimediaruimte en helpt hen in hun zoektocht op internet. Werkzoekenden kunnen ook met een consultant een afspraak ter plaatse maken.

Actiris heeft geen plannen om de administratieve procedure te vereenvoudigen, maar heeft wel beslist om te werken met openbare computerruimtes.

Er zijn geen plannen om het uniek dossier van Actiris in een andere taal te vertalen dan de twee talen van het gewest. Ter herinnering: 17,5% van de werkzoekenden die bij Actiris zijn ingeschreven, beheerst de taal van zijn dossier niet.

Wie geen Nederlands of Frans praat, kan sinds 2018 een beroep doen op een sociale tolk. Er zijn 22 talen beschikbaar. Dit vrij ruime aanbod vergemakkelijkt de inschrijving en begeleiding. Het is belangrijk dat deze werkzoekenden zo snel mogelijk met het Nederlands of het Frans in contact komen en hun taalkennis geleidelijk verbeteren.

mis en place chez Actiris depuis 2018. Celui-ci concerne actuellement 22 langues identifiées par Actiris comme étant les plus utilisées par les chercheurs d'emploi allophones. Il s'agit de l'arabe, du turc, de l'espagnol, du roumain, du polonais, de l'anglais, du bulgare, de l'albanais, du russe, du grec, du portugais, de l'italien, de l'hindi, du pachto, du dari, du peul, du persan (farsi), de l'ourdou, du pendjabi, du somali, du chinois et du lingala.

Cette offre assez large permet de faciliter l'inscription et l'accompagnement des personnes concernées. Il s'agit ensuite de les aider à entrer le plus rapidement possible en contact avec le français ou le néerlandais et à améliorer progressivement leur connaissance de ces langues.

¹⁶³ Si les entretiens individuels en présentiel, avec déplacement des interprètes dans les antennes d'Actiris, sont toujours privilégiés, les prestations par téléphone et vidéoconférence ont constitué une alternative pour certains types d'entretiens pendant la pandémie.

Depuis le 1er mars, onze antennes (Schaerbeek, Molenbeek-Saint-Jean, Anderlecht, Saint-Gilles, Jette, Evere, Etterbeek, Forest, Bruxelles-Ville, Saint-Josse-ten-Noode et Ixelles) sont ouvertes et le délai moyen pour un rendez-vous avec un conseiller est de cinq jours ouvrables, et de deux jours pour un rendez-vous lié à une inscription.

Il est prévu d'ouvrir également les antennes de Berchem-Sainte-Agathe et d'Uccle dans les prochains jours. Avec le confinement, j'espère que nous pourrions ouvrir ces deux antennes et en tout cas laisser ouvertes les antennes locales mentionnés.

Il a été décidé d'ouvrir les grandes et moyennes antennes. En effet, la règle de distanciation physique a un impact important sur les effectifs réduits des petites antennes, ce qui ne permet pas d'organiser l'accueil dans les meilleures conditions. En outre, la concentration des ressources sur les plus grandes antennes vise à consolider leurs ouvertures afin qu'elles restent accessibles à l'ensemble des chercheurs d'emploi. Cet organisme d'intérêt public régional doit en effet rester le plus accessible possible aux personnes en décrochage numérique.

¹⁶⁵ Avec le budget dégagé dans le cadre du plan de relance du mois de juillet, 62 équivalents temps plein (ETP) ont été engagés et attribués aux services de première ligne d'Actiris, pour l'accompagnement des chercheurs d'emploi et des employeurs. Les antennes, la Cité des métiers de Bruxelles, les centres de contact et le service Select Actiris ont été renforcés.

Les NEET (not in education, employment or training, NEET) sont des jeunes de 15 à 29 ans qui ne sont ni aux études, ni en formation, ni à l'emploi, et échappent aux radars des institutions. Par définition, il est difficile d'avoir sur eux des informations précises telles que leur nombre, d'autant qu'Actiris ne dispose de chiffres que sur les personnes inscrites. Selon les derniers chiffres disponibles, Statbel estime le nombre de NEET dans cette tranche d'âge à environ 13 % en 2019. Eurostat fournit un

Hoewel de voorkeur uitgaat naar individuele face-to-facegesprekken in de agentschappen van Actiris, zijn telefoongesprekken en videoconferenties een alternatief voor sommige gesprekken tijdens de pandemie.

Sinds 1 maart zijn elf agentschappen open. De gemiddelde wachttijd voor een afspraak met een consultant bedraagt vijf werkdagen en voor een afspraak voor een inschrijving twee dagen.

Actiris is van plan om de komende dagen ook de agentschappen in Sint-Agatha-Berchem en Ukkel te openen. Er is immers beslist om de grote en middelgrote agentschappen te openen. De afstandsregels hebben grote gevolgen voor de kleine agentschappen.

Met het budget dat in het kader van het herstelplan is vrijgemaakt, zijn 62 voltijdse equivalenten (VTE) aangeworven bij de eerstelijnsdiensten van Actiris voor de begeleiding van werkzoekenden en werkgevers. De agentschappen, het Beroepenpunt van Brussel, de contactcentra en Select Actiris zijn eveneens uitgebreid.

NEET-jongeren zijn jongeren van 15 tot 29 jaar die niet studeren of werken en onder de radar blijven. Het is per definitie moeilijk om cijfermateriaal over deze groep te verzamelen. Statbel schat hun aantal op ongeveer 13% in 2019. Eurostat geeft een iets hoger percentage.

Het risico bestaat dat het aantal NEET-jongeren in 2020 en 2021 toeneemt, omdat een reeks diensten gesloten zijn en opleidingen

chiffre un peu plus élevé, ce qui est étrange, puisqu'il devrait être basé sur les données de Statbel.

Le nombre de NEET risque d'augmenter en 2020 et 2021, en raison de la fermeture d'une série de services, de l'interruption des formations et de la situation en général. Nous devons y répondre par une stratégie particulière. Une ligne de travail du futur Fonds social européen (FSE), dont nous étudions actuellement les priorités, sera dédiée à cette problématique.

¹⁶⁷ **Mme Véronique Lefrancq (cdH).**- Je vous remercie de nous avoir fait part de ces informations actualisées. Je suis ravie d'apprendre que les antennes ont été ouvertes, ce qui permettra d'assurer un accompagnement optimal des chercheurs d'emploi.

Vous n'avez pas répondu à mes questions concernant le plan de relance.

Vous prévoyez de renforcer le personnel de première ligne au sein des services d'Actiris. Je suis également ravie que vous constatiez l'utilité des espaces publics numériques (EPN) dans le cadre d'une recherche d'emploi. J'espère par conséquent que vous injecterez les moyens nécessaires afin d'aider ces opérateurs à mener à bien leurs missions.

- *L'incident est clos.*

¹⁷³ **QUESTION ORALE DE M. DAVID LEISTERH**

¹⁷³ 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,**

¹⁷³ **concernant "Actiris et l'ouverture des antennes locales".**

¹⁷⁵ **M. David Leisterh (MR).**- Comme M. le ministre vient de répondre à l'essentiel de ma question, je voudrais la centrer uniquement sur les formations.

Disposez-vous d'un tableau de bord des formations qui ne sont plus dispensées ? La plupart des maisons d'emploi qui offrent ces formations sont-elles à nouveau fermées ou avez-vous pu inverser la tendance ?

¹⁷⁷ **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Au niveau des formations et en ce qui concerne l'Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, VDAB), la situation est la même depuis fin janvier, c'est-à-dire que les opérateurs de formation reconnus par le VDAB prennent des mesures sanitaires et adaptent leurs services à chaque formation. Dans la mesure du possible, ils offrent une formation numérique. Si des cours en ligne ne sont pas possibles, la formation se poursuit en présentiel dans le centre de formation, dans le respect des mesures de distanciation.

zijn onderbroken. We moeten daarop een antwoord bieden met een specifieke strategie. In het kader van het toekomstige Europees Sociaal Fonds (ESF) zal aan deze problematiek worden gewerkt.

Mevrouw Véronique Lefrancq (cdH) *(in het Frans).*- *Ik ben blij dat de agentschappen open zijn, zodat een betere begeleiding mogelijk wordt.*

U hebt niet geantwoord op mijn vragen over het herstelplan.

Het eerstelijns personeel van Actiris wordt uitgebreid en u ziet het nut in van openbare computerruimtes. Ik hoop dan ook dat u daaraan voldoende middelen toekent.

- *Het incident is gesloten.*

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER DAVID LEISTERH

aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

betreffende "Actiris en de opening van de lokale antennes".

De heer David Leisterh (MR) *(in het Frans).*- *Hebt u een overzicht van de opleidingen die Actiris niet meer geeft? Heeft het merendeel van de jobhuizen de deuren andermaal moeten sluiten?*

De heer Bernard Clerfayt, minister *(in het Frans).*- *Qua opleidingen is er bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) sinds januari niets veranderd. Zo mogelijk worden opleidingen digitaal gegeven, anders gebeurt dat in het opleidingscentrum met de vereiste social distancing.*

Zo'n 75% van de technische opleidingen en 25% van de cursussen Nederlands worden in het opleidingscentrum gegeven.

Bruxelles Formation geeft alle theoretische lessen vanop afstand. Sinds 2 februari 2021 kan het opnieuw contactonderwijs

Les pourcentages de formations suivies en ligne ou en présentiel sont différents pour chaque formation.

Quelque 75 % des formations techniques sont suivies en présentiel et 25 %, en ligne. Quelque 25 % des cours de néerlandais sont, quant à eux, donnés en présentiel et 75 %, en ligne. Un cours de néerlandais peut être donné en vidéoconférence, mais une partie aura toujours lieu en présentiel, sans doute parce que l'interaction n'est pas la même.

Pour Bruxelles Formation, la règle est de maintenir les formations à distance, quand le contenu le permet. Tous les cours théoriques sont donnés à distance, même pour les métiers techniques.

Depuis le 1er février 2021, Bruxelles Formation et ses partenaires peuvent reprendre des activités en présentiel, à condition de remplir l'une des trois conditions de dérogation ci-dessous et d'introduire une demande à la cellule de crise de Bruxelles Formation :

- activités nécessaires pour préparer la reprise future des activités collectives in situ (tests et entretiens de motivation préalables à l'entrée en formation) ; dans ce cadre, toute activité collective réunissant des candidats sera organisée sans dépasser 50 % de la capacité d'accueil classique dans le cadre des mesures liées au Covid-19 ;

- formations qui ne peuvent plus être organisées à distance car elles nécessitent des équipements ou ateliers spécifiques ou touchent un public cible ayant un plus grand risque de décrochage à distance ;

- formations liées à une obligation légale ou réglementaire, notamment la certification des stagiaires.

- *L'incident est clos.*

DEMANDE D'EXPLICATIONS DE MME FARIDA TAHAR

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'appel à projets 'Diversité et anti-discrimination 2021'".

DEMANDE D'EXPLICATIONS JOINTE DE M. BERTIN MAMPAKA MANKAMBA,

concernant "l'annonce de l'appel à projets de 750.000 euros pour lutter contre la discrimination à l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale".

Mme Farida Tahar (Ecolo).- L'appel à projets "Diversité et anti-discrimination 2021" a été lancé le 1er mars dernier. Dans

organiseren, op voorwaarde dat een van de volgende drie voorwaarden is vervuld en het een aanvraag tot zijn crisiscel richt.

- de activiteiten zijn noodzakelijk voor de heropstart van toekomstige collectieve activiteiten;

- de opleidingen kunnen niet vanop afstand worden gegeven;

- de opleidingen houden verband met een wettelijke verplichting.

- Het incident is gesloten.

VRAAG OM UITLEG VAN MEVROUW FARIDA TAHAR

aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

betreffende "de projectoproep 'Diversiteit en antidiscriminatie 2021'".

TOEGEVOEGDE VRAAG OM UITLEG VAN DE HEER BERTIN MAMPAKA MANKAMBA,

betreffende "de aankondiging van de projectoproep van 750.000 euro ter bestrijding van discriminatie bij tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest".

Mevrouw Farida Tahar (Ecolo) (in het Frans).- Er wordt 750.000 euro vrijgemaakt voor projecten ter bestrijding van

ce cadre, 750.000 euros seront consacrés à des projets de lutte contre les discriminations à l'embauche et de promotion de la diversité sur le marché de l'emploi bruxellois.

Les discriminations liées à l'emploi à Bruxelles sont prégnantes depuis trop longtemps, et la crise sanitaire n'a fait que les aggraver. En effet, la contraction du marché du travail affectera différemment les travailleurs et demandeurs d'emploi bruxellois en fonction de leur âge, de leurs qualifications, de leur genre ou de leur origine. Les catégories de travailleurs et demandeurs d'emploi déjà habituellement discriminées sur le marché de l'emploi risquent de l'être davantage. C'est pourquoi la lutte contre les discriminations à l'embauche doit être, plus que jamais, une priorité. Cet appel à projets va donc dans le bon sens, et je tenais à le saluer.

L'édition 2021 de cet appel à projets annuel sera axée sur la thématique de l'âge. Il s'agit d'un critère important, car ce type de discrimination affecte particulièrement les jeunes mais aussi les personnes plus âgées.

¹⁸⁹ Comment la thématique de cette année a-t-elle été choisie ? Comment est-elle intégrée dans l'appel à projets ? La prise en compte de cette dimension est-elle un critère excluant dans la sélection des projets des candidats ? Quels sont exactement les critères de sélection des projets ? Comment et par qui ont-ils été définis ? Quelle est la composition du jury de sélection ?

Un délai supplémentaire sera-t-il accordé aux associations qui sont en attente de réception de justificatifs ? Souvent, pour les appels à projets, les délais sont assez courts. J'espère qu'il y aura une certaine souplesse à cet égard.

Dans un souci de transparence, la liste des projets retenus sera-t-elle publiée ?

¹⁹¹ **M. Bertin Mampaka Mankamba (MR).**- Je ne vous félicite pas pour cet appel à projets. C'est avec grande stupéfaction et incompréhension que j'ai lu dans la presse de ce 2 mars que vous aviez lancé un appel à projets de 750.000 euros pour lutter contre la discrimination à l'emploi. Pourriez-vous dresser un état des lieux de votre action en cette matière ? Cette question est prioritaire en Région bruxelloise.

Vous l'avez souligné dans vos réponses précédentes : divers rapports et textes d'institutions internationales comme l'Union européenne (UE) et l'Organisation des Nations unies (ONU) pointent notre pays comme l'un des plus discriminants, notamment en matière d'emploi. Les discriminations touchent en particulier les afrodescendants. Si je ne souhaite pas tomber dans le communautarisme, les chiffres que vous fournissez sur les langues utilisées par Actiris sont néanmoins révélateurs. Les afrodescendants sont victimes de l'afrophobie, dont nous attendons encore une prise en considération à la juste mesure du fléau et de la perte de potentiel humain qu'elle représente pour notre tissu économique.

discriminatie bij aanwerving en ter promotie van de diversiteit op de werkvloer.

De coronacrisis heeft de discriminatie op de arbeidsmarkt, op basis van leeftijd, diploma, geslacht of origine, alleen maar erger gemaakt. Daarom moet de strijd tegen discriminatie bij aanwerving de absolute prioriteit krijgen. Deze projectoproep is dan ook een goede zaak.

In de editie van dit jaar wordt gefocust op leeftijd, een belangrijke discriminatiegrond voor jong en oud.

Hoe werd dat thema bepaald? Hoe is het omschreven binnen de projectoproep? Wat zijn de precieze selectiecriteria? Wie zit er in de jury?

Wordt een zekere soepelheid ingebouwd met betrekking tot de termijn?

Wordt de lijst met de geselecteerde projecten gepubliceerd?

De heer Bertin Mampaka Mankamba (MR) *(in het Frans).*- *Ik was stomverbaasd toen ik op 2 maart via de pers vernam dat u een projectoproep van 750.000 euro hebt gelanceerd ter bestrijding van discriminatie bij tewerkstelling. Wat hebt u op dat vlak al ondernomen?*

Het gaat hier om een zeer urgente kwestie. Ons land en ons gewest scoren zeer slecht op dit vlak, zeker als het om personen van Afrikaanse afkomst gaat. We hebben nog altijd geen goed zicht op de omvang van deze schandelijke discriminatie en het verlies aan menselijk potentieel dat ze teweegbrengt. Dit is een Europese hoofdstad onwaardig.

En effet, en cette Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine proclamée par l'ONU et en ce Mois de l'histoire des noirs célébré dans notre capitale, une triste réalité doit être rappelée. En 2019, les droits fondamentaux des afrodescendants, notamment le droit à une digne participation sociale et économique et, donc, à l'emploi ont dû être rappelés par l'Union européenne par la voie d'une résolution portée historiquement par Mme Cécile Kyenge, ministre italienne convenue à plusieurs reprises au parlement italien. Notre pays et notre Région affichent des chiffres parmi les plus effrayants d'Europe. Ils sont indignes de la capitale européenne que nous faisons tous vivre, quelles que soient nos origines.

¹⁹³ Laissez-moi vous donner quelques exemples. Le taux d'emploi des résidents d'origine non européenne est de 58 %, contre une moyenne de 74 % dans l'Union européenne, soit le pire chiffre européen selon Eurostat. Le taux de chômage est de trois à quatre fois plus élevé parmi les afrodescendants, y compris les plus formés et qualifiés, que la moyenne nationale, et le taux d'emploi est de 37 % à peine chez les afrodescendants bruxellois. C'est moins que ce que la Flandre, parfois accusée d'être plus discriminante, affiche aujourd'hui.

Je pourrais poursuivre longuement avec d'autres chiffres évocateurs et faits avérés. Des recherches universitaires, des livres, des articles de presse pointent l'absence de personnes de couleur dans les hiérarchies et fonctions dirigeantes de secteurs dits ouverts tels que la culture, le monde associatif, les organes de gestion des entreprises du BEL20 et la magistrature. J'ai d'ailleurs été étonné d'apprendre qu'un juge de couleur avait été nommé à Mons.

¹⁹⁵ Force est de constater la fuite de "cerveaux" issus de différents secteurs vers d'autres pays. Je suis moi-même issu d'une génération d'afrodescendants qui, après avoir terminé leurs études en Belgique, ont dû partir en France, en Angleterre, aux États-Unis ou au Canada pour espérer s'insérer professionnellement.

À mes yeux, le lancement d'un appel à projets pour un montant de 750.000 euros témoigne d'une méconnaissance de la gravité de la situation économique bruxelloise en général, plus particulièrement des conséquences sociales, économiques et psychologiques que subissent de plein fouet trop de citoyens bruxellois, qu'ils soient entrepreneurs, employés, ouvriers, chercheurs d'emploi ou étudiants devant financer leurs études.

Malgré l'urgence motivée par le triste record que nous détenons depuis longtemps en matière de discrimination, les mesures prises jusqu'à ce jour ne sont pas suffisantes. Dès lors, au vu d'une situation qui a empiré de manière exponentielle, quels résultats pouvez-vous espérer, avec une enveloppe de 750.000 euros ?

Nous savons que le marché de l'emploi est soumis, comme les autres, aux lois de l'offre et de la demande. Les GAFA (Google, Apple, Facebook et Amazon) et autres embauchent sur la base de compétences.

De totale tewerkstelling voor inwoners van niet-Europese afkomst ligt in België op 58%, volgens Eurostat de slechtste score in de Europese Unie, waar het gemiddelde op 74% ligt. Personen van Afrikaanse afkomst zijn drie tot vier keer vaker werkloos dan het nationale gemiddelde. In Brussel zou slechts 37% van hen aan het werk zijn. Dat is minder dan in Vlaanderen.

Ook in de zogenaamd open sectoren als de cultuur en het verenigingsleven, maar ook in de magistratuur en in beursgenoteerde bedrijven oefenen zo goed als geen mensen van kleur een leidinggevende functie uit.

Dat er daardoor een braindrain naar het buitenland op gang kwam, hoeft niet te verbazen.

In mijn ogen wijst een projectoproep van 750.000 euro op een miskennis van de ernst van de situatie. Al te veel burgers, of het nu om ondernemers, werknemers, arbeiders, werkzoekenden of studenten gaat, krijgen door die discriminatie te maken met zware sociale, economische en psychische problemen.

Ondanks de urgentie schieten de tot nu toe getroffen maatregelen tekort en verslechtert de situatie met rasse schreden. Hoe denkt u dit op te lossen met 750.000 euro?

197 Pouvez-vous détailler l'objectif fixé avec 750.000 euros pour lutter contre la discrimination à l'emploi dans cette Région ? Combien d'emplois espérez-vous consacrer à un appel à projets pour pouvoir lutter contre les discriminations ? La modicité de cette somme est révélatrice de votre manque de volonté de lutter contre le problème. Par ailleurs, votre appel à projets a été annoncé le 2 mars 2021 et se clôt déjà aujourd'hui. C'est un délai très court qui manque de réflexion.

199 **Mme Fadila Laanan (PS).**- Les chiffres cités par M. Mampaka Mankamba sont une triste réalité. Pour le groupe PS, celle-ci est inacceptable.

Les postes à haute responsabilité occupés par des personnes issues de l'immigration sont un signe de progrès, puisqu'on y a fait le choix de la compétence et non de l'ascendance. Mais mettre à la tête des GAFAM (Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft) des directeurs généraux d'origine indienne ou autre, est comparable à continuer à éluder l'impôt comme Google, utiliser des algorithmes sur Facebook comme Donald Trump, ou chronométrer des ouvriers de centre de distribution au point de ne pas leur permettre de pause-pipi, comme Amazon.

Le 5 mars, je vous ai posé une question d'actualité sur cet appel à projets, qui a bien été lancé. Il était également question des résultats, pour l'instant décevants, de l'ordonnance visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Nous vous interrogeons souvent, espérant la mise en place d'une dynamique plus positive pour - étant donné la situation - éventuellement réformer l'ordonnance.

De quelle manière comptez-vous aborder cette problématique ? La thématique de l'âge serait mise en évidence. Quelles sont les raisons de ce choix ? Quels sont les critères de sélection des projets ?

Comment la dimension de la crise du Covid-19 - et notamment les risques importants de licenciements à venir - y a-t-elle été intégrée ? Quelle est la place du critère de l'âge dans ce contexte ?

201 **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Je vais tenter de répondre dans le temps qui m'est imparti parce qu'une partie des questions dépasse le cadre strict de cet appel à projets.

Comme je l'ai dit précédemment, les discriminations à l'embauche sont une réalité en Région bruxelloise. Il s'agit d'un phénomène grave et choquant, et nous voulons tous trouver des solutions pour le combattre. Cependant, il ne constitue pas notre première priorité.

Notre première priorité est la lutte contre le chômage parce que, dans une situation de plein emploi, la discrimination n'aurait plus de place. Dans un contexte de plein emploi, les employeurs n'ont plus l'occasion de discriminer. Ils prennent tous les talents et oublient leurs appréhensions vis-à-vis de telle ou telle apparence, contrairement à ce qui se passe malheureusement et scandaleusement aujourd'hui sur le marché du travail. C'est

Wat zijn de doelstellingen van deze projectoproep en hoeveel mensen hoopt u daarmee te kunnen tewerkstellen?

De oproep werd op 2 maart gepubliceerd en wordt vandaag al afgesloten. Dat is een erg korte periode.

Mevrouw Fadila Laanan (PS) (in het Frans).- *De cijfers die de heer Mampaka aanhaalt, zijn bedroevend.*

Op 5 maart stelde ik u een actualiteitsvraag over deze projectoproep, die toen net gepubliceerd was. Ook de - vooralsnog teleurstellende - resultaten van de ordonnantie ter bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt kwamen ter sprake. Wij stellen u vaak vragen over dit thema, omdat we hopen op een positievere dynamiek en eventueel een aanpassing van de ordonnantie.

Hoe wilt u het probleem aanpakken? Het leeftijds criterium zal nu onder de aandacht worden gebracht. Vanwaar die keuze?

In hoeverre speelt het leeftijds criterium in de gevolgen van de coronacrisis op de arbeidsmarkt?

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *Discriminatie bij aanwerving moet bestreden worden, maar het is niet mijn eerste prioriteit. Dat is de strijd tegen de werkloosheid. Bij volledige tewerkstelling is er immers ook geen sprake meer van discriminatie.*

Mijnheer Mampaka, de projectoproep met betrekking tot diversiteit bestaat al jaren en is slechts een klein element uit de strategie van de regering voor meer inclusie op de werkvloer.

Het plan van de heer Gosuin voor de strijd tegen discriminatie bij aanwerving, dat bestaat uit tien maatregelen, geldt nog steeds. De praktijktesten zijn zo'n maatregel.

pourquoi notre objectif premier est le plein emploi. La lutte pour l'accès de tous à l'emploi et l'inclusion vient en deuxième lieu.

M. Mampaka, je m'étonne de votre étonnement parce que l'appel à projets "Diversité dans l'emploi" existe depuis des années. M. Gosuin l'a lancé avant moi durant les cinq années précédentes. De plus, cet appel à projets n'est qu'un élément mineur de l'ensemble de notre stratégie d'inclusion dans l'emploi. Le reproche que vous faites de ne débloquent que 750.000 euros à cette fin, montre que vous n'avez pas pris la mesure de toute notre politique de lutte contre la discrimination.

Le plan de lutte contre les discriminations à l'embauche en dix mesures entrepris par M. Gosuin est toujours en vigueur. Il comprend les tests anti-discrimination. Nous venons d'avoir un long débat sur les manières d'améliorer les mécanismes et sur la collaboration que nous initiions avec le ministre fédéral de l'emploi pour mieux exploiter les données.

203 Ce plan prévoyait également la création du guichet anti-discrimination d'Actiris, qui constitue un excellent outil pour accompagner les chercheurs d'emploi confrontés à des discriminations, et qui continue de développer ses activités. Le rapport d'activités de ce guichet, publié il y a quinze jours, rend compte de résultats probants et intéressants.

Citons également l'amélioration de la reconnaissance des diplômés étrangers, les campagnes de communication contre les discriminations ou encore la validation des compétences. Ce plan en dix points est toujours appliqué.

De manière générale, l'ensemble du travail d'Actiris, de Bruxelles Formation et du VDAB conduit à réduire les discriminations sur le marché de l'emploi. Les moyens dégagés à cette fin, dont les 700 millions d'euros consacrés annuellement à Actiris, et tous les mécanismes d'aide à la création d'emploi comme les primes Activa et Phoenix intégrées dans le plan de relance, sont autant d'instruments qui promeuvent l'emploi des Bruxellois.

S'agissant de l'appel à projets qui fait l'objet de votre demande d'explications, il est annuel et porte chaque fois sur un thème différent. En 2021, c'est l'âge. Je vous invite à découvrir sur le site de Bruxelles Économie et emploi (BEE) les thèmes choisis et les projets retenus lors des éditions précédentes.

205 L'appel à projets a été publié le 24 février et non le 2 mars - qui correspond peut-être à la date du communiqué de presse -, ce qui laisse cinq semaines aux candidats pour soumettre une demande, un délai habituel en matière d'appels à projets.

Il n'existe pas de montant maximal pour cet appel à projets. En théorie, les candidats pourraient donc demander 750.000 euros. Le jury choisira peut-être un seul projet auquel attribuer l'entièreté du montant, ou au contraire 10 ou 25 projets. Nous considérons qu'il faut un montant minimal de 5000 euros par projet, sinon la procédure administrative n'en vaut pas la peine.

Een tweede maatregel is het antidiscriminatieloket van Actiris, dat werkzoekenden die gediscrimineerd worden, begeleidt. Uit het activiteitenrapport blijkt dat dat loket goed functioneert.

Andere maatregelen uit het plan zijn de erkenning van buitenlandse diploma's, de validatie van competenties of de communicatiecampagnes tegen discriminatie.

Al het werk van Actiris, Bruxelles Formation en de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, net als steunmechanismen zoals de Activa- en Phoenixpremies dragen ertoe bij dat Brusselaars werk vinden en dat de discriminatie afneemt.

De projectoproep waarover het in deze vraag om uitleg gaat, is een jaarlijkse projectoproep met telkens een ander thema. In 2021 is dat de leeftijd. Een overzicht van eerdere thema's en geselecteerde projecten vindt u op de site van Brussel Economie en Werkgelegenheid.

De projectoproep werd gepubliceerd op 24 februari en de kandidaten hebben vijf weken om een aanvraag in te dienen.

Er is geen maximaal bedrag. In theorie kunnen kandidaten dus 750.000 euro vragen. Een minimum van 5.000 euro per project lijkt mij wel nodig, omdat de administratieve procedure anders de moeite niet waard is.

Bij de vorige editie werden 49 projecten ingediend. Hopelijk is het succes dit jaar even groot.

Lors de l'édition précédente de l'appel à projets, 49 projets ont été déposés. J'espère que, cette année, nous bénéficierons d'autant de richesse de la part des acteurs de terrain, pour nous aider à trouver des formules innovantes et intéressantes de lutte contre la discrimination, sur la base du critère de l'âge.

Il existe six critères de sélection, auxquels 40 points sont attribués au total :

- l'adéquation aux objectifs de la politique régionale - parmi lesquels la lutte contre la discrimination -, qui vaut 5 points ;

- l'adéquation aux objectifs spécifiques de l'appel à projets, dans une approche intersectionnelle. Le critère de l'âge est un plus, mais les autres critères de discrimination peuvent s'y ajouter -, pour 10 points ;

- la crédibilité technico-économique du projet, sa qualité, et notamment son réalisme budgétaire et opérationnel, qui correspond à 5 points ;

- le caractère innovant, pilote, original du projet, pour 10 points ;

- le potentiel d'impact de déploiement sur d'autres opérateurs de la Région bruxelloise, qui vaut 5 points ;

- et la qualité des partenariats que proposera le porteur de projet avec d'autres opérateurs de la dynamique de l'emploi en Région bruxelloise.

Il existe des comités d'accompagnement pour chaque projet sélectionné. Le porteur de projet et le jury accompagnent la mise en œuvre du projet tout au long de son avancée, afin de garantir le respect des objectifs pour lesquels le projet a été sélectionné.

²⁰⁷ Dans l'appel à projets 2021, un rapport intermédiaire est également demandé, afin de pouvoir opérer un suivi plus précis à mi-parcours et de réorienter le projet, voire de l'arrêter si cela fonctionne mal.

Ma volonté est également de faire naître un réseau bruxellois des opérateurs qui luttent contre la discrimination et promeuvent la diversité dans l'emploi, ainsi que de mieux faire connaître les projets réussis. En effet, des appels à projets sont lancés chaque année, mais le transfert d'expérience ou de connaissances acquises et la duplication possible auprès d'autres acteurs ne sont pas assez soutenus.

Dès lors, nous organiserons un colloque en fin de période - en 2022 donc, sous réserve de mesures sanitaires - pour examiner tous les projets et voir ceux qui ont le mieux réussi et sont reproductibles ailleurs.

Cette année, l'appel à projets se concentre sur la dimension de l'âge. D'une part, l'embauche des jeunes est actuellement fort touchée par l'arrêt d'un grand nombre d'activités économiques, et d'autre part, le taux de chômage des seniors est plus élevé que

Er zijn zes selectiecriteria, waarvoor in totaal maximaal veertig punten worden toegekend:

- de aansluiting bij de gewestelijke doelstellingen (vijf punten);

- de aansluiting bij de specifieke doelstellingen van de projectoproep (tien punten);

- de technische en budgettaire haalbaarheid (vijf punten);

- het vernieuwende karakter (tien punten);

- de potentiële impact op andere Brusselse operatoren (vijf punten);

- de kwaliteit van de voorgestelde partnerschappen met andere operatoren (vijf punten).

Voor elk geselecteerd project wordt een begeleidingscomité opgericht, dat moet garanderen dat de doelstellingen gehaald worden.

In de projectoproep voor 2021 wordt ook een tussentijds rapport gevraagd, om de projecten beter te kunnen volgen en eventueel bij te sturen.

Ik streef naar een netwerk van operatoren die discriminatie bestrijden en diversiteit op de werkvloer bevorderen. Er is elk jaar een projectoproep, maar veel ervaring gaat verloren, omdat die onvoldoende overgedragen wordt.

Soms slagen organisaties er niet in om hun vernieuwend project uit te voeren, maar het belangrijkste is om dan te leren uit de mislukking. Geslaagde projecten zijn natuurlijk erg leerzaam. Daarom organiseer ik in 2022, na de coronacrisis, een colloquium om de projecten te onderzoeken en na te gaan wat herhaald kan worden.

Dit jaar is het thema dus de leeftijd. Zowel jongeren als ouderen worden op de arbeidsmarkt gediscrimineerd.

De jury bestaat uit vertegenwoordigers van Brussel Economie en Werkgelegenheid, equal.brussels, Actiris, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, Unia, mijn kabinet en

la moyenne, ce qui en fait un critère de discrimination marquant en Région bruxelloise.

Le jury est composé de sept membres : un représentant de Bruxelles Économie et emploi (BEE), un représentant d'equal.brussels, un représentant d'Actiris, un représentant de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), un représentant d'Unia, un observateur de mon cabinet et un observateur de ma collègue secrétaire d'État pour l'égalité des chances. Cet appel à projets est donc mené en totale coopération et accompagne les actions menées par la secrétaire d'État pour l'égalité des chances. Les observateurs n'ont pas de voix délibérative.

²⁰⁹ La plupart des justificatifs pour l'appel à projets 2021 sont à remettre en 2022. Les lauréats disposeront donc de suffisamment de temps pour les introduire auprès de l'administration. Je vous rejoins sur ce point, Mme Tahar, il faut faire montre de souplesse et permettre aux responsables de réussir leur projet. Les dossiers de subsides qui doivent être remis en 2021 peuvent être déposés jusqu'à la mi-novembre.

En ce qui concerne les projets des années précédentes, une liste des lauréats est publiée chaque année sur le site de Bruxelles Économie et emploi (BEE). Chacun peut ainsi évaluer la pertinence de la sélection du jury et nous questionner sur les résultats d'un projet.

Il peut arriver que certains ne réussissent pas à mettre en œuvre leur projet innovant, mais l'important est d'apprendre de cet échec et des raisons qui l'auraient causé. À l'inverse, les projets couronnés de succès ont également beaucoup à nous apprendre. Voilà comment est née l'idée d'un colloque et d'un partage d'expériences en 2022.

²¹¹ **Mme Farida Tahar (Ecolo).**- La lutte contre le chômage est aussi notre priorité, mais l'accès équitable à l'emploi implique de lutter contre les discriminations. Les réalités actuelles compromettent la mise à l'emploi de toutes et tous. J'avoue ne pas comprendre votre ordre de priorité, car ces objectifs sont intimement liés.

Enfin, en ce qui concerne le délai supplémentaire des justificatifs, je parlais bien de l'appel à projets qui se terminait aujourd'hui. Dans un tel processus, il y a deux moments impliquant des justificatifs, dont l'un au début, au moment de la remise du projet. Pour cette première phase, j'aurais souhaité plus de souplesse dans le délai, ainsi peut-être que pour la deuxième phase, en fin de parcours.

²¹³ **M. Bertin Mampaka Mankamba (MR).**- M. le ministre, vous avez une des compétences les plus ingrates sur le plan humain.

Le premier employeur dans le pays est le pouvoir public. En tant que ministre chargé de l'emploi, vous devez vous assurer qu'au niveau des institutions, les campagnes de sensibilisation mises

dat van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen. De laatste twee hebben geen beslissende stem.

De projectleiders moeten de meeste bewijsstukken indienen in 2022. Ze krijgen dus voldoende tijd daarvoor. Voor de subsidiedossiers is er tijd tot november 2021.

Mevrouw Farida Tahar (Ecolo) (in het Frans).- *De strijd tegen de werkloosheid is ook voor ons een prioriteit, maar om iedereen toegang te geven tot de arbeidsmarkt, moet er ook gestreden worden tegen discriminatie. Ik begrijp niet goed hoe u uw prioriteiten bepaalt.*

De heer Bertin Mampaka Mankamba (MR) (in het Frans).- *Mijnheer de minister, vanuit menselijk oogpunt hebt u een van de moeilijkste bevoegdheden.*

De overheid is de grootste werkgever van het land. Als minister van Werk moet u alle bewustmakingscampagnes van uw

en œuvre par votre prédécesseur - M. Gosuin - et tous les points que vous avez évoqués fassent l'objet d'une évaluation.

Il est indéniable qu'il existe également une discrimination dans la fonction publique. Nous savons tous que des emplois sont gardés au chaud pour des enfants qui sont encore à l'école.

Nous manquons encore de beaucoup d'éléments pour combattre les discriminations. À titre d'exemple, la majorité des afrodescendants sont formés et travaillent dans les secteurs médical et paramédical parce qu'on a besoin d'eux, ou sont livreurs ou employés dans le secteur des transports. Il existe un plafond de verre, surtout dans la fonction publique.

L'État doit donner l'exemple. Au début de mes vingt ans de carrière politique, mon premier slogan était que la discrimination commence dans l'emploi public, soit au sein des pouvoirs publics, institutions diverses, intercommunales et autres asbl largement subsidiées par l'État.

²¹⁵ Vous évoquiez vous-même les 700 millions accordés à Actiris. Il me semble que vous devriez être un peu plus attentif à la discrimination dans l'emploi public bruxellois. Vous avez évoqué le contrôle que le ministre fédéral de l'économie et du travail, M. Dermagne, comptait mettre en œuvre.

J'ai le sentiment que, malgré la bonne foi de votre prédécesseur, Didier Gosuin, et compte tenu de la récurrence de l'appel à projets, il faudra faire preuve de davantage de créativité. Pour avoir siégé dans le collège des bourgmestre et échevins de la Ville de Bruxelles, je ne peux que vous inviter à contacter M. Philippe Close pour discuter de l'approche adoptée dans sa commune.

Malheureusement, les pouvoirs publics sont plus discriminants encore que le secteur privé qui n'engage que sur la base de compétences.

²¹⁵ **Mme Farida Tahar (Ecolo).**- M. Mampaka Mankamba, je vous invite à faire du lobby au sein de votre parti qui pratique parfois aussi la discrimination.

- *Les incidents sont clos.*

voorganger, de heer Gosuin, en alle punten die u aanhaalde, grondig tegen het licht houden.

Niemand kan ontkennen dat er nog veel discriminatie bij de overheid is. Vooral in de overheidsdiensten botsen mensen van Afrikaanse origine nog heel vaak tegen een glazen plafond aan, terwijl de staat net het voorbeeld zou moeten geven.

U had het zelf over de 700 miljoen euro voor Actiris: u zou meer oog moeten hebben voor discriminatie bij de overheidsdiensten.

Neemt u eens contact op met burgemeester Philippe Close van Brussel-Stad, om te horen hoe hij het in zijn gemeente aanpakt.

Mevrouw Farida Tahar (Ecolo) *(in het Frans).*- *Mijnheer Mampaka, ook uw eigen partij bezondigt zich weleens aan discriminatie.*

- De incidenten zijn gesloten.