



**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 5 JUILLET 2023**

---

**SESSION 2022-2023**

---

**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 5 JULI 2023**

---

**ZITTING 2022-2023**

---

### *Sigles et abréviations*

PIB - produit intérieur brut  
BECEI - Brussels Enterprises Commerce and Industry  
Cocof - Commission communautaire française  
Siamu - Service d'incendie et d'aide médicale urgente  
  
SPF - service public fédéral  
Forem - Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi  
Cocom - Commission communautaire commune  
PME - petites et moyennes entreprises  
STIB - Société de transport intercommunal bruxellois  
  
ONG - organisation non gouvernementale  
SNCF - Société nationale des chemins de fer belges  
  
CPAS - centre public d'action sociale  
  
Inami - Institut national d'assurance maladie-invalidité  
  
ONEM - Office national de l'emploi  
VDAB - Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle  
VGC - Commission communautaire flamande  
ULB - Université libre de Bruxelles

### *Afkortingen en letterwoorden*

bbp - bruto binnenlands product  
BECEI - Brussels Enterprises Commerce and Industry  
Cocof - Franse Gemeenschapscommissie  
DBDMH - Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp  
FOD - Federale Overheidsdienst  
Forem - Waals tewerkstellingsagentschap  
GGC - Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie  
kmo - kleine en middelgrote ondernemingen  
MIVB - Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel  
ngo - niet-gouvernementele organisatie  
NMBS - Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen  
OCMW - Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn  
Riziv - Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering  
RVA - Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening  
VDAB - Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding  
VGC - Vlaamse Gemeenschapscommissie  
VUB - Vrije Universiteit Brussel

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 00  
E-mail : [criv@parlement.brussels](mailto:criv@parlement.brussels)

Les comptes rendus peuvent être consultés à l'adresse  
[www.parlement.brussels](http://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 00  
E-mail [criv@parlement.brussels](mailto:criv@parlement.brussels)

De verslagen kunnen geraadpleegd worden op  
[www.parlement.brussels](http://www.parlement.brussels)

## SOMMAIRE

Question orale de Mme Farida Tahar 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 les faits rapportés de harcèlement et de discrimination au sein des services de l'inspection régionale de l'emploi (IRE).

Question orale de M. Gilles Verstraeten 9

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 la simplification des institutions et des initiatives d'aide à la recherche d'emploi.

Question orale de Mme Farida Tahar 12

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 la tenue d'un « tribunal du courage politique » relatif à l'accès légal au permis de travail pour les travailleuses domestiques sans papiers.

Question orale de M. Sevket Temiz 17

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,

## INHOUD

Mondelinge vraag van mevrouw Farida Tahar 5

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

betreffende de meldingen van intimidatie en discriminatie bij de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie.

Mondelinge vraag van de heer Gilles Verstraeten 9

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

betreffende de vereenvoudiging van instellingen en initiatieven om werkzoekenden aan een job te helpen.

Mondelinge vraag van mevrouw Farida Tahar 12

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

betreffende de organisatie van een "rechtbank van politieke moed" over werkvergunningen voor huishoudhulpen zonder papieren.

Mondelinge vraag van de heer Sevket Temiz 17

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

concernant l'accompagnement pour l'emploi des primo-arrivants.		betreffende werkgelegenheidsondersteuning voor nieuwkomers.	
Question orale de M. Sevket Temiz	22	Mondelinge vraag van de heer Sevket Temiz	22
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,		aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,	
concernant les offres d'emploi dans le transport, la manutention et l'emballage.		betreffende de vacatures in de transport-, logistiek- en verpakkingsector.	
Question orale de M. Jamal Ikazban	25	Mondelinge vraag van de heer Jamal Ikazban	25
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,		aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,	
concernant le rapport Unia 2022 et l'évolution des discriminations sur le marché du travail.		betreffende het Uniaverslag 2022 en de evolutie van discriminatie op de arbeidsmarkt.	

1103 Présidence : Mme Clémentine Barzin, première vice-présidente.

Voorzitterschap: mevrouw Clémentine Barzin, eerste ondervoorzitter.

1107 **QUESTION ORALE DE MME FARIDA TAHAR**

**MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW FARIDA TAHAR**

1107 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,

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

1107 concernant les faits rapportés de harcèlement et de discrimination au sein des services de l'inspection régionale de l'emploi (IRE).

betreffende de meldingen van intimidatie en discriminatie bij de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie.

1109 Mme Farida Tahar (Ecolo).- Récemment, nous avons appris, dans la presse, l'existence de faits de discrimination et de harcèlement au sein de la direction de l'inspection régionale de l'emploi. Ce service bruxellois est chargé de mener des contrôles dans le cadre de la migration économique et dans le secteur des titres-services, ainsi que de traiter les signalements de discriminations à l'embauche.

Mevrouw Farida Tahar (Ecolo) (in het Frans).- De pers berichtte onlangs over discriminatie en intimidatie bij de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie.

Volgens een enquête van Mensura maakten 30% van de inspecteurs melding van intimidatie, 4% van seksuele intimidatie, 26% van interne agressie en 30% van discriminatie.

Volgens de algemeen directeur van Brussel Economie en Werkgelegenheid zijn die cijfers te verklaren door de moeilijke periode na de coronacrisis en een gebrek aan nauwkeurigheid.

Uzelf verklaarde dat, indien blijkt dat bepaalde racistische of vrouwonvriendelijke uitlatingen legio zijn, ze uiteraard onaanvaardbaar zijn.

U had ook contact opgenomen met de algemeen directeur, die u heeft verzekerd dat de situatie ernstig wordt genomen.

Une enquête sur le bien-être au travail menée par Mensura a mis en évidence les chiffres suivants : 30 % des inspecteurs ont fait état de harcèlement ; 4 % de harcèlement sexuel, 26 % d'agressions subies en interne et 30 % de signalements de discrimination. Il va sans dire que ces chiffres sont particulièrement interpellants. La direction de l'inspection régionale de l'emploi, pourtant affectée à la lutte contre les discriminations à l'embauche, enregistre ainsi des taux trois fois supérieurs à la moyenne de l'administration régionale bruxelloise.

Selon la directrice générale de Bruxelles Économie et Emploi, ces chiffres se justifieraient par la « période difficile de l'après-Covid et donc le manque de précision ». Elle souligne en outre que, pris « individuellement », les résultats sont « moins accablants », et ajoute : « si on ne me dit pas clairement les problèmes, je ne peux pas les traiter ».

En réponse à ces faits, vous avez déclaré, Monsieur le Ministre, que « si certains faits sont avérés, que des propos racistes ou misogynes sont légion, c'est évidemment inacceptable ».

À la suite d'une question d'actualité posée à ce sujet, vous avez également indiqué avoir pris contact avec la directrice générale de Bruxelles Économie et Emploi, qui vous aurait assuré que la « situation était prise au sérieux ». Vous nous avez dit alors que vous étiez « globalement satisfait des réponses apportées ».

1111 Monsieur le Ministre, je vous sais attentif à la politique de lutte contre les discriminations. En témoigne le récent projet d'ordonnance en matière de lutte contre les discriminations adopté en gouvernement et voté au Parlement, dont l'objectif est que les tests antidiscrimination soient effectués de façon proactive.

Ik weet dat u aandacht hebt voor de strijd tegen discriminatie. Toch moet ik reageren op uw uitspraak dat de feiten onaanvaardbaar zijn als ze legio zijn. Ik herinner u eraan dat zelfs één enkel feit onaanvaardbaar is.

Je me dois cependant de réagir à vos propos selon lesquels les faits sont inacceptables s'ils sont légion. Je vous rappelle que, qu'ils soient légion ou pas, même un seul fait est inacceptable.

Si vous mentionnez ne pas avoir connaissance de plaintes pour racisme et sexisme, avez-vous, à ce jour, pu obtenir davantage d'informations concernant ces faits rapportés ? Je rappelle qu'il s'agit de faits graves, d'autant plus lorsqu'ils ont lieu au sein même de la direction de l'inspection régionale de l'emploi.

Pouvez-vous préciser les mesures prises par cette direction à ce sujet ? Il est évident que des entretiens individuels sont insuffisants et ne favorisent pas nécessairement la prise de parole des victimes, dans la mesure où les faits dénoncés se seraient produits dans une ambiance qualifiée de « climat mafieux », de « gestion à la Big Brother » et de « climat malsain fait de management opaque », termes que j'ai pu lire dans l'analyse de la situation.

Nous avons récemment défendu, en commission, des tests proactifs pour lutter plus efficacement contre les discriminations. De quels mécanismes disposez-vous pour évaluer les faits rapportés et sanctionner leurs auteurs ?

Des contrôles et tests anonymes seront-ils effectués au sein même de la direction de l'inspection régionale de l'emploi ? Si oui, par qui et de quelle protection bénéficieraient les contrôleurs de ces missions d'inspection ?

Des formations sont-elles organisées pour les travailleurs (en ce compris la direction) de la direction de l'inspection régionale de l'emploi pour prévenir les discriminations, notamment raciales, et le harcèlement au travail ? Dans l'affirmative, qui prodigue ces formations ? Quel en est le contenu et l'évaluation ?

<sup>1113</sup> **M. Bernard Clerfayt, ministre.** - Je vous remercie de prolonger une question d'actualité à laquelle j'ai pu répondre il y a quelques semaines.

Je me permets d'estimer que l'article sur lequel vous basez votre présente question est plus nuancé que la lecture que vous en faites à travers les extraits que vous citez. En effet, en plus des éléments que vous évoquez, l'article précise que d'autres agents ont un ressenti totalement différent de la situation au sein de la direction de l'inspection régionale de l'emploi. Cela étant dit, s'agissant de bien-être au travail, notion encadrée par une législation fédérale ad hoc, il suffit qu'un seul agent exprime son mal-être au travail pour que le cas soit pris en charge.

Par ailleurs, les éléments évoqués sont repris pour la plupart d'un rapport du service externe de prévention et de protection Mensura réalisé en 2021. Dans le cadre de la loi fédérale sur le bien-être au travail, les autorités avaient en effet commandé ce rapport, sur la base d'éléments qu'elles avaient collectés. Au vu des résultats interpellants repris dans ce rapport, la direction de Bruxelles Économie et Emploi avait proposé que chaque inspecteur passe encore un entretien individuel avec Mensura pour préciser la nature du mal-être mesuré. Ce processus a donné

*Hebt u meer informatie kunnen inwinnen over de gerapporteerde feiten?*

*Welke maatregelen heeft de directie getroffen? Individuele gesprekken zijn immers onvoldoende en zorgen er niet noodzakelijkerwijs voor dat slachtoffers zich uiten.*

*Over welke instrumenten beschikt u om de gerapporteerde feiten te beoordelen en de daders te straffen?*

*Worden anonieme controles en tests uitgevoerd binnen de directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie?*

*Worden opleidingen georganiseerd voor de werknemers en de directie om discriminatie en intimidatie te voorkomen?*

**De heer Bernard Clerfayt, minister** (in het Frans). - *Het artikel waarop uw vraag is gebaseerd, is genuanceerder. Daarin staat immers ook te lezen dat andere ambtenaren de situatie binnen de directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie helemaal anders aanvoelen. Zelfs wanneer maar één ambtenaar zijn ongenoegen uit, wordt dat niettemin onderzocht.*

*De meeste van de vermelde elementen komen uit een verslag van Mensura van 2021. Door de verontrustende resultaten in dat verslag had de directie van Brussel Economie en Werkgelegenheid voorgesteld dat elke inspecteur een individueel gesprek zou hebben met Mensura om meer duidelijkheid te krijgen. Die gesprekken hebben vervolgens geleid tot een tweede verslag.*

*Op basis van dat tweede verslag is een actieplan opgesteld. Dat plan voorzag in opleidingen over culturele diversiteit, intimidatie en gendergerelateerd geweld op het werk, discriminatie enzovoort.*

lieu à un second rapport qui confirmait le premier dans les grandes lignes, avec toutefois plus de contraste.

Sur la base de ce second rapport, un plan d'actions a été réalisé par la ligne hiérarchique de la direction de l'inspection régionale de l'emploi. Celui-ci a été approuvé, sans remarque particulière, au comité de concertation de base - soit les délégations syndicales - du service public régional de Bruxelles.

Ce plan prévoyait notamment des formations sur la diversité culturelle et sur le harcèlement et la violence sexiste au travail, mais aussi l'interdiction de tout comportement discriminant ou de harcèlement, tout en encourageant les collaborateurs à rapporter les faits dont ils étaient victimes ou témoins.

À la suite de ce rapport, la cellule bien-être a encore évoqué des plaintes au sein de la direction de l'inspection régionale de l'emploi, sans pouvoir entrer dans les détails. En effet, s'agissant de la procédure encadrée par la loi sur le bien-être au travail, seules les autorités directes ont accès au contenu du rapport, car il inclut des éléments de la vie privée des personnes concernées. Je ne peux, moi-même, le consulter. C'est doublement logique, puisque la tâche relève en outre de la gestion des ressources humaines de la ligne hiérarchique dépendant du ministre de la Fonction publique, M. Gatz.

<sup>1115</sup> Je ne peux donc pas entrer dans les détails, puisque je ne n'ai pas accès au rapport, contrairement aux autorités administratives. Dans le cadre de la loi, ces dernières sont invitées à prendre les mesures qui s'imposent. C'est pourquoi la nouvelle directrice générale du service, soucieuse du bien-être de ses équipes, a décidé de rencontrer individuellement l'ensemble de ses collaborateurs pendant le mois d'avril. Sur cette base, des modifications dans les méthodes de travail et la communication sont progressivement mises en œuvre. J'accorde ma pleine confiance à la nouvelle directrice générale pour qu'elle apporte les changements nécessaires en vue d'améliorer l'ambiance de travail et assurer le bien-être de ses équipes.

Aucune plainte pour racisme, discrimination ou harcèlement n'a été déposée de manière formelle. Toutefois, je rappelle une nouvelle fois que de tels faits sont inacceptables et illégaux, et qu'ils doivent donc être sanctionnés. Ils exigent un traitement ferme de la part des directions de Bruxelles Économie et Emploi et du service public régional de Bruxelles (SPRB).

Il existe deux processus différentes : d'une part, la plainte à l'encontre d'une personne pour faits répréhensibles, qui entraîne une action disciplinaire, avec rédaction d'un rapport et sanction éventuelle ; d'autre part, le rapport sur le bien-être au travail, qui discute d'un contexte, d'un ressenti, et prend des mesures générales pour un service sans identifier ni sanctionner des individus.

En outre, il ne faut pas confondre l'expression d'un malaise interne et réalisation des missions par des agents avec la direction de l'inspection régionale de l'emploi. Cette dernière

*Na dat verslag heeft de cel Welzijn nog melding gemaakt van klachten, zonder dat ze daarover in detail kon treden. Ikzelf kan dat verslag evenwel niet raadplegen.*

*Het is dus aan de administratieve overheden om maatregelen te treffen. Daarom heeft de nieuwe algemeen directeur beslist om in april met alle medewerkers een gesprek te voeren. Op basis daarvan zullen de werkmethodes en communicatie geleidelijk worden gewijzigd.*

*Er is geen enkele formele klacht ingediend wegens racisme, discriminatie of intimidatie. Dergelijke feiten zijn evenwel onaanvaardbaar en onwettig.*

*Enerzijds kan een klacht worden ingediend tegen een individueel persoon wegens strafbare feiten. Anderzijds leidt het verslag over het welzijn op het werk tot algemene maatregelen.*

*Ondanks de interne malaise vervult de directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie haar opdrachten trouwens met professionalisme.*

*Voor het welzijn van het personeel voorzien de interne procedures in begeleiding door de cel Welzijn.*

*In het kader van de gewestelijke bevoegdheden hebben de tests evenwel alleen betrekking op discriminatie bij de aanwerving.*

accomplit ses missions avec professionnalisme dans l'ensemble des matières qui lui sont confiées.

Mes contacts avec les directeurs du service emploi sont quasiment quotidiens. Pour la gestion du bien-être du personnel, les procédures internes en vigueur au SPRB prévoient des accompagnements de la cellule bien-être relevant du secrétariat général et de structures externes expertes dans ce domaine. Le comité de concertation de base est associé à la démarche, conformément au cadre légal.

Dans le cadre des compétences régionales, les tests ne visent que la discrimination à l'embauche. Comme l'a rappelé le Conseil d'État, nous ne sommes aucunement compétents pour d'éventuels cas de discrimination au travail, lesquels relèvent exclusivement du pouvoir fédéral.

<sup>1117</sup> Concernant les formations organisées, il est prévu, dans le cadre du plan d'actions que je viens de mentionner, que l'ensemble des collaborateurs de la direction de l'inspection régionale de l'emploi (ligne hiérarchique comprise) suivent obligatoirement une formation sur la diversité culturelle et une formation sur le harcèlement et la violence sexiste au travail.

Par ailleurs, la formation donnée par l'association Jump sur la discrimination et le harcèlement au travail, qui a été mise sur pied dans le cadre de mon appel à projets visant à lutter contre les discriminations, sera également rendue obligatoire pour l'ensemble de la direction de l'inspection régionale de l'emploi.

En conclusion, j'estime disposer d'éléments suffisants pour pouvoir faire entièrement confiance à la ligne hiérarchique, qui a géré la situation comme il se doit et apporté les réponses utiles, en concertation avec les organisations syndicales.

<sup>1119</sup> **Mme Farida Tahar (Ecolo).**- Je pense que la situation est assez interpellante et mérite que nous y consacrons davantage de temps que celui imparti pour une question d'actualité. Je dispose maintenant d'informations complémentaires, notamment sur le futur plan d'action qui intégrera des éléments tels que la formation sur la diversité culturelle, les violences au travail ou le sexisme. Ce plan s'adressera non seulement à l'ensemble des travailleurs, mais aussi à la ligne hiérarchique. Cela n'enlève rien au travail de qualité qu'effectue l'équipe, mais je suis interpellée par la gravité des faits, car les chiffres parlent d'eux-mêmes. Dès lors, plus tôt nous nous attaquerons à ce problème, plus tôt nous pourrons le régler.

En ce qui concerne les tests de discrimination, nous avons toujours la possibilité, dans le cadre de la conférence interministérielle avec nos collègues fédéraux, d'envisager les moyens de faire intervenir la législation fédérale dans certains cas de figure. Vous dites dans votre réponse que l'on dispose de signalements, et non de plaintes. Or, vous savez très bien qu'il est compliqué de porter plainte. C'est la raison pour laquelle nous avons voté un texte qui donnera lieu à la mise en place de tests proactifs, car nous avons également connaissance de la difficulté

*In het kader van het actieplan zullen alle medewerkers van de directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie een opleiding over culturele diversiteit moeten volgen alsook een opleiding over intimidatie en gendergerelateerd geweld. Ook zal iedereen de opleiding van Jump moeten volgen.*

*Ten slotte meen ik over voldoende informatie te beschikken om volledig vertrouwen te hebben in de directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie, die in overleg met de vakbonden de situatie heeft aangepakt.*

**Mevrouw Farida Tahar (Ecolo)** (in het Frans).- *Het actieplan richt zich dus niet alleen tot alle medewerkers maar ook tot de leidinggevenden. Dat doet niets af van het kwaliteitsvolle werk van het team, maar ik ben geschokt door de cijfers. Hoe sneller we dit probleem dus aanpakken, hoe beter.*

*U zegt dat er meldingen zijn en geen klachten, maar u weet heel goed hoe moeilijk het is om klacht in te dienen. Daarom hebben we een tekst goedgekeurd die proactieve tests mogelijk maakt.*

*- Het incident is gesloten.*



pour la personne concernée de prouver qu'elle est victime de discrimination.

- *L'incident est clos.*

1123 **QUESTION ORALE DE M. GILLES VERSTRAETEN**

1123 **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,**

1123 **concernant la simplification des institutions et des initiatives d'aide à la recherche d'emploi.**

1125 **M. Gilles Verstraeten (N-VA) (en néerlandais).** - *Force est de constater que les moyens considérables consacrés à la politique de l'emploi ne sont pas suffisamment rentabilisés.*

*Aujourd'hui, plus d'une centaine d'institutions partenaires collaborent avec Actiris pour aider les chercheurs d'emploi à trouver un travail, sans parler des institutions de formation. C'est beaucoup trop. Nous assistons à un véritable enchevêtrement des institutions.*

1127 *Il est impératif de rationaliser l'offre des institutions bruxelloises pour l'emploi, car le paysage est devenu extrêmement complexe.*

*Dans un de ses rapports, Actiris recommandait notamment d'améliorer les modalités de financement, de suivi et d'évaluation des partenariats, d'introduire un processus de programmation et de prévoir un mécanisme devant assurer la pertinence ainsi que la cohésion interne et externe.*

*Selon le nouveau contrat de gestion d'Actiris pour 2023-2027, l'une des missions supplémentaires consiste à gérer le réseau des partenaires de l'emploi afin d'améliorer et de diversifier les services aux chercheurs d'emploi et aux employeurs.*

**MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER GILLES VERSTRAETEN**

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

**betreffende de vereenvoudiging van instellingen en initiatieven om werkzoekenden aan een job te helpen.**

**De heer Gilles Verstraeten (N-VA).** - Ik ben al vaker op dit onderwerp teruggekomen omdat het past in een algemene vaststelling van de N-VA over Brussel: er worden zeer veel middelen uitgegeven aan het tewerkstellingsbeleid, maar die renderen onvoldoende. Er gaapt een kloof tussen de middelen en de resultaten. Er is dus meer doeltreffendheid en efficiëntie mogelijk.

Meer dan honderd partnerinstellingen werken vandaag samen met Actiris om werkzoekenden aan een job te helpen, en dan houd ik nog geen rekening met opleidingsinstellingen als Bruxelles Formation en de VDAB Brussel. U hebt zelf al verklaard dat u niet onmiddellijk de meerwaarde van al die verschillende partners ziet. Er zijn te veel spelers, in het bijzonder te veel vzw's die zich soms onder hetzelfde dak bevinden en vaak met hetzelfde bezig zijn, waardoor werkzoekenden en werkgevers door de bomen het bos niet meer zien. Op 5 oktober 2022 zei u dat diensten elkaar te vaak overlappen, dat partners niet op de hoogte zijn van die 'complementariteit' en dat door die wirwar van instellingen werkzoekenden uit het oog worden verloren.

Ik hoor dat werkzoekenden soms van de radar verdwijnen en een tijd later opnieuw bij Actiris aankloppen zonder dat hun probleem is opgelost. Het is dan ook nodig om het aanbod van Brusselse tewerkstellingsinstellingen te stroomlijnen en te rationaliseren.

In het rapport van Actiris over de evaluatie van de partnerschappen in 2020 werd erop gewezen dat het landschap van die partnerschappen heel ingewikkeld en onbegrijpelijk is geworden. Daarom werd onder meer aanbevolen om de regeling voor de financiering, het toezicht en de evaluatie van de partnerschapsregeling en de partnerschapsmaatregelen te verbeteren, een programmatieproces in te voeren en in een regeling te voorzien om de relevantie en de interne en externe samenhang te waarborgen. Dat lijkt me heel terecht. Het is essentieel om te bepalen wie wat doet met welke middelen en aan wie bepaalde opdrachten of specialisaties worden toegekend. Het project voor de aanpassing van de partnerschapsregeling ging

<sup>1129</sup> *En outre, il est crucial qu'Actiris renforce sa position dans le paysage de l'emploi dans le but de devenir la référence en matière d'emploi à Bruxelles.*

*Comment allez-vous simplifier le processus de mise à l'emploi ? Comment rationaliser l'offre et développer un réseau de partenariat efficace ?*

*Comment faire en sorte qu'Actiris devienne la référence pour les chercheurs d'emploi et les employeurs ?*

<sup>1131</sup> **M. Bernard Clerfayt, ministre (en néerlandais).** - *L'objectif est de permettre à Actiris de se recentrer sur sa mission principale, qui est d'aider les Bruxellois à trouver un emploi. À cette fin, un nouveau contrat de gestion a été signé.*

*Il convient notamment d'améliorer la cohérence entre les offres de services internes et externes afin de mieux répondre aux besoins des groupes cibles, et d'ajuster le cadre général du partenariat. Cependant, dans un contexte budgétaire complexe, Actiris doit rationaliser ses partenariats et s'assurer que les services offerts sont efficaces, complémentaires et clairs pour les Bruxellois.*

*Actiris évaluera la pertinence des partenaires financiers sur la base de leurs résultats en matière de mise à l'emploi de certains groupes cibles.*

in september 2021 van start en past in de strategie Go4Brussels 2030.

De oefening om het tewerkstellingsproces eenvoudiger en het partnerschapsnetwerk efficiënter te maken, zoals u zelf op 5 oktober 2022 als doelstelling omschreef, moest eind juni afgerond zijn. Volgens het nieuwe beheerscontract voor 2023-2027 van Actiris bestaat een van de aanvullende opdrachten erin het netwerk van tewerkstellingspartners te beheren om de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers te verbeteren en te diversifiëren.

Daarnaast wil Actiris zijn positie in het Brusselse tewerkstellingslandschap verstevigen om een referentie te worden voor zowel werkzoekenden als werkgevers. Het is dus cruciaal dat Actiris de regierol op zich neemt en behoudt. Actiris moet dé referentie inzake tewerkstelling en arbeidsbemiddeling in Brussel worden. We moeten een einde maken aan het systeem waarbij werkzoekenden naar allerlei partners worden gestuurd, niet meer worden opgevolgd en twee jaar later nog steeds geen werk hebben.

Hoe zult u het tewerkstellingsproces vereenvoudigen? Hoe zult u het aanbod stroomlijnen en een efficiënt partnerschapsnetwerk ontwikkelen? Hoeveel en welke partnerschappen zijn niet meer relevant? Verdwijnen die ook? Hoe zorgen we ervoor dat Actiris de referentie wordt voor zowel werkzoekenden als werkgevers?

**De heer Bernard Clerfayt, minister.** - Het is de bedoeling dat Actiris zich opnieuw kan focussen op zijn hoofdopdracht: Brusselaars aan een baan helpen. Daartoe hebben de regering en Actiris een nieuw beheerscontract ondertekend voor de periode 2023-2027. Mevrouw Amboldi, de directeur-generaal van Actiris, stelde onlangs de ambitieuze inhoud ervan voor en wees op de uitdagingen voor haar personeel, gezien de paradigmaverschuiving.

Strategische doelstelling 4 is bedoeld om de samenhang tussen het interne en externe dienstenaanbod te verbeteren en zo beter aan de behoeften van de doelgroepen te voldoen. Op basis van de externe evaluatie en de aanbevelingen wil dat zeggen dat het algemene partnerschapskader moet worden aangepast. Actiris voert samen met zijn beheerscomité die taken geleidelijk uit in overeenstemming met de vervaldata van de lopende overeenkomsten en de bekendmaking van nieuwe oproepen voor partnerschappen.

In een complexe budgettaire context moet Actiris echter zijn samenwerkingsverbanden stroomlijnen en ervoor zorgen dat de aangeboden diensten efficiënt, complementair en duidelijk zijn voor de Brusselaars. Bepaalde doelgroepen hebben echter heel specifieke ondersteuning nodig waarvoor Actiris een beroep moet doen op deskundige structuren, zoals gespecialiseerde vzw's die bijvoorbeeld gedetineerden in de gevangenis zelf begeleiden.

Ik krijg in het parlement regelmatig vragen over de begeleiding naar werk van mensen met een handicap, ex-gedetineerden,

<sup>1133</sup> *Pour renforcer sa position, Actiris peut désormais s'appuyer sur deux mesures.*

*La première est un bilan des compétences professionnelles, linguistiques et numériques, qui permettra de former davantage de Bruxellois et de remédier à l'inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail.*

*La deuxième mesure concerne la garantie de solution pour les employeurs.*

<sup>1135</sup> **M. Gilles Verstraeten (N-VA)** (en néerlandais).- *Vous contournez ma question sur la manière de rationaliser l'offre afin de mettre en place un réseau de partenariat efficace.*

*Vous citez l'exemple d'une collaboration avec quatre ASBL distinctes pour les anciens détenus. C'est là que le bât blesse : Bruxelles compte de nombreuses ASBL qui se concentrent sur le même thème, mais qui ne coopèrent pas. Vous ne proposez pas de solutions concrètes pour remédier à cette situation. Comment gérer les projets pilotes, par exemple ?*

*Faut-il limiter le nombre d'ASBL autorisées à se concentrer sur un groupe cible spécifique ou encourager les organisations à fusionner et opter pour un partenaire unique ?*

<sup>1137</sup> **M. Bernard Clerfayt, ministre** (en néerlandais).- *Actiris évalue chaque contrat à son échéance et décide alors s'il est utile de le prolonger.*

*Toutes les ASBL ne sont pas candidates pour travailler avec tous les groupes cibles, certaines préfèrent se concentrer sur un groupe cible spécifique. En outre, à Bruxelles, l'encadrement*

oudere werknemers en laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond. Actiris zal de geschiktheid van de financieringspartners beoordelen op basis van hun resultaten om die Brusselaars op de arbeidsmarkt in te schakelen.

Actiris versterkt zijn referentiepositie door de begeleiding naar werk te professionaliseren. Om zijn doelstelling te bereiken kan Actiris nu steunen op twee maatregelen.

De eerste maatregel bestaat uit een beoordeling van de professionele, taalkundige en digitale vaardigheden. Dankzij die competentiebalans, die systematisch zal worden opgemaakt, kan Actiris afstappen van een systeem dat beruiste op de verklaringen van de werkzoekenden. Op die manier kan het meer Brusselaars opleiden om ze aan een baan te helpen en wordt de wanverhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt aangepakt.

De tweede maatregel betreft de oplossingsgarantie voor werkgevers. Die brengt de overheidsdienst dichterbij de realiteit en bij de behoeften van de spelers op de arbeidsmarkt.

**De heer Gilles Verstraeten (N-VA)**.- U fietst rond mijn vraag hoe u het aanbod zult stroomlijnen om tot een efficiënt partnerschapsnetwerk te komen. Ik heb ook niet gehoord hoeveel partnerschappen op dit moment niet meer relevant zijn.

U geeft zelfs het voorbeeld dat er voor ex-gedetineerden met vier aparte vzw's wordt gewerkt. Daar wringt het schoentje, niet alleen in het tewerkstellingsbeleid, maar in het beleid in Brussel in het algemeen. Er zijn in Brussel allerlei vzw's die zich op hetzelfde thema focussen maar niet samenwerken. Wij zien dat ook in de welzijns- en gezondheidssector. Er zijn meerdere vzw's die bijvoorbeeld inzetten op aidspreventie, maar geen connectie hebben met de eerste lijn.

U zeg niet concreet hoe we dat kunnen aanpakken. Organisaties beoordelen op basis van resultaten lijkt me een goede benadering voor bestaande initiatieven. Het enige probleem is dat een nieuw initiatief nog geen resultaten kan voorleggen. Er moet ruimte worden gelaten om nieuwe dingen te kunnen proberen. Hoe gaan we om met proefprojecten?

Beperken we het aantal vzw's dat zich op een specifieke doelgroep mag richten? Als meerdere organisaties een goed resultaat kunnen voorleggen, behouden we ze dan allemaal? Of sturen we aan op één partner en sporen we de organisaties aan om tot een groter geheel te fuseren? Dat lijkt me belangrijk om te voorkomen dat er expertise en kennis verloren gaat.

**De heer Bernard Clerfayt, minister**.- Actiris evalueert elk contract wanneer dat afloopt en bepaalt op basis van de resultaten of het al dan niet nuttig is om het contract te verlengen.

Niet alle vzw's zijn kandidaat om met alle doelgroepen te werken. Vzw's richten zich vaak op een specifieke doelgroep: sommige vzw's werken met ex-gedetineerden, andere met laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond. In

*nécessite souvent de travailler avec des partenaires dans les deux langues.*

*Enfin, j'ai plaidé pour une réduction du nombre de partenaires afin d'optimiser l'encadrement.*

1139 **M. Gilles Verstraeten (N-VA)** *(en néerlandais)*.- *Il me semble effectivement souhaitable de ramener le nombre d'ASBL de cinq à deux. Les organisations disposeront alors de davantage de moyens pour mener une politique résolue et les équivalents temps plein ainsi libérés pourront se recentrer sur leur mission principale. Il en va de même chez Actiris. Toute simplification permet de réaliser des gains d'efficacité.*

*- L'incident est clos.*

1143 **QUESTION ORALE DE MME FARIDA TAHAR**

1143 **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,**

1143 **concernant la tenue d'un « tribunal du courage politique » relatif à l'accès légal au permis de travail pour les travailleuses domestiques sans papiers.**

1145 **Mme Farida Tahar (Ecolo)**.- *Le vendredi 16 juin dernier, la Ligue des travailleuses domestiques sans papiers s'est réunie, sous le palais de justice, pour y tenir un « tribunal du courage politique ». Du courage, ces travailleuses n'en manquent pas : elles exercent leur métier dans des conditions précaires et une grande pénibilité. Elles sont peu protégées contre les patrons abuseurs et ne bénéficient d'aucune reconnaissance de leur statut de travailleuses essentielles pour la société.*

*Tout naturellement, elles demandent aux autorités publiques - ici, la Région bruxelloise pour les compétences qui la concernent - de faire preuve de courage politique en explorant toutes les possibilités qui existent pour améliorer leurs conditions de travail.*

Brussel houdt de begeleiding vaak een opleiding in, waardoor met partners in beide talen moet worden samengewerkt. Voor ex-gedetineerden bijvoorbeeld werkt Actiris samen met vijf vzw's: twee Nederlandstalige en drie Franstalige. Daardoor is het aantal hoger.

Ik heb gepleit voor een vermindering van het aantal partners, maar ik geef daarvoor geen streefcijfer. De bedoeling is om de begeleiding efficiënter te maken en met de beste partners samen te werken om meer mensen aan een job te helpen.

**De heer Gilles Verstraeten (N-VA)**.- *Het lijkt mij zeker wenselijk om die vijf vzw's terug te brengen tot twee. Dat is bevorderlijk voor de overzichtelijkheid. Bovendien hebben de organisaties dan meer middelen om een doortastend beleid te voeren. Het bedrag dat voor ex-gedetineerden begroot is, moet nu over vijf vzw's worden verdeeld. Iedere vzw moet een eigen aanvraag indienen en heeft personeel nodig voor de administratie die subsidieaanvragen met zich meebrengen. Er zijn dus vijf werkrachten enkel met die bureaucratie bezig. Als de organisaties fuseren, zodat er slechts twee vzw's overblijven, kunnen de drie vrijgekomen voltijdequivalenten zich opnieuw op de kernopdracht toeleppen.*

*Hetzelfde geldt voor Actiris. Hoe meer partners, hoe meer controleurs er moeten worden ingezet. Een vereenvoudiging kan dus efficiëntiewinst opleveren.*

*- Het incident is gesloten.*

**MONDELINGE VRAAG 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 organisatie van een "rechtbank van politieke moed" over werkvergunningen voor huishoudhulpen zonder papieren.**

**Mevrouw Farida Tahar (Ecolo)** *(in het Frans)*.- *Op 16 juni 2023 heeft de Liga van huishoudhulpen zonder papieren een 'rechtszitting van politieke moed' georganiseerd.*

*De huishoudhulpen zonder papieren vragen de overheid politieke moed aan de dag te leggen en alle mogelijkheden te verkennen om hun arbeidsomstandigheden te verbeteren.*

*Ze eisen wettelijke toegang tot een arbeidsvergunning, bescherming tegen misbruik en toegang tot opleidingen in knelpuntberoepen.*

Leurs revendications portent sur :

- un accès légal à un permis de travail ;
- une protection des plaignantes contre les patrons abuseurs durant toute la procédure ;
- un accès à la formation professionnelle dans les secteurs en pénurie et les fonctions critiques ou essentielles.

Selon leurs dires, elles ont eu l'occasion de vous rencontrer récemment, mais elles affirment que ces échanges n'ont pas abouti à de véritables pistes de solutions. Elles estiment que vous vous déchargez de vos responsabilités en renvoyant la question au niveau fédéral, sans prendre en considération tous les éléments qu'elles vous ont présentés, notamment des propositions concrètes de modification de votre projet d'ordonnance portant sur la migration économique, dont nous devrions bientôt disposer du texte.

Dans le cadre d'une demande d'explications que je vous avais adressée dans cette même commission, vous avez mentionné avoir demandé la mise en place d'un groupe de travail technique chargé d'analyser la demande de modification de l'accord de coopération. Vous avez également indiqué avoir relancé la secrétaire d'État fédérale, Mme Nicole de Moor, afin de présenter les conclusions de ce groupe de travail technique à la prochaine conférence interministérielle sur la Migration et l'Intégration.

Un groupe de travail technique a-t-il finalement pu être mis sur pied dans le cadre de cette conférence interministérielle ? Dans l'affirmative, sur quoi cette réunion a-t-elle porté et quelles sont les conclusions à en tirer ?

Avez-vous eu un retour de Mme Nicole de Moor à la suite de votre demande de présentation et de discussion des conclusions de ce groupe de travail technique ?

<sup>1147</sup> Par ailleurs, les membres de la Ligue des travailleuses domestiques sans papiers vous ont soumis des propositions de modification de votre projet d'ordonnance qui s'inscrivent dans le cadre de vos compétences. Les avez-vous analysées dans leur ensemble ? Avez-vous demandé une étude juridique complémentaire sur ces propositions et évaluant leur faisabilité ?

Enfin, quelles éventuelles demandes de la Ligue avez-vous pu intégrer dans votre projet d'ordonnance ? Nous vous savons constructif, quand vous le souhaitez. Nous vous savons également attentif à la situation des travailleuses domestiques sans papiers. Vous dites partager les constats, mais avez-vous pu faire preuve de courage politique pour intégrer ces propositions constructives ? Je vous rappelle que nous parlons de personnes travaillant, dans le circuit informel, pour des commissaires européens et un peu partout en Région bruxelloise, et qui demandent simplement à être reconnues dans leur statut de travailleuses domestiques sans papiers.

*U hebt met hen gesproken, maar dat heeft niet tot oplossingen geleid. Volgens hen ontloopt u uw verantwoordelijkheid door naar de federale overheid door te verwijzen.*

*U hebt gevraagd een technische werkgroep op te richten om na te gaan of het samenwerkingsakkoord kan worden herzien.*

*Is die werkgroep uiteindelijk opgericht?*

*Hebt u een reactie gekregen van staatssecretaris de Moor op uw vraag om de conclusies van de werkgroep voor te stellen en te bespreken?*

*De leden van de Liga van huishoudhulpen zonder papieren hebben u een reeks voorstellen voorgelegd om het ontwerp van ordonnantie betreffende economische migratie te wijzigen. Hebt u die onderzocht?*

1149 **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Mon cabinet a effectivement rencontré une délégation du collectif des sans-papiers et plusieurs de ces personnes m'ont exposé leur situation. En situation de séjour irrégulier, celles-ci exercent des activités économiques pour le compte d'employeurs sans être couvertes par un contrat de travail ni protégées par le cadre social très protecteur que nous avons en Belgique. Par conséquent, ces personnes n'ont pas accès au chômage, au remboursement des soins de santé ou encore à la pension - des droits qui accompagnent toute forme de travail déclaré. Certaines de ces personnes ont, en outre, fait part de situations de harcèlement ou de non-paiement. Toutes ces histoires sont profondément inacceptables dans un pays comme le nôtre. Nous avons ensuite échangé sur les actions possibles par rapport à leurs situations.

Vous m'interrogez régulièrement sur cette thématique et, comme vous le savez, j'ai souhaité me faire accompagner par des experts en vue de déterminer quelles interventions étaient possibles de notre côté. Après un appel d'offres, nous avons consulté des spécialistes en droit des étrangers afin de connaître l'exact périmètre des compétences régionales en matière de migration économique. Je les ai même invités à venir en commission et vous avez reçu leur rapport.

Comme vous, j'ai entendu leurs analyses et leurs conclusions sont limpides : l'accès au marché du travail (vérification permettant de savoir si la personne exerce un métier en pénurie) est une compétence régionale, mais l'accès au séjour et au territoire est une compétence exclusivement fédérale. Le rapport des experts prévoyait quelques légers aménagements de nature technique concernant des aspects de procédure, sur lesquels j'ai mandaté mon administration afin d'organiser des réunions techniques avec mes homologues des deux autres Régions, mais surtout avec les opérateurs techniques des autorités fédérales.

1151 En parallèle, la secrétaire d'État à la Migration a enfin convoqué une conférence interministérielle (CIM) sur la Migration et l'Intégration sur l'activation des bénéficiaires de la protection temporaire, ainsi que l'amélioration du permis unique. Cette CIM, préparée entre autres par des groupes techniques, se tiendra le vendredi 7 juillet 2023.

Il n'y a cependant aucune avancée, aucune réponse positive à nos demandes, même de petites modifications techniques pour assouplir certaines conditions du traitement des demandes de permis unique ! Le refus de la majorité Vivaldi d'avancer sur ces questions est clair. Dans le cadre des réunions préparatoires, la Région bruxelloise a plaidé, pour les métiers en pénurie, pour des positions d'ouverture aux travailleurs en séjour irrégulier. Nous n'avons obtenu aucune avancée.

La Région bruxelloise réaffirme également sa demande de maintenir le droit de séjour pour une période minimale de six mois - au lieu de trois actuellement - pour les travailleurs perdant le bénéfice de leur autorisation de travail à cause d'un changement d'employeur. Il s'agit de gens qui travaillent légalement et paient leurs cotisations, mais qui risquent de perdre leur droit au séjour à la suite, par exemple, d'une faillite ou

**De heer Bernard Clerfayt, minister** (in het Frans).- *Mijn kabinet heeft enkele leden van de liga ontmoet en verschillende mensen hebben me hun situatie uitgelegd. Ze hebben geen toegang tot werkloosheidsuitkeringen of pensioenen. Bovendien zijn sommigen het slachtoffer van intimidatie of werden ze niet betaald. Dat is onaanvaardbaar in een land als het onze.*

*We hebben specialisten geraadpleegd om te weten wat de exacte bevoegdheden van het gewest zijn inzake economische migratie. U hebt hun rapport ontvangen.*

*Hun conclusies zijn helder: de toegang tot de arbeidsmarkt is een gewestelijke bevoegdheid, maar de toegang tot het grondgebied en het verblijf is een uitsluitend federale bevoegdheid.*

*Staatssecretaris de Moor zal op 7 juli 2023 eindelijk een interministeriële conferentie over migratie organiseren.*

*We kregen evenwel geen enkel positief antwoord op onze vraag om bepaalde voorwaarden voor de gecombineerde vergunning te versoepelen. Het Brussels Gewest herbevestigt eveneens zijn vraag om het recht op verblijf vast te leggen op een periode van zes maanden - in plaats van de huidige drie maanden - voor werknemers die hun arbeidsvergunning verliezen omdat ze van werkgever veranderen. De Vivaldi-meerderheid laat hen geen schijn van kans, terwijl ze hier legaal verblijven!*

*(Opmerkingen van de heer Temiz)*

*Een aantal mensen bevindt zich nu in een onregelmatige situatie. Ze voldeden nochtans aan alle wettelijke bepalingen inzake verblijf en werk. Vervolgens zijn ze hun recht op verblijf verloren om louter administratieve redenen, soms gewoonweg omdat ze een document zijn vergeten indienen.*

d'une démission. Dans ce cas, il ne leur reste comme option que le retour au pays ou l'irrégularité. C'est le cas de beaucoup de personnes qui se sont trouvées en situation légale, mais ont ensuite perdu leurs droits, et pour lesquelles l'examen d'une nouvelle demande de permis unique n'est pas possible en raison de l'accord de coopération. Il n'y a aucune ouverture de la majorité Vivaldi, alors que ces personnes sont venues chez nous en situation régulière !

*(Remarques de M. Temiz)*

En effet, une série de personnes se trouvent maintenant en situation irrégulière, ce dont seul le niveau fédéral peut juger. Elles sont pourtant entrées dans le cadre des procédures existantes et ont occupé un emploi dans un cadre conforme à toutes les dispositions légales tant en matière de séjour que de travail, avec un contrat relevant des conventions collectives, le paiement de cotisations sociales, etc. Elles ont ensuite perdu leur droit au séjour pour des raisons purement administratives, parfois simplement pour avoir oublié de remettre un document.

<sup>1155</sup> La Région bruxelloise réaffirme sa demande de maintenir le droit de séjour pour une période minimale de six mois au lieu de trois mois pour les travailleurs qui perdent le bénéfice de leur autorisation de travail à cause de leur employeur. Certaines entités de ce pays s'y opposent et je n'entends par ailleurs pas d'ouverture du gouvernement fédéral sur la question.

Comme déjà mentionné, j'ai rencontré la Ligue des travailleuses domestiques sans papiers. La discussion reste difficile et le plaidoyer porté est figé à un objectif humaniste peu articulé à nos réalités institutionnelles. On me demande en effet de prendre des mesures qui relèvent des compétences du gouvernement fédéral. Je le déplore. L'étude de l'Équipe droits et migrations (EDEM) de l'UCLouvain a balisé l'entièreté de leurs demandes et je vous répète que leurs conclusions sont claires : seule l'autorité fédérale peut donner suite à leurs revendications, celles-ci relevant du droit au séjour. Il reste à convaincre le gouvernement Vivaldi d'y répondre favorablement.

Sur cet aspect, je vous cite une publication sur Twitter : « Régularisation = compétence fédérale ». La députée Marie Lecocq a écrit cela en date du 21 juin dernier. Elle a entièrement raison, la régularisation est entre les mains de l'État fédéral. Le groupe DéFI a déposé au fédéral une proposition visant à revoir les conditions de régularisation, mais elle a été rejetée.

Je me joins à ceux qui souhaitent des avancées, mais il faut mener le combat au niveau de compétence ad hoc. Répéter systématiquement que la Région est compétente en la matière est un mensonge et ne créera pas la compétence sur cette matière. Le Conseil d'État l'a confirmé dans le cadre de l'ordonnance migration économique que nous aurons prochainement à traiter.

<sup>1157</sup> **Mme Farida Tahar (Ecolo).**- Monsieur le Ministre, vous manquez de courage politique, je suis désolée de vous le

*De Liga van huishoudhulpen zonder papieren vraagt me maatregelen te treffen die onder de bevoegdheid van de federale regering vallen. Alleen de federale regering kan hun eisen inwilligen, aangezien ze betrekking hebben op het recht op verblijf.*

*DéFI heeft in de Kamer een voorstel ingediend om de regularisatievoorwaarden te herzien, maar dat is verworpen.*

*Ik sluit me aan bij wie vooruitgang wil boeken. Systematisch herhalen dat het gewest bevoegd is, is evenwel een leugen.*

**Mevrouw Farida Tahar (Ecolo)** *(in het Frans).*- *Het ontbreekt u jammer genoeg aan politieke moed. Het is zo gemakkelijk om*

dire. C'est tellement facile de systématiquement rejeter la responsabilité au niveau fédéral.

À la fin de votre réponse, vous reprenez un tweet de ma collègue disant que la régularisation égale le fédéral. C'est très bas, de faire ça ! Évidemment que l'octroi de titres de séjour dépend du niveau fédéral. Nous n'avons jamais dit le contraire.

*(Remarques du ministre Clerfayt)*

Les écologistes ont toujours été favorables à la régularisation. Vous connaissez le système qui est d'application en Belgique. Nous sommes dans la majorité au gouvernement fédéral, avec d'autres partis qui ne veulent pas avancer sur la régularisation par le travail. Mais c'est un autre débat.

Quand je vous interroge en commission sur vos compétences en matière de permis unique - et pas en matière de séjour -, vous faites systématiquement référence à une étude juridique dont nous avons également pris connaissance. Nous avons entendu, comme vous, ces deux chercheurs. Vous étiez d'ailleurs présent à leurs côtés, ce qui suscite des questions quant à l'indépendance de cette étude. J'ai connu d'autres commissions où les ministres n'assistaient pas forcément aux auditions, mais c'est votre façon de faire, soit. Ces chercheurs nous ont rappelé que c'était surtout une question de volonté politique.

Je suis d'accord avec vous qu'il y a un blocage au niveau fédéral à propos du séjour. Mais, concernant le permis unique, vous savez très bien que vous avez, comme votre homologue à la Région wallonne, des possibilités d'agir. La ministre wallonne Christie Morreale n'est pas aussi fermée que vous sur le sujet - et je n'ai même pas d'intérêt à le souligner, car elle n'est pas de mon parti. J'essaie d'être juste.

Je ne sens pas, dans votre chef, de volonté d'avancer au niveau régional. Je ne vous vois pas comme défenseur de ces travailleuses domestiques sans papiers qui vous demandent que l'on accélère leur accès à la formation au sein d'Actiris. Ce n'est pas impossible, c'est dans vos compétences !

Elles sont venues vous trouver avec des propositions concrètes d'amendements sur votre texte. Ce sont des juristes qui disent que c'est faisable, notamment l'avocat Luc Walley. Vous faites une interprétation du droit, mais j'en ai d'autres. Je peux vous en envoyer les références - que vous connaissez, d'ailleurs.

Je vais continuer à vous interroger dans le cadre de ma mission de parlementaire, et vous allez me donner les mêmes réponses jusqu'à la fin de la législature. C'est regrettable. Je suis forcée de constater que vous n'avez pas de courage politique, pour ce qui relève de vos compétences.

**M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Le gouvernement - votre gouvernement, je crois - a approuvé le texte sur la migration économique, et vous serez amenés prochainement à en discuter en commission. Ce texte suit l'avis du Conseil d'État, mais vous

*de verantwoordelijkheid systematisch naar de federale regering door te schuiven.*

*(Opmerkingen van minister Clerfayt)*

*Ecolo is altijd voorstander geweest van een regularisatie. In de commissie hebben de onderzoekers die de gecombineerde vergunning juridisch analyseerden, onderstreept dat het gaat om een kwestie van politieke wil.*

*Ik ben het met u eens dat er geen schot komt in het federale dossier inzake de toegang tot verblijf. Voor de gecombineerde vergunning hebt u daarentegen wel de mogelijkheid om actie te ondernemen.*

*De huishoudhulpverleners zonder papieren vragen u om hun sneller toegang te geven tot de opleidingen van Actiris. Dat is niet onmogelijk, want het valt onder uw bevoegdheid!*

*Ze hebben concrete voorstellen voor amendementen aan uw ontwerp van ordonnantie. Volgens juristen is dat haalbaar. U legt het recht op een bepaalde manier uit, maar ik doe dat op een andere manier.*

*U hebt duidelijk niet de politieke moed om maatregelen te treffen die onder uw bevoegdheid vallen.*

**De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).**- *De regering heeft het ontwerp van ordonnantie betreffende economische migratie goedgekeurd. Daarin volgen we het advies van de Raad van State.*



pouvez vous instituer meilleure juriste que le Conseil d'État pour ce qui concerne les compétences.

Je ne sais pas s'il existe en Wallonie des dispositions différentes de celles qui existent à Bruxelles. Je crois savoir qu'à Bruxelles, nous en faisons plus qu'en Wallonie, et nous sommes la seule Région qui mette sur la table de la conférence interministérielle des demandes d'avancées claires et concrètes sur la question.

Le courage politique doit se manifester au niveau fédéral. Je peux entendre que la question est bloquée au niveau fédéral en raison d'un jeu particulièrement compliqué entre le Nord et le Sud du pays, mais il ne faut pas se défaire, dès lors, sur les autorités qui n'ont aucune compétence en la matière, comme le confirmer l'étude juridique, le Conseil d'État et toutes les personnes sérieuses.

1163 **Mme Farida Tahar (Ecolo).**- Si vous estimez n'avoir aucune compétence, je ne voudrais vraiment pas être à votre place. Si tel est le cas, que l'on vous retire la compétence de l'emploi à Bruxelles ! Vous avez des compétences et je vous pensais plus confiant à cet égard.

1163 **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- J'ai des compétences sur l'analyse du marché du travail, mais pas sur le séjour.

1163 **Mme Farida Tahar (Ecolo).**- Vous êtes compétent en matière de permis de travail, Monsieur le Ministre.

1163 **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Sur le volet « travail » du permis unique, oui, mais pas sur le séjour, qui reste une compétence fédérale. Relisez l'accord de coopération !

1163 **Mme Farida Tahar (Ecolo).**- Je l'ai lu et je connais les difficultés. J'entends que vous dites ne pas être compétent et je constate que vous vous limitez au bon vouloir de l'autorité fédérale et que vous n'avez malheureusement pas de courage politique. Franchement, je n'aimerais pas être à votre place.

- *L'incident est clos.*

1173 **QUESTION ORALE DE M. SEVKET TEMIZ**

1173 **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,**

1173 **concernant l'accompagnement pour l'emploi des primo-arrivants.**

1175 **M. Sevket Temiz (PS).**- J'aimerais pouvoir aborder la question cruciale de l'intégration professionnelle des personnes immigrées ou primo-arrivantes sur le marché de l'emploi bruxellois.

*Het is de federale regering die de nodige politieke wil moet hebben. U mag de verantwoordelijkheid niet afwentelen op het gewest, dat ter zake geen enkele bevoegdheid heeft, wat trouwens in de juridische studie wordt bevestigd.*

**Mevrouw Farida Tahar (Ecolo) (in het Frans).**- *Als u meent niet bevoegd te zijn, kan men u de bevoegdheid voor Werk beter afnemen!*

**De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).**- *Ik heb bevoegdheden inzake onderzoek van de arbeidsmarkt, maar niet inzake verblijf.*

**Mevrouw Farida Tahar (Ecolo) (in het Frans).**- *U bent bevoegd voor arbeidsvergunningen.*

**De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).**- *Voor het onderdeel 'werk' van de gecombineerde vergunning, maar niet voor het verblijf. Herleest u het samenwerkingsakkoord!*

**Mevrouw Farida Tahar (Ecolo) (in het Frans).**- *Ik heb het gelezen. Ik stel vast dat u alleen doet wat de federale regering wil en dat het u aan politieke wil ontbreekt.*

- *Het incident is gesloten.*

**MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER SEVKET TEMIZ**

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

**betreffende werkgelegenheidsondersteuning voor nieuwkomers.**

**De heer Sevket Temiz (PS) (in het Frans).**- *Als iemand zijn land verlaat om elders een nieuw leven op te bouwen, doet hij dat vaak omdat hij geen andere keuze heeft.*

En premier lieu, il importe de rappeler que lorsqu'un individu décide de quitter son pays d'origine pour tenter de reconstruire une nouvelle vie dans un pays étranger, il le fait très souvent non par envie, mais par contrainte. Une fois arrivé à destination, dans la très grande majorité des cas, il est confronté à divers obstacles, dont la reconnaissance de ses compétences, les barrières linguistiques, le manque de réseaux professionnels et/ou la discrimination. Ce sont ces défis significatifs qui feront l'objet de mes questions.

La reconnaissance des compétences représente l'un des principaux obstacles auxquels sont confrontées les personnes immigrées lorsqu'elles cherchent du travail dans leur nouveau pays. Les procédures de reconnaissance peuvent s'avérer longues, coûteuses et complexes, entraînant ainsi fréquemment une sous-utilisation des compétences des immigrés qualifiés. Cette situation a un impact non seulement sur les individus, mais aussi sur la société dans son ensemble, puisqu'elle prive notre économie de talents et de connaissances précieux.

En outre, les barrières linguistiques jouent un rôle déterminant dans l'accès à l'emploi adapté aux compétences des personnes immigrées. Les nouveaux arrivants ukrainiens à Bruxelles peuvent rencontrer des difficultés à s'exprimer en français ou en néerlandais, ce qui limite considérablement leurs possibilités professionnelles et les confine souvent à des emplois peu qualifiés. Il est essentiel de reconnaître l'importance de la maîtrise de la langue pour favoriser une intégration professionnelle réussie et pour exploiter pleinement le potentiel de ces talents diversifiés. Cet axe a été abordé en long et en large en présence de Mmes Cristina Amboldi, directrice générale d'Actiris, qu'Olivia P'tito, directrice générale de Bruxelles Formation, dans le cadre des auditions en commission des Affaires économiques et de l'Emploi, chargée de la Politique économique, de la Politique de l'emploi et de la Formation professionnelle. Ces auditions ont été demandées par le chef de groupe socialiste Ridouane Chahid, notamment pour lever les doutes de l'opposition sur la grande qualité du travail effectué pour la rédaction du contrat de gestion de Bruxelles Formation.

De plus, le réseau professionnel constitue un autre défi majeur pour les personnes arrivées récemment sur notre territoire. Lorsqu'elles arrivent dans un nouveau pays, elles sont souvent isolées, car elles ne connaissent pas les réseaux et les canaux de recherche d'emploi locaux. Cette situation les rend moins visibles pour les employeurs potentiels et limite leurs opportunités de développement professionnel. Il est donc impératif et primordial de mettre en place des dispositifs favorisant la création de contacts professionnels et facilitant l'intégration de ces individus dans le tissu économique local.

Je n'aborderai pas à nouveau la question de la discrimination puisque nous l'avons abordée et que vous avez répondu sereinement.

Pouvez-vous nous faire un état des lieux de l'accompagnement des primo-arrivants ? Combien y en a-t-il au sein de notre Région ? Rentreront-ils également dans le cadre du bilan

*De erkenning van vaardigheden is een van de belangrijkste hinderpalen waarmee immigranten te maken krijgen als ze in hun nieuwe land op zoek gaan naar werk. Erkenningsprocedures zijn lang, duur en ingewikkeld, waardoor hun vaardigheden vaak onderbenut worden. Daarmee loopt het gewest heel wat waardevolle kennis mis.*

*Ook taalbarrières spelen een belangrijke rol in het vinden van gepast werk, net als het gebrek aan een professioneel netwerk, wat hen minder zichtbaar maakt voor potentiële werkgevers. U bent al eerder ingegaan op de discriminatiekwestie, dus daar kom ik nu niet op terug.*

*Hoe worden nieuwkomers begeleid? Hoeveel nieuwkomers zijn er nu in het gewest? Komen ze ook in aanmerking voor een competentiebalans?*

*Welke programma's zijn er om immigranten naar werkzekerere beroepen te begeleiden?*

de compétences et, dans l'affirmative, à quel moment du séquençage ? Pouvez-vous globalement nous en dire un peu plus ?

Quels sont les programmes spécifiques déployés pour permettre d'intégrer les personnes immigrées dans des métiers pourvoyeurs d'emplois ? Je viens de partager sur Twitter la nouvelle liste des métiers en pénurie, organisée en dix-sept catégories.

<sup>1177</sup> Sur le site du SPF Mobilité et Transports, nous pouvons lire ce qui suit :

« En Belgique, les conducteurs professionnels titulaires d'un permis de conduire ukrainien pour exercer le métier de conducteur professionnel doivent :

- soit suivre 35 heures de formation continue lorsque la catégorie de groupe C est délivrée avant le 10 septembre 2009 ou lorsque la catégorie de groupe D est délivrée avant le 10 septembre 2008 ;

- soit passer l'examen de qualification initiale (C ou D) en Belgique.

Suite à cela, le code 95 est validé :

- si le conducteur est inscrit en Belgique depuis moins de 185 jours : sur l'attestation de conducteur ;

- si le conducteur est déjà inscrit en Belgique depuis plus de 185 jours, sur le permis de conduire belge. Dans ce second cas, le permis de conduire ukrainien doit être échangé. »

Dans la pratique, les réponses varient en fonction des communes et des Régions. Dans quelle langue est dispensée la formation continue de 35 heures pour les chauffeurs de catégorie C ou détenteurs d'un permis de conduire ukrainien ?

<sup>1179</sup> **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Cette question me permet de rappeler que nous devons, bien entendu, nous préoccuper de la manière dont nous insérons les primo-arrivants sur le marché de l'emploi, malgré les difficultés liées à leur situation.

À la fin du mois de décembre 2022, 4.188 chercheurs d'emploi primo-arrivants, dont 1.398 hommes et 2.790 femmes, étaient inscrits en tant que chercheurs d'emploi inoccupés. Je parle bien des primo-arrivants, et non des personnes d'origine immigrée qui sont nombreuses à être nées en Belgique. La forte proportion de femmes s'explique par le fait que ces chiffres incluent un grand nombre de personnes d'origine ukrainienne et que les hommes ukrainiens sont en grande partie restés au pays.

Dès lors, dans une volonté d'accompagner au plus près ces chercheurs d'emploi primo-arrivants, différentes conventions de collaboration ont été conclues, notamment avec Fedasil, le bureau d'accueil bruxellois néerlandophone pour l'intégration civique (Brussels Onthaalbureau voor Inburgering, BON),

*Op de website van de FOD Mobiliteit en Vervoer staan de voorwaarden waaraan beroepschauffeurs met een Oekraïens rijbewijs moeten voldoen om in België te mogen werken. Sommigen moeten bijscholing volgen, anderen moeten hun rijexamen in België afleggen.*

*In de praktijk hangt het er maar vanaf in welke gemeente en welk gewest de aanvraag gebeurt. In welke taal kunnen Oekraïners de bijscholing volgen?*

**De heer Bernard Clerfayt, minister** (in het Frans).- *Eind december 2022 stonden er 4.188 nieuwkomers ingeschreven als niet-werkende werkzoekenden, waarvan 2.790 vrouwen. Dat veel nieuwkomers uit Oekraïne afkomstig zijn en de meeste Oekraïense mannen in hun land zijn gebleven, verklaart het hoge aandeel vrouwen.*

*Om werkzoekende nieuwkomers zo goed mogelijk te begeleiden, werden er verschillende samenwerkingsovereenkomsten gesloten met Fedasil, de Nederlandstalige en Franstalige onthaalbureaus in Brussel enzovoort.*

*Bij Actiris zijn 147 consultants betrokken bij de begeleiding van nieuwkomers in hun zoektocht naar werk. Er wordt ook met externe partners samengewerkt.*

L'Agentschap Integratie en Inburgering et les trois bureaux d'accueil des primo-arrivants financés par la Cocof et la Cocom en Région bruxelloise.

Au niveau d'Actiris, un total de 147 conseillers, mais aussi d'autres partenaires, interviennent dans l'accueil et l'accompagnement des primo-arrivants, dans les différentes phases de leur parcours de recherche d'emploi, en fonction des filières suivies par les uns et les autres.

L'acquisition d'une des deux langues nationales est l'un des objectifs principaux pour accompagner ce public vers l'emploi. Le bilan de compétences professionnelles, numériques et linguistiques permettra dès lors à ces chercheurs d'emploi d'entreprendre un parcours de formation pour se rapprocher du marché.

La principale difficulté pour ces primo-arrivants est que la grande majorité d'entre eux ne disposent pas d'une équivalence de diplôme. Or, si le diplôme n'est pas tout dans l'accès à un emploi, il reste un outil important grâce auquel les employeurs peuvent comparer les compétences qu'ils recherchent et celles acquises par les chercheurs d'emploi. En objectivant les compétences des chercheurs d'emploi, nous serons en mesure de définir un parcours de formation au plus près des qualifications encore à acquérir pour décrocher un emploi. Après quelques cours de promotion sociale, par exemple, un primo-arrivant pourrait obtenir un diplôme reconnu en Belgique, qui lui permettrait ensuite de mieux se positionner par rapport aux types d'emplois proposés.

<sup>1181</sup> J'en viens aux éventuels programmes spécifiques. Les politiques d'emploi et de formation professionnelle se veulent inclusives et accessibles à tous les Bruxellois, peu importe leur origine. Ces personnes reçoivent donc la même offre de services que d'autres Bruxellois, parfois adaptée en cas de besoin particulier pour un public spécifique.

Afin de disposer de leviers efficaces pour mener ces publics à l'emploi, nous avons soutenu, dans le cadre du Fonds social européen+ (FSE+), volet Emploi, la mise sur pied d'un trajet d'accompagnement pour ces publics, le « one-stop-shop ». Il regroupe en un même endroit tous les services d'aide et d'accompagnement pour ces publics et vise une transition rapide entre le parcours d'accueil des primo-arrivants et l'insertion socioprofessionnelle.

Je rappelle que les parcours des bureaux d'accueil des primo-arrivants (BAPA) intègrent les volets langue, citoyenneté, etc., mais pas le volet professionnel. Nous avons donc inscrit des budgets pour développer ce dispositif en accompagnement de ce qui est réalisé par les BAPA.

En parallèle, des partenariats entre Actiris et des fonds sectoriels en recherche de main d'œuvre ont été mis en place, notamment dans le secteur des soins de santé, qui est très demandeur. Par exemple, le partenariat IntegraJobs mené avec une fédération du secteur permet de réserver des emplois et de former des primo-

*Een prioriteit daarbij is het verwerven van de kennis van een van de landstalen. Aan de hand van de competentiebalans kan dan een programma voor verdere opleiding opgesteld worden.*

*Een groot knelpunt voor de arbeidsintegratie van nieuwkomers is dat ze vaak niet over een gelijkgesteld diploma beschikken. Ook op dat vlak komt de competentiebalans goed van pas, want die geeft een objectief beeld van de vaardigheden van de werkzoekende. Op basis daarvan kan er een opleidingstraject uitgestippeld worden waarmee de betrokkene een Belgisch diploma kan behalen.*

*Het Brussels Gewest voert een inclusief beleid dat toegankelijk is voor alle Brusselaars, ongeacht hun afkomst. Alle doelgroepen genieten dus dezelfde diensten, die eventueel afgestemd kunnen worden op de behoeften van specifieke doelgroepen.*

*In het kader van het Europees Sociaal Fonds+ (ESF+) heeft het gewest bijgedragen tot het opzetten van een 'onestopshop' voor alle diensten die gericht zijn op bijstand aan en begeleiding van nieuwkomers. Zo willen we zorgen voor een snelle overschakeling tussen het onthaaltraject en sociale en beroepsinschakeling. De onthaalbureaus voor nieuwkomers houden zich immers niet bezig met beroepsinschakeling.*

*Daarnaast is Actiris diverse partnerschappen aangegaan, onder meer met de zorgsector. In het kader van IntegraJobs worden nieuwkomers die al over enige relevante basisvaardigheden beschikken, opgeleid voor een baan in de zorgsector. Sinds 1 maart 2023 zijn er op die manier 61 arbeidsovereenkomsten gesloten.*

*Daarnaast is het voor vrachtwagenchauffeurs met een buitenlands rijbewijs soms ingewikkeld om een erkenning van dat document te verkrijgen. Wij hebben de FOD Mobiliteit en Vervoer gevraagd of dat sneller en eenvoudiger kan, vooral omdat er een groot tekort is aan vrachtwagenchauffeurs.*

arrivants disposant d'une base de compétences utiles et prêts à travailler. Depuis le 1er mars de cette année, 61 contrats ont été conclus dans le cadre de ce projet.

S'agissant des permis de chauffeur, la manière dont le SPF octroie les autorisations aux détenteurs d'un permis poids lourd étranger est assez complexe. Il faut parfois plusieurs mois de présence sur le territoire belge avant de recevoir la reconnaissance dudit permis. Nous avons interrogé le SPF afin de savoir si les délais pouvaient être raccourcis pour ces métiers en grande pénurie.

<sup>1183</sup> Quant à vos questions sur la formation de chauffeur que peuvent suivre les Ukrainiens, Bruxelles Formation la dispense en français, tandis que le VDAB la dispense en néerlandais. L'acquisition de compétences linguistiques en lien avec le projet professionnel est un levier prioritaire à activer pour l'intégration d'un maximum de chercheurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris. La Région s'en est emparée et, d'ici à quelques mois, mettra prioritairement sur la formation des Bruxellois pour les mener à l'emploi et participer à leur émancipation, peu importe leur parcours migratoire.

Je rappelle que pour l'accueil des primo-arrivants d'origine ukrainienne, nous avons spécialement développé Brulingua en ukrainien. Cet outil est mis à la disposition de toutes les personnes ukrainiennes, qu'elles soient ou non chercheuses d'emploi, pour apprendre les rudiments du français, du néerlandais ou encore de l'anglais. Il est essentiel à leur intégration dans l'emploi.

<sup>1185</sup> **M. Sevket Temiz (PS).**- Vos réponses sont rassurantes. Une panoplie de dispositifs sont mis en place pour les primo-arrivants et leur accompagnement social. Je vous remercie également pour ce qui est entrepris pour la population ukrainienne qui, malheureusement, est ici pour des raisons différentes d'autres primo-arrivants.

Je ne vais pas entrer dans la polémique du permis de séjour. Je pense que vous portez déjà la parole au niveau fédéral, lorsque vous rencontrez vos confrères, mais il est important d'insister sur le sujet. Finalement, on subit une perte économique du fait que ces personnes n'arrivent pas à obtenir ou à prolonger leur permis de séjour. Malheureusement, en Région bruxelloise, comme vous l'avez souligné, des milliers de personnes sont en attente d'une décision au niveau fédéral.

<sup>1185</sup> **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Dans le cadre de la migration économique, le métier de chauffeur de poids lourd étant en pénurie, notre administration traite un grand nombre de demandes d'entreprises de transport qui souhaitent faire venir en Belgique des personnes ne vivant pas dans l'Union européenne et qui disposent d'un permis poids lourd. La demande est faite depuis l'étranger avec un contrat de travail qui respecte les conventions collectives.

Il ne faut pas mettre des personnes au travail dans des conditions plus faibles que les conventions collectives. Il arrive en effet

*Oekrainers kunnen een Franstalige opleiding tot vrachtwagenchauffeur volgen bij Bruxelles Formation of een Nederlandstalige opleiding bij de VDAB. Actiris zet volop in op de verwerving van talenkennis in verband met de gekozen beroepstak.*

*Ten slotte hebben we ervoor gezorgd dat Brulingua ook in het Oekraïens beschikbaar is, zodat de vele Oekraïense nieuwkomers de app kunnen gebruiken om een basiskennis van het Frans, Nederlands of Engels te verwerven.*

**De heer Sevket Temiz (PS)** (in het Frans).- *Het verheugt me dat er diverse instrumenten bestaan voor de begeleiding van nieuwkomers.*

*Het gewest lijdt echter economisch verlies doordat veel nieuwkomers niet kunnen werken door problemen met hun verblijfsvergunning. We kunnen er alleen maar op blijven aandringen dat de federale overheid dat aanpakt.*

**M. Bernard Clerfayt, minister** (in het Frans).- *Aangezien vrachtwagenchauffeur een knelpuntberoep is, verwerkt onze administratie talrijke aanvragen van transportbedrijven die personen met een vrachtwagenrijbewijs die buiten de Europese Unie wonen, naar België willen laten overkomen. De kandidaten moeten daartoe vanuit het buitenland een aanvraag indienen op basis van een arbeidscontract dat strookt met de collectieve arbeidsovereenkomsten. We moeten immers ook alert zijn voor uitbuiting.*

que des personnes venant de l'étranger soient exploitées. Nous délivrons un grand nombre de permis aux personnes extra-communautaires.

1185 **M. Sevket Temiz (PS)**.- Je suis témoin de ces délivrances de permis. Dans les permanences, je reçois énormément de personnes qui ont fait leur demande. Nous les accompagnons également. La seule question pertinente concerne les personnes qui ne proviennent pas de l'Union européenne mais peuvent faire reconnaître leur permis poids lourd, alors que des personnes qui arrivent par d'autres réseaux voient leur permis non reconnu, comme vous l'expliquez. Cela se joue parfois même sur la couleur du permis de conduire.

- *L'incident est clos.*

1193 **QUESTION ORALE DE M. SEVKET TEMIZ**

1193 **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,**

1193 **concernant les offres d'emploi dans le transport, la manutention et l'emballage.**

1195 **M. Sevket Temiz (PS)**.- Selon les statistiques de la base de données Viewstat, quelque 62.480 offres d'emploi ont été recensées entre juin 2022 et mai 2023. Parmi celles-ci, les catégories les plus en demande de métiers dits en pénurie sont l'administration, l'e-commerce, la gestion, le secteur médical et paramédical et le secteur des transports, de la manutention et de l'emballage. Avec 15.770 offres d'emploi, ce dernier secteur est le plus demandeur.

En réponse à la question écrite n°1114, vous m'avez récemment indiqué que plus de 57,5 % des chercheurs d'emploi inscrits depuis plus de deux ans chez Actiris étaient détenteurs d'un permis B. À l'heure d'écrire ces lignes, le catalogue de Bruxelles Formation contient 21 formations dans la catégorie transport et logistique, dont cinq sont liées aux métiers de la route : transport de substances dangereuses, conducteur d'autobus et d'autocar, conducteur de poids lourds et livreur avec permis B.

Pourquoi ne proposer que si peu de formations dans cette catégorie pourtant porteuse d'emplois ?

Dans le cadre des rencontres individualisées d'Actiris avec les demandeurs d'emploi détenteurs d'un permis de conduire, pourquoi ne pas sensibiliser les chercheurs d'emploi à ces catégories de métiers en pénurie ?

Quel est votre plan d'action afin de diminuer le nombre de métiers en pénurie dans cette catégorie ?

**De heer Sevket Temiz (PS)** (in het Frans).- Die personen ondervinden vaak problemen met de erkenning van hun rijbewijs.

- *Het incident is gesloten.*

**MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER SEVKET TEMIZ**  
aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

**betreffende de vacatures in de transport-, logistiek- en verpakingssector.**

**De heer Sevket Temiz (PS)** (in het Frans).- Er zijn meer dan 15.000 vacatures in de transport-, logistiek- en verpakingssector.

*Meer dan 57,5% van de langdurig werkzoekenden bij Actiris zijn in het bezit van een rijbewijs B. Bruxelles Formation biedt 21 opleidingen in de categorie transport en logistiek aan, waarvan er vijf betrekking hebben op wegvervoer.*

*Waarom zijn er zo weinig opleidingen in een sector waar er zo veel vacatures zijn?*

*Waarom worden de werkzoekenden met een rijbewijs niet toegeleid naar die knelpuntberoepen?*

*Hoe bent u van plan het aantal knelpuntvacatures in die categorie te verminderen?*

*In welke talen worden die opleidingen gegeven?*

*Waarom staat de opleiding voor code 95.01 niet in de lijst van opleidingen?*

Quelles sont les langues utilisées dans le cadre des formations précitées ?

Enfin, pourquoi la formation pour obtention du code 95.01 ne figure-t-elle pas parmi la manne de formations proposées ?

<sup>1197</sup> **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Le travail d'Actiris consiste à accompagner le plus de Bruxellois possible vers l'emploi, en leur prodiguant un accompagnement qui les informe pleinement de toutes les possibilités d'emploi disponibles en Région bruxelloise, et notamment des secteurs et des métiers qui recrutent. Les activités du secteur du transport, de la manutention et de l'emballage proposent en effet un grand nombre d'emplois à pourvoir. Le chiffre de 15.000 que vous citez concerne l'ensemble des emplois du secteur (manutentionnaires, bagagistes, etc.), pas uniquement les emplois de chauffeurs poids lourds ou autocars, que l'on évalue à 2.000 ou 3.000.

Les formations relatives à ce domaine réclament beaucoup d'infrastructures et de matériel : camions, bus, entrepôts, grandes plaines de manœuvres, etc. Dans le domaine du transport, les formations sur route ne peuvent accueillir que trois stagiaires par cabine. Il est donc impossible de les former par classe de 20. Le rapport d'un formateur pour trois stagiaires s'avère dès lors assez coûteux.

De plus, le VDAB, qui forme également, ne dispose pas de site de formation sur le territoire de la Région bruxelloise. J'étais hier en visite au pôle formation-emploi [logisticity.brussels](http://logisticity.brussels), situé derrière le Wiels. Les responsables nous indiquaient que, malgré le bel espace disponible, le nombre de camions pouvant y circuler est à peine de cinq. Ils pleurent pour trouver, en Région bruxelloise, des espaces sur lesquels installer ce genre de centre de formation, qui ne peut se situer à proximité de logements ou d'écoles. Étant donné les nuisances engendrées, il faut un endroit loin de tout. Nous cherchons, avec eux, à développer ce genre d'activités en Région bruxelloise. Pour ce qui est du VDAB, c'est à Peutie qu'il forme les chercheurs d'emploi bruxellois dans ce secteur.

Les formations proposées dans le domaine du transport et de la logistique totalisent en réalité 1.480 places et 144.051 heures, ce qui place ce domaine en cinquième position sur les 20 que l'on retrouve dans le catalogue de formations que vous citez.

Les conseillers emploi d'Actiris sont sensibilisés et formés pour déterminer les métiers qui recrutent, dont les métiers en pénurie dans le secteur du transport et de la logistique. Ils sont dès lors susceptibles de les proposer aux chercheurs d'emploi qui ont un projet professionnel en adéquation, ou qui n'avaient même jamais envisagé de s'engager dans cette voie. Ils orientent les chercheurs d'emploi vers les formations les plus adaptées à leurs besoins. Je rappelle que la volonté du gouvernement n'est pas d'imposer aux chercheurs d'emploi de se tourner obligatoirement vers les métiers en pénurie, mais de suivre un véritable parcours professionnel qui les oriente vers un emploi existant et non virtuel.

**De heer Bernard Clerfayt, minister** (in het Frans).- *In de transport-, logistiek- en verpakkingsector zijn er enorm veel vacatures, maar het cijfer van 15.000 dat u citeert slaat op de volledige sector. Het aantal vacatures voor chauffeurs van vrachtwagens of touringcars wordt geraamd op 2.000 tot 3.000.*

*Die opleidingen vereisen veel infrastructuur en materiaal. Eén opleider kan slechts drie cursisten opleiden.*

*Bovendien beschikt de VDAB niet over een opleidingslocatie in het Brussels Gewest. Hun opleidingen vinden plaats in Peutie.*

*Ondanks het grote terrein kan het opleidings- en tewerkstellingscentrum [logisticity.brussels](http://logisticity.brussels) slechts vijf vrachtwagens tegelijk laten rijden. Het centrum is hard op zoek naar een geschikt terrein voor deze opleiding. Wij willen dit soort activiteiten samen met hen verder ontwikkelen in het Brussels Gewest.*

*De transport- en logistiekopleidingen hebben in totaal 1.480 opleidingsplaatsen, wat hen op de vijfde plaats in de opleidingscatalogus zet.*

*De consultants van Actiris schenken bijzondere aandacht aan de knelpuntbanen in de transport- en logistieksector die ze aanraden aan werkzoekenden met een profiel dat daarbij aansluit. Het is niet de bedoeling werkzoekenden te dwingen in een knelpuntberoep, wel om hen een beroepstraject aan te bieden dat leidt naar een echte job.*

<sup>1199</sup> Tout est mis en œuvre pour sensibiliser, former et mettre à l'emploi un maximum de chercheurs d'emploi aux métiers en pénurie, qu'ils détiennent ou non le permis B ou C.

En 2022, nous avons organisé des tables rondes avec les secteurs concernés par les pénuries, notamment avec celui des transports et de la logistique. Hier, nous avons d'ailleurs signé les conventions qui mettent en œuvre le panel de mesures négocié avec les secteurs professionnels concernés. Les budgets alloués permettent de soutenir leurs initiatives, d'atteindre les objectifs chiffrés en matière de candidats orientés vers les secteurs, d'informer les personnes qui commencent une formation des différentes modalités qui s'offrent à elles, comme l'alternance ou une formation dans un pôle formation emploi, par exemple.

Dans le cadre du plan de relance européen, nous avons alloué à ce secteur un budget de 600.000 euros afin de :

- soutenir de nouvelles initiatives ;
- réaliser une campagne de promotion de tous les métiers du secteur transports et logistique ;
- augmenter la capacité d'accueil dans les nouvelles filières, avec 40 nouvelles places dans les formations qualifiantes ;
- optimiser les infrastructures dans lesquelles sont données les formations pour l'obtention des permis C et D ;
- l'achat d'outils et de matériel pédagogique ;
- l'engagement d'un chef de projet pour une durée de deux ans dans ce secteur en particulier.

Toutes ces actions, grâce au budget alloué, encourageront les acteurs et favoriseront les nouvelles opérations. Nous avons entrepris des actions similaires dans les autres secteurs concernés.

Le français est la langue véhiculaire pour les formations dispensées par Bruxelles Formation. Il existe également des modules de néerlandais métier dispensés par le VDAB, vers lequel nous orientons parfois Actiris. Selon certains référentiels, il existe également quelques formations en anglais.

La formation pour le maintien du code 95.01 existe sous l'intitulé « Formation continue obligatoire chauffeurs ». Elle prévoit 80 places pour 4 480 heures de formation en 2023. Une partie de la formation pour l'obtention du code 95.01 est également disponible en ligne et sans limites de place, ce qui permet de s'auto-former.

<sup>1201</sup> De plus, une analyse de faisabilité est en cours pour l'organisation d'une formation initiale en vue de l'obtention du code 95 de conducteur, donc en amont de la formation continue.

*We stellen alles in het werk om zo veel mogelijk werkzoekenden toe te leiden naar knelpuntberoepen.*

*Dankzij een pakket maatregelen waarover met de sectoren met knelpuntberoepen is onderhandeld, kunnen we hun initiatieven ondersteunen, kandidaten doorverwijzen en informeren over de opleidingsmogelijkheden.*

*In het kader van het Europees Herstelplan konden we de sector 600.000 euro toekennen voor nieuwe initiatieven, een promotiecampagne, meer opleidingsplaatsen, een verbeterde infrastructuur voor de opleidingen voor het rijbewijs B en C, pedagogisch materiaal en het in dienst nemen van een projectverantwoordelijke.*

*Ook voor de andere sectoren hebben we soortgelijke initiatieven genomen.*

*De opleidingen van Bruxelles Formation worden in het Frans gegeven. Die van de VDAB, naar wie Actiris soms doorverwijst, in het Nederlands. Er bestaan ook enkele opleidingen in het Engels.*

*Voor de opleiding 'Verplichte bijscholing voor chauffeurs' die chauffeurs moeten volgen om de code 95.01 te behouden, zijn er tachtig plaatsen in 2023. Een deel van de opleiding is online beschikbaar.*

*Bovendien loopt er een haalbaarheidsstudie voor de organisatie van een opleiding met oog op het behalen van code 95.*



Comme vous le voyez, nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir, dans les limites de nos moyens budgétaires. La demande principale vise la création d'un second centre de formation aux métiers de la conduite des poids lourds.

Pour les autres métiers, *logisticity.brussels* propose de beaux espaces de formation des logisticiens, caristes et autres. *Aviato* est notre opérateur d'orientation vers les métiers qui se regroupent au sein et autour de *Brussels Airport*.

<sup>1203</sup> **M. Sevket Temiz (PS)**.- Il ne reste, finalement, qu'à trouver un site de formation en Région bruxelloise. Nous avons assez d'espace. Mais, cela sera-t-il accepté par les communes ? Notamment à la gare de Schaerbeek ?

- *L'incident est clos.*

<sup>1211</sup> **QUESTION ORALE DE M. JAMAL IKAZBAN**

<sup>1211</sup> 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,**

<sup>1211</sup> **concernant le rapport Unia 2022 et l'évolution des discriminations sur le marché du travail.**

<sup>1213</sup> **M. Jamal Ikazban (PS)**.- Unia vient de publier son rapport d'activités 2022, enrichi des enseignements tirés des 7.310 signalements de discriminations, de l'ouverture de 1.887 dossiers et de 1.735 heures de formation dispensées à 6.395 personnes. Selon ce rapport, le marché belge du travail continue à fonctionner à plusieurs vitesses, selon l'âge, l'origine, les convictions religieuses, le handicap, l'état de santé et d'autres caractéristiques.

Unia a constitué 532 dossiers de travailleurs discriminés et profité de l'occasion pour miser sur la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité au travail en proposant six pistes d'action : des données fiables, une politique de prévention des discriminations obligatoire dans les entreprises, des formations, des actions positives, des tests de situation plus simples, ainsi que des preuves mieux reconnues par la justice.

Face au nombre croissant des discours de haine dans tous les domaines, Unia a émis une série de recommandations destinées aux responsables politiques, universitaires et autres responsables publics concernant les 322 dossiers liés à des délits de haine - coups, blessures, harcèlement, etc.

Unia a également travaillé sur l'influence de l'intelligence artificielle sur la polarisation et les extrémismes, ainsi que sur les séquelles physiques et psychologiques sur les victimes de discours et délits de haine.

*Er is vooral vraag naar een tweede opleidingscentrum voor vrachtwagenchauffeurs.*

*Logisticity.brussels beschikt over opleidingsruimtes voor logistieke medewerkers, touringcarbestuurders en andere. Aviato biedt opleidingen aan voor banen in en rond Brussels Airport.*

**De heer Sevket Temiz (PS)** (in het Frans).- *We moeten alleen nog een opleidingsterrein vinden in het Brussels Gewest. Maar zullen de gemeenten dit aanvaarden?*

- *Het incident is gesloten.*

**MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER JAMAL IKAZBAN**

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

**betreffende het Uniaverslag 2022 en de evolutie van discriminatie op de arbeidsmarkt.**

**De heer Jamal Ikazban (PS)** (in het Frans).- *Uit het recent verschenen jaarverslag 2022 van Unia blijkt dat de Belgische arbeidsmarkt nog steeds gekenmerkt wordt door discriminatie. Unia wil discriminatie op de arbeidsmarkt bestrijden door middel van betrouwbare gegevens, een verplicht preventiebeleid bij bedrijven, opleiding enzovoort.*

*Het verslag bevat ook een reeks aanbevelingen inzake haatmisdrijven en haatspraak. Voorts heeft Unia de invloed van kunstmatige intelligentie onderzocht op polarisatie en extremisme, evenals de fysieke en psychologische gevolgen van haatspraak en -misdrijven.*

*Ten slotte beveelt Unia aan om de grote maatschappelijke uitdagingen in kaart te brengen die discriminatie in de hand werken.*

*Welke vormen van arbeidsdiscriminatie blijken hardnekkig? Welke vormen zijn gemakkelijker te voorkomen? Welke uitdagingen moeten er op de Brusselse arbeidsmarkt nog aangegaan worden?*

*Welke motieven liggen aan de basis van de 532 dossiers die Unia heeft geopend inzake arbeidsdiscriminatie? Op welke aanbevelingen moet het gewest inzetten om haatspraak te bannen? Hoe kan kunstmatige intelligentie ingezet worden tegen arbeidsdiscriminatie?*

Les crises qui se sont succédé ont creusé les inégalités et fait apparaître de nouveaux groupes vulnérables dans notre société, au sein de laquelle chacun est susceptible d'être discriminé. Unia propose un état des lieux associé aux défis sociétaux majeurs à relever.

Quelle forme de discrimination au travail est-il difficile d'éliminer ? A contrario, quelles sont les formes de discrimination faciles à prévenir ? D'après cet état des lieux, quels sont les défis qui restent à relever sur le marché du travail bruxellois ?

Quelles sont les motivations à la base des 532 dossiers de travailleurs discriminés ? Quelles recommandations faut-il privilégier pour lutter efficacement contre les discours de haine sur le marché du travail ?

Comment l'intelligence artificielle peut-elle nous aider à lutter contre les freins à l'emploi de certains Bruxellois ?

Les crises successives ont engendré de nouveaux groupes discriminés sur le marché de l'emploi. Quels sont-ils ?

Enfin, qu'en est-il des tests de situation simplifiés et des recours en justice ?

<sup>1215</sup> **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- La lutte contre la discrimination est l'un des axes majeurs de notre politique d'encouragement à l'embauche des Bruxellois. La promotion de la diversité nous tient profondément à cœur. Nous savons à quel point il est essentiel de permettre à tous les Bruxellois de bénéficier de chances égales d'accéder à des emplois de qualité et convenablement rémunérés, et de permettre à chacun de s'insérer pleinement dans notre société. Nous luttons très activement contre toutes les formes de discrimination, fondées notamment sur l'âge, les origines, le genre, le handicap et l'orientation sexuelle.

Nous sommes également très heureux de pouvoir compter sur les rapports d'Unia, avec lequel nous avons une convention globale en Région bruxelloise, ce qui n'est pas le cas de toutes les Régions. Unia est un organisme indépendant financé par les pouvoirs publics qui a pour rôle de formuler des recommandations et de réaliser des analyses sur les sujets relevant de l'égalité des chances de tous. Même s'ils sont parfois « un petit caillou dans la chaussure », ces rapports nous rappellent qu'il faut améliorer et accélérer nos procédures pour travailler à rendre concret ce concept d'égalité des chances pour tous.

Le dernier rapport d'Unia fait état d'une tendance à la discrimination systémique, laquelle est créée par l'ensemble des processus sociaux aboutissant à des différences mesurées statistiquement entre des groupes. Elle est à distinguer de la discrimination individuelle qui relève d'un comportement volontaire ou non et qui est punissable.

Ainsi, en raison d'un accès différencié aux crèches dans les quartiers et ensuite aux écoles de qualité ainsi qu'à

*Welke nieuwe doelgroepen krijgen te maken met arbeidsdiscriminatie door de opeenvolgende recente crises?*

*Hoever staan de vereenvoudigde praktijktests en de gerechtelijke beroepsprocedures?*

**De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).**- *Discriminatiebestrijding is een van de belangrijkste pijlers van het Brusselse werkgelegenheidsbeleid. Alle Brusselaars moeten gelijke kansen hebben op een degelijke baan met een degelijk loon.*

*De verslagen van Unia zijn zeer waardevol voor het Brussels Gewest, want ze bevatten onafhankelijke informatie en aanbevelingen om het gelijkheidskansenbeleid vorm te geven.*

*In zijn jaarverslag 2022 wijst Unia op het bestaan van systemische discriminatie. Daarmee worden de statistische verschillen tussen bevolkingsgroepen bedoeld, die voortvloeien uit het geheel van maatschappelijke processen. Individuele discriminatie daarentegen komt neer op bewust of onbewust gedrag en is strafbaar.*

*Systemische discriminatie begint al bij de toegang tot kinderdagverblijven en scholen. Zo krijgen sommige kinderen vaker een studieadvies voor richtingen met minder beroepskansen. Die verschillen kunnen ertoe leiden dat de betrokkenen op volwassen leeftijd minder kans hebben op een degelijke baan.*

un accompagnement scolaire de qualité, se construisent progressivement, parfois, des chances inégales d'accéder à des emplois qualifiés à l'âge adulte. Des phénomènes de sélection sociale font que certains enfants n'ont pas eu un apprentissage suffisant du français, ont cumulé des handicaps scolaires, ont été orientés vers des filières de formation offrant moins de perspectives, réussissent moins les études supérieures, se retrouvent dans des emplois moins payés et reproduisent des situations sociales.

<sup>1217</sup> Il n'y a pas nécessairement de discrimination au sens juridique, mais bien une responsabilité sociétale dans un processus qui crée des différences et se reflète ensuite sur le marché de l'emploi. L'accès aux emplois de qualité est moins facile pour les jeunes issus de l'immigration que pour les autres. C'est un phénomène systémique auquel il faut s'attaquer structurellement, et pas seulement sur le marché de l'emploi. Pour résoudre cette question, il faut intervenir plus en profondeur, en amont.

Les rapports de view.brussels et d'Unia montrent que les discriminations fondées sur l'origine ethnique diminuent au fil du temps, notamment parce qu'elles reposent sur des méconnaissances et des stéréotypes qui n'ont pas de raison d'être. Elles se réduisent aussi en raison de la baisse des inégalités systémiques. De plus en plus de jeunes ont accès aux études supérieures. Toutefois, cette tendance reste trop lente.

Les études de view.brussels montrent que les jeunes d'origine étrangère qui ont suivi un stage enregistrent un taux de mise à l'emploi presque équivalent à celui des autres. La raison en est que les gens apprennent ainsi à se connaître et oublient leurs préjugés. Le stage est donc un instrument puissant pour réduire les discriminations.

<sup>1219</sup> Les trois critères principaux de discrimination à l'emploi restent, depuis 2017, le handicap, puis les critères raciaux, principalement envers les personnes d'origine subsaharienne, et enfin les convictions religieuses et philosophiques. Le rapport évoque aussi les problématiques relevant des relations de travail avec les supérieurs, l'organisation, les aménagements raisonnables, les relations de travail, le harcèlement et l'embauche.

En revanche, en ce qui concerne la discrimination à l'embauche, qui relève des compétences régionales, c'est surtout l'âge qui pose un problème. Les chiffres d'Unia montrent qu'en deux ans, la discrimination sur la base de l'état de santé a diminué de huit points de pourcentage, et celle basée sur l'âge, de deux points. Les choses s'améliorent donc, mais toujours trop lentement au regard de nos ambitions.

Les enseignements du rapport viennent confirmer l'importance de cette politique bruxelloise plus volontariste que dans les autres Régions. Le 23 mars 2023, le gouvernement bruxellois a adopté un plan régional renforcé décliné en « 15 engagements pour lutter contre les discriminations à l'embauche et promouvoir la

*Vormen van systemische discriminatie vergen een systemische oplossing, met ingegrepen op jonge leeftijd en niet alleen op de arbeidsmarkt.*

*Uit de verslagen van view.brussels en Unia blijkt dat discriminatie op basis van etnische afkomst afneemt, onder meer omdat de systemische ongelijkheid vermindert.*

*Jongeren met een migratieachtergrond die stage hebben gelopen, hebben haast evenveel kansen op inschakeling als andere jongeren. Stages zijn dus een zeer doeltreffend instrument tegen discriminatie.*

*Sinds 2017 is handicap de meest voorkomende discriminatiegrond op de arbeidsmarkt, gevolgd door ras en daarna geloof of levensbeschouwing. Als het specifiek over discriminatie bij aanwerving gaat, is leeftijd de voornaamste discriminatiegrond. Er is sprake van enige verbetering, maar het gaat te langzaam.*

*In maart 2023 keurde de Brusselse regering een gewestelijk plan goed ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving en ter bevordering van diversiteit op de arbeidsmarkt. Dat plan werd opgesteld in overleg met de sociale partners en is erop gericht om:*

*- discriminatieverschijnselen beter te meten;*

*- bedrijven beter te begeleiden;*

*- personen te stimuleren discriminatie te melden;*

*- werkzoekenden beter te begeleiden;*

*- te innoveren op het vlak van discriminatiebestrijding.*

diversité en emploi ». Négocié avec les partenaires sociaux, il se divise en cinq chapitres :

- mieux mesurer les phénomènes discriminatoires ;
- mieux accompagner les entreprises dans leurs plans de diversité et autres ;
- mieux signaler les phénomènes discriminatoires, notamment pour mener des tests ;
- mieux accompagner les chercheurs d'emploi, par l'autonomisation des personnes victimes de discrimination ;
- mieux innover pour lutter contre les discriminations.

Le quinzième engagement est consacré à l'utilisation de l'intelligence artificielle pour déceler les éléments discriminants dans les offres d'emploi. Cela répond à la préoccupation d'Unia, qui pointe qu'une manière adéquate de lutter contre la discrimination est de poursuivre les démarches entreprises les dernières années, mais aussi d'utiliser l'intelligence artificielle pour détecter d'éventuels cas de discrimination. Le rapport d'Unia conforte donc les choix que nous avons faits, il y a un an et demi, en rédigeant ce projet.

L'ordonnance « Testing 2.0 », qui fut adoptée en cette enceinte il y a deux mois, a enfin été publiée au Moniteur belge le 29 juin 2023. Ce nouveau cadre légal est désormais d'application en Région bruxelloise. Il nous faudra attendre quelques mois pour voir se dégager les éventuelles améliorations et évoluer le nombre de dossiers à traiter.

Moi-même et le gouvernement sommes fiers d'œuvrer à une Région qui s'engage aux côtés de tous les Bruxellois, sans discrimination et pour l'égalité des chances de tous.

<sup>1221</sup> **M. Jamal Ikazban (PS)**.- Je salue le sérieux de votre réponse. Vous avez en effet reconnu l'utilité des rapports d'Unia, ce qui n'est pas fréquent de la part d'un ministre. La Flandre, par exemple, a décidé de s'en priver.

J'entends que la nouvelle mouture de l'ordonnance a été publiée au Moniteur belge. Il n'y a pas si longtemps, des partis politiques déclaraient encore, ouvertement, que les discriminations n'existaient pas. Aujourd'hui, quasiment aucun n'oserait tenir de tels propos, car tout le monde est susceptible, un jour, d'être victime de discriminations.

Autre point positif, la gestion des discriminations est désormais une compétence régionale, et c'est très bien. Je me souviens d'avoir interrogé des ministres qui, à l'époque, ne cessaient de répéter que cette matière relevait du pouvoir fédéral. Je me réjouis de constater que c'est bien la Région qui la gère désormais et que le gouvernement prend le problème à bras-le-corps.

*Een voorbeeld van innovatie is het inzetten van kunstmatige intelligentie om discriminerende formuleringen in werkaanbiedingen op te sporen. Dat was overigens een van de aanbevelingen van Unia.*

*Ten slotte is de herziene ordonnantie betreffende de praktijktests op 29 juni 2023 eindelijk in het Belgisch Staatsblad verschenen. De komende maanden zal duidelijk worden of die aangepaste versie tot verbeteringen en meer praktijktests leidt.*

**De heer Jamal Ikazban (PS)** (in het Frans).- *Het verheugt me dat u het nut erkent van de Uniaverslagen. Het Vlaams Gewest denkt daar anders over.*

*Het verheugt me ook dat u erkent dat het gewest wel degelijk bevoegdheden heeft op dit vlak en dat de Brusselse regering vastberaden is om discriminatie te bestrijden. Ik herinner me immers tijden waarin er telkens naar de federale regering verwezen werd.*

*Voorts vind ik net als u dat stages een uitstekend instrument zijn om discriminatie tegen te gaan.*

*Ten slotte dank ik u dat u het bestaan van structurele en systemische discriminatie erkent.*

S'agissant des stages, je partage totalement votre avis. Le stage rompt la méconnaissance, voire la peur de l'autre, qui peut être différent du fait de son origine ou de son handicap, par exemple.

Par ailleurs, vous avez parlé de discrimination systémique et structurelle. Nombreux sont ceux qui la dénoncent depuis très longtemps, sans pouvoir la démontrer. Désormais, nous disposons d'outils qui permettent à un ministre d'en parler ouvertement.

<sup>1223</sup> Je voudrais terminer en vous faisant part de mon inquiétude - en dépit des efforts consentis et des avancées réalisées - face à ce que j'appelle l'autodiscrimination. Il s'agit de personnes, de familles ou de quartiers entiers qui, parce qu'ils hurlent à la discrimination depuis des années sans être entendus, finissent par s'autodiscriminer.

L'autodiscrimination peut avoir trait au sexe, à la couleur de peau ou au handicap. Ainsi, la personne qui s'autodiscrimine renonce à suivre une formation ou refuse un emploi qui, selon elle, risque de la discriminer. Je pense qu'il s'agit là d'un élément qu'il faut garder à l'esprit, car l'autodiscrimination peut faire des ravages, non seulement en matière d'accès à l'emploi, mais aussi sur le plan psychologique.

<sup>1225</sup> **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Je ne peux qu'abonder dans le sens de la dernière remarque de M. Ikazban. Pour prendre un exemple plus simple et moins conflictuel, pourquoi les jeunes filles s'orientent-elles moins vers les métiers en science, technologie, ingénierie et mathématiques ? Il n'existe aucune raison scientifique à cet état de fait. Il résulte uniquement du poids des conventions sociales régissant les rôles des uns et des autres. C'est la même chose dans tous les secteurs. Lorsqu'on est un jeune issu des quartiers moins favorisés, pourquoi ne pas rêver de devenir informaticien, aviateur ou avocat ? Car les mécanismes de notre société conduisent à des autosélections négatives. Dès lors, une fois que ces jeunes se trouvent sur le marché de l'emploi, nous mesurons des taux d'emploi différents selon qu'ils sont issus de quartiers plus ou moins favorisés.

<sup>1225</sup> **M. Jamal Ikazban (PS).**- J'ai presque envie de suggérer au ministre de l'Emploi de mener des campagnes de promotion pour inciter les gens à réaliser leurs rêves !

<sup>1225</sup> **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- C'est ce que nous essayons de faire et telle est l'orientation qu'a prise la Cité des métiers de Bruxelles. Le plan comportant quinze mesures de lutte contre les discriminations vise à l'émancipation des personnes victimes de discrimination. Bien sûr, nous ne traitons que celles qui dépendent d'Actiris, mais il est important de travailler sur l'aspect psychologique de l'accompagnement de ces personnes, en les assurant du fait que, si elles sont victimes de discrimination, elles n'en sont pas responsables, et qu'elles détiennent des compétences qu'elles ont le droit de valoriser sur le marché de l'emploi.

- *L'incident est clos.*

*Toch vrees ik dat bevolkingsgroepen die zich jarenlang hebben verzet tegen de discriminatie die ze ondergingen, uiteindelijk zichzelf gaan discrimineren. Daarmee bedoel ik dat ze bijvoorbeeld niet eens meer proberen om een opleiding te volgen of te solliciteren voor een baan. Ook aan dat fenomeen moet het gewest aandacht besteden.*

**De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).**- *Daar ben ik het volledig mee eens. Zo kiezen jonge meisjes nog steeds minder voor STEM-richtingen. Sommige groepen sluiten zichzelf uit voor bepaalde opleidingen en dat vind je later terug in de arbeidsstatistieken.*

**De heer Jamal Ikazban (PS) (in het Frans).**- *Misschien moet u een campagne opzetten om mensen ertoe aan te sporen hun dromen na te jagen.*

**De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).**- *Dat proberen we te doen met het Beroepenpunt van Brussel. Ook in het jongste plan ter bestrijding van racisme zetten we in op de emancipatie van slachtoffers van discriminatie.*

*Ten slotte begeleidt Actiris slachtoffers door hen op het hart te drukken dat ze niet verantwoordelijk zijn voor de discriminatie, dat ze wel degelijk over vaardigheden beschikken en dat ze niet moeten aarzelen om die op de arbeidsmarkt te benutten.*

- *Het incident is gesloten.*