

## AVIS n°1560

---

Avis sur les avant-projets de décret instaurant des tests de situation dans les politiques de l'emploi et de la formation

Avis adopté le 9 octobre 2023

2023/A.1560

## TABLE DES MATIÈRES

---

1. INTRODUCTION	p.3
2. EXPOSÉ DU DOSSIER	p.3
2.1. PRESENTATION GENERALE	p.3
2.1.1. Employeurs visés	p.3
2.1.2. Critères protégés	p.4
2.2. CONTENU DE L'AVANT-PROJET DE DECRET EMPLOI	p.4
2.2.1. Modifications transversales	p.4
2.2.2. Modifications spécifiques pour les dispositifs avec « relations triangulaires »	p.6
2.3. CONTENU DE L'AVANT-PROJET DE DECRET FORMATION	p.7
3. AVIS	p.8
3.1. POSITION DES ORGANISATIONS PATRONALES	p.8
3.1.1. Appréciation générale	p.8
3.1.2. Insécurité juridique	p.8
3.1.3. Faux et dénonciation	p.9
3.1.4. Impacts attendus	p.9
3.1.5. Demandes	p.9
3.2. POSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES	p.10
3.2.1. Appréciation générale	p.10
3.2.2. Communication et collaboration entre acteurs	p.10
3.2.3. Niveau des sanctions	p.11
3.2.4. Moyens humains et financiers	p.11

## 1. INTRODUCTION

---

Le 20 juillet 2023, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture :

- l'avant-projet de décret modifiant diverses dispositions relatives à la politique de l'emploi en vue d'y instaurer les tests de situation ;
- l'avant-projet de décret modifiant le décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la reconversion et au recyclage professionnels ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations en vue d'y instaurer les tests de situation.

Le 27 juillet 2023, la Ministre C. MORREALE a sollicité l'avis du CESE Wallonie sur ces avant-projets. L'avis du Comité de gestion du FOREM est également demandé. Le 20 septembre 2023, M. Pierre BONJEAN, conseiller représentant le cabinet de Mme la Ministre C. MORREALE, a présenté les avant-projets devant la Commission de l'Emploi, de la Formation et de l'Education du Conseil.

## 2. EXPOSÉ DU DOSSIER

---

### 2.1. PRESENTATION GENERALE

Les avant-projets de décret soumis à l'avis du Conseil visent à mettre en place des tests de situation dans les politiques de l'emploi et de la formation. Cette méthode peut prendre plusieurs formes, il s'agit principalement de tester le comportement discriminatoire d'une personne (ex. envoi de plusieurs candidatures en réponse à une offre d'emploi) ou de tester la réaction d'une personne face à la manifestation d'une préférence discriminatoire de la part d'un client (ex. formulation d'une demande à caractère discriminatoire en se faisant passer pour un potentiel client).

#### 2.1.1. Employeurs visés

En vertu des règles de répartition des compétences, le décret du 6 novembre 2008 ne s'applique pas à l'ensemble des employeurs actifs en Région wallonne, mais uniquement à ceux qui sont rattachés aux compétences régionales. Ainsi, la mise en place de tests de situation par l'inspection wallonne se limitera donc aux employeurs :

- organisant la reconversion et le recyclage professionnels<sup>1</sup> (art. 4, 16°, LSRI)
- des systèmes de formation en alternance<sup>2</sup> (art. 4, 17°, LSRI) ;
- de l'économie sociale (art. 6, IX, 2°, LSRI) ;
- du secteur des titres-services (art. 6, IX, 8°, LSRI) ;
- du secteur des agences locales pour l'emploi (art. 6, IX, 11°, LSRI) ;
- du travail intérimaire (art. 6, IX, 13°, LSRI) ;
- de la fonction publique régionales ou locales (art. 5, § 2, du décret du 6 novembre 2008).

---

<sup>1</sup> « à l'exception des règles relatives à l'intervention dans les dépenses inhérentes à la sélection, la formation professionnelle et la réinstallation du personnel recruté par un employeur en vue de la création d'une entreprise, de l'extension ou de la reconversion de son entreprise » (art. 4, 16°, LSRI).

<sup>2</sup> « dans lesquels une formation pratique sur le lieu de travail est complétée en alternance avec une formation dans un institut d'enseignement ou de formation » (art. 4, 17°, LSRI)

La Note au Gouvernement wallon ajoute que « *le signalement des demandes discriminatoires, dans le secteur de la formation professionnelle et en alternance, émanant d'utilisateurs, entreprises, sera à charge des opérateurs, publics et/ou agréés par l'autorité régionale. Dans ce cadre, la demande discriminatoire pourrait constituer une cause d'exclusion temporaire du dispositif (en sus des cas prévus par la législation spécifique).* » Elle précise également que « *les autres employeurs, même lorsqu'ils bénéficient d'une aide à l'emploi, restent concernés par les tests mis en place par l'autorité fédérale.* »

### 2.1.2. Critères protégés

Les pratiques discriminatoires concernées sont celles visées par le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, modifié par le décret du 12 janvier 2012. Il faut entendre par « discrimination » toute distinction directe ou indirecte fondée sur un ou plusieurs critères protégés qui ne peut pas être justifiée sur base dudit décret. Les critères protégés sont « *la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, le sexe et les critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement, la maternité, l'allaitement, le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, la composition de ménage, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine et la condition sociale* » (art.4, 5° du décret du 6 novembre 2008).

## 2.2. CONTENU DE L'AVANT-PROJET DE DECRET EMPLOI

Pour ce qui concerne les compétences en matière d'emploi, l'avant-projet de décret modifiant diverses dispositions relatives à la politique de l'emploi en vue d'y instaurer les tests de situation introduit, d'une part, des modifications à la réglementation transversale en matière de lutte contre les discriminations (art.8 à 12) et de contrôle et amendes administratives (art.20 à 24), d'autre part, des modifications spécifiques aux dispositifs ALE (art.1 et 2), Titres-services (art.3 à 7), Agences de placement (art.13 à 19). Ce décret s'appliquera sur l'ensemble du territoire wallon.

### 2.2.1. Modifications transversales

#### a) Décret du 28 février 2019 (contrôle et amendes – compétences régionales)

L'avant-projet de décret (art.20) intègre diverses dispositions relatives aux **conditions de réalisation de tests de situation** dans le décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations (...) ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives (...) pour les compétences régionales<sup>3</sup>, à savoir :

- Les inspecteurs peuvent réaliser des tests de situation de l'employeur et du bénéficiaire, à savoir « *se présenter comme des clients, des clients potentiels, des travailleurs ou des travailleurs potentiels, afin de vérifier si une discrimination fondée sur un ou plusieurs critères protégés (...) a été ou est commise* », et ce « *sans devoir se justifier de leurs fonctions ou du fait que les constatations faites à cette occasion peuvent être utilisées pour l'exercice du contrôle* ».

---

<sup>3</sup> Décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la politique économique, à la politique de l'emploi et à la recherche scientifique ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations.

- Le test peut notamment consister à l'envoi de paires de candidatures similaires qui varient uniquement selon l'un des critères protégés ou la prise de contact avec un employeur en vue de vérifier qu'il ne répond pas à une demande discriminatoire d'un client
- L'enregistrement de la conversation réalisé à l'insu des autres participants à la conversation peut être utilisé à des fins probatoires pour autant qu'il ait été réalisé par les inspecteurs participant à la conversation ou assistant à la conversation réalisée par un tiers.
- Les dispositions du Code pénal (art.193 à 214) relatives aux faux en écriture ne s'appliquent pas pour les candidatures fictives.
- Les tests ne peuvent pas avoir de caractère provoquant<sup>4</sup> et ne peuvent être réalisés que dans les cas suivants :
  - \* présence d'indications objectives de discrimination ou plainte étayée ou signalement ;
  - \* moyennant l'accord préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi, en cas de suspicion raisonnable de pratiques discriminatoires, soit « mises en lumière au niveau d'un secteur d'activité, notamment, par les résultats d'études statistiques », soit « mises en lumière notamment, à la suite des résultats de la comparaison des données sociales d'entreprises au sein d'un secteur d'activité avec celles de l'économie wallonne ».
- En cas de test positif, il s'agit d'un fait permettant de présumer l'existence d'une discrimination et les inspecteurs procèdent à l'audition de la personne en infraction.
- Pour la réalisation d'un test, l'inspecteur peut, moyennant l'accord préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi, faire appel à un tiers présentant une caractéristique particulière en lien avec l'un des motifs de discrimination. Il peut aussi se faire assister d'un expert pour la réalisation d'un acte de candidature, en cas de profil particulier. Les modalités de désignation des tiers et experts et leurs conditions de rémunération seront définies dans l'arrêté.

L'avant-projet de décret (art.21 à 24) introduit aussi des « **mesures alternatives** » dans le décret du 28 février 2019, permettant au fonctionnaire sanctionnateur de proposer au contrevenant une **prestation citoyenne**, à la place d'une amende administrative. Celle-ci peut consister en une **formation** ou une **prestation à titre gratuit** encadrée par une entité désignée par le Gouvernement, n'excédant pas 30 heures et exécutée dans un délai de un an.

La Note au Gouvernement wallon cite le suivi de formations à la lutte contre les discriminations, organisée par Unia ou l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes.

Rem. : le décret du 28 février 2019 (art.142 à 146), en modifiant le décret du 6 novembre 2008, avait déjà instauré un régime d'amendes administratives en cas de discrimination.

#### b) Décret du 6 novembre 2008 (discrimination)

L'avant-projet de décret (art.8 à 12) modifie également le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, afin d'y introduire :

- Quelques modifications de pure forme.

---

<sup>4</sup> Au sens du Code de procédure pénale (art.30), c'est-à-dire qu'« Il y a provocation lorsque, dans le chef de l'auteur, l'intention délictueuse est directement née ou est renforcée, ou est confirmée alors que l'auteur voulait y mettre fin, par l'intervention d'un fonctionnaire de police, d'un tiers agissant à la demande expresse de ce fonctionnaire ou par un infiltrant civil (...) ».

- La possibilité pour le fonctionnaire sanctionnateur de proposer une **prestation citoyenne** au contrevenant, consistant en l'élaboration d'un **plan de prévention**<sup>5</sup> contenant des mesures individuelles et structurelles afin de prévenir toute forme de discrimination (art.9). Ces mesures sont spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporelles.
- La prise en compte des résultats de tests de situation comme faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination (art.10).
- Des dispositions concernant le traitement de données à caractère personnel (art.12).

### 2.2.2. Modifications spécifiques pour les dispositifs avec « relations triangulaires »

Selon la Note au Gouvernement wallon, les relations triangulaires de travail de type intérim, ALE ou titres-services entraînent un risque accru de demandes discriminatoires de la part de l'utilisateur (ce dernier se sentant déresponsabilisé) que l'agence pourrait ne pas refuser par crainte de perdre un client. Des dispositions spécifiques sont dès lors prévues pour développer une responsabilité partagée et renforcer l'implication des employeurs concernés en tant que partenaires actifs dans la lutte contre les discriminations.

#### a) ALE

L'avant-projet de décret (art.1 et 2) modifie l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, pour ce qui concerne les dispositions relatives aux agences locales pour l'emploi, en introduisant les dispositions suivantes :

- Introduction dans les conditions d'agrément de l'ALE, de l'obligation de respecter le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.
- Possibilité de retrait de la reconnaissance comme ALE, selon des modalités déterminées par le Gouvernement, en cas de non-respect du décret du 6 novembre 2008.
- Obligation de refuser toute demande discriminatoire d'un (candidat-)utilisateur et de la signaler au service d'inspection.
- En cas d'échec à un test de situation, présomption d'une pratique discriminatoire.
- Amende administrative de 50 à 500 euros en cas de non dénonciation d'une demande discriminatoire.

#### b) Titres-services

L'avant-projet de décret (art.3 à 7) modifie la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, en introduisant les dispositions suivantes :

- Ajout dans les conditions d'agrément des entreprises Titres-services, de l'obligation de respecter le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.
- Ajout dans les causes d'interdiction de recours au dispositif pour un utilisateur, du fait d'avoir émis une demande discriminatoire.
- Obligation pour l'entreprise agréée de refuser toute demande discriminatoire de la part d'un utilisateur et de la signaler au service d'inspection.
- En cas d'échec à un test de situation, présomption d'une pratique discriminatoire.
- Amende administrative de 50 à 500 euros en cas de non dénonciation d'une demande discriminatoire.

---

<sup>5</sup> Approuvé par le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

c) Agences de placement

L'avant-projet (art.13 à 19) modifie le décret du 3 avril 2009 relatif à l'enregistrement ou à l'agrément des agences de placement, en introduisant les dispositions suivantes :

pour les agences de placement enregistrées :

- Ajout dans les obligations incombant aux agences de placement enregistrées, de l'obligation de respecter le décret du 6 novembre 2008, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.
- Possibilité de suspendre ou retirer l'enregistrement en cas de non-respect de ces réglementations.
- Obligation pour l'agence enregistrée de refuser toute demande discriminatoire de la part d'un employeur et de la signaler au service d'inspection.
- En cas d'échec à un test de situation, présomption d'une pratique discriminatoire de l'agence enregistrée.

pour les agences de travail intérimaire agréées :

- Obligation pour l'agence agréée de refuser toute demande discriminatoire de la part d'un utilisateur et de la signaler au service d'inspection
- En cas d'échec à un test de situation, présomption d'une pratique discriminatoire de l'agence enregistrée.
- Remarque : l'obligation de respecter le décret du 6 novembre 2008 et les lois de 2007 ainsi que la possibilité de suspendre ou retirer l'agrément en cas de non-respect d'une des obligations décrétales figuraient déjà dans le décret du 3 avril 2009.

pour l'ensemble des agences :

- Amende administrative de 50 à 500 euros en cas de non dénonciation d'une demande discriminatoire.

### **2.3. CONTENU DE L'AVANT-PROJET DE DECRET FORMATION**

Le second avant-projet de décret soumis à l'avis du Conseil concerne les matières relevant de la politique communautaire dont l'exercice a été confié par la Communauté française à la Région wallonne. Ce décret ne sera applicable que sur le territoire de la région de langue française.

Cet avant-projet se limite à modifier le décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la reconversion et au recyclage professionnels ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations, en vue d'y instaurer les tests de situation. Il reprend exactement les mêmes dispositions que celles prévues aux articles 20 à 24 de l'avant-projet de décret modifiant diverses dispositions relatives à la politique de l'emploi en vue d'y instaurer les tests de situation (cf.2.2.1.a)).

### 3. AVIS

---

Le CESE Wallonie considère que la lutte contre les discriminations dans les domaines de l'emploi et de la formation constitue un enjeu essentiel tant en termes d'inclusion de certaines catégories de la population, comme les personnes étrangères ou d'origine étrangère, les personnes handicapées, les personnes discriminées en fonction de leur genre, etc., qu'en termes de disponibilité de la main-d'œuvre. Il souligne son attachement à la prévention, la sensibilisation et l'accompagnement de l'ensemble des acteurs dans la lutte contre les discriminations et invite à privilégier les dispositifs d'encouragement et de promotion de la diversité en amont.

Le Conseil n'a cependant pas pu dégager une position consensuelle sur les deux avant-projets de décret soumis à son avis et sur l'instauration des tests de situation dans le cadre des compétences wallonnes en matière d'emploi et de formation.

#### 3.1. POSITION DES ORGANISATIONS PATRONALES

##### 3.1.1. Appréciation générale

Les **organisations patronales** s'opposent à l'instauration de tests de situation dans le cadre des compétences wallonnes en matière d'emploi et de formation. Elles recommandent une approche globale, visant à éradiquer le phénomène à la source et reposant sur un accompagnement positif et incitatif, plutôt qu'une méthode clivante et vexatoire pouvant susciter une méfiance à l'égard des demandeurs d'emploi, stagiaires, entreprises ou clients. Une politique élargie, de longue durée, visant l'ensemble des parties prenantes, est un préalable indispensable. La mise en place d'actions positives, l'organisation d'initiatives par le biais d'appels à projets, le recours à des outils de sensibilisation, etc. doivent être privilégiés.

##### 3.1.2. Insécurité juridique

D'une manière générale, elles attirent l'attention sur l'insécurité juridique entourant la notion de discrimination, sur l'absence d'objectivation du phénomène en Wallonie, sur l'évolution constante de la jurisprudence à cet égard, ainsi que sur l'existence de distinctions objectivées et légales liées à d'autres réglementations (ex. barèmes liés à l'ancienneté) et pouvant impacter les décisions de recrutement. Elles soulignent que les employeurs donnent avant tout la priorité aux compétences et à la motivation du candidat et que, face aux difficultés de recrutement, ils sont demandeurs d'élargir la base de la main-d'œuvre disponible, notamment vers les travailleurs étrangers, les personnes en invalidité, les travailleurs âgés ou retraités, les étudiants, ...

Dès lors que la possibilité d'organiser des tests de situation existe au niveau fédéral et que tout dossier peut être transmis à ce niveau, les **organisations patronales** ne perçoivent pas la plus-value d'adopter des dispositions régionales pour quelques employeurs wallons potentiellement touchés. De plus, dans le cadre de leurs agréments respectifs, les agences de placement et les entreprises titres-services sont déjà soumises au respect des réglementations en matière de lutte contre les discriminations.

Elles s'interrogent aussi sur la perte de temps pour les usagers, générée par les candidatures fictives ou les demandes discriminatoires de clients mystères, et, se référant aux expériences fédérales et bruxelloises, sur la difficulté de réaliser des tests de qualité qui soient incontestables.

Les **organisations patronales** soulignent enfin que le mécanisme de responsabilité partagée entre l'employeur et la personne en première ligne lors d'un test, généralement un travailleur salarié, pose également question. Elles estiment nécessaire de définir les actes ou les abstentions dont les employeurs seraient personnellement responsables lorsque l'auteur matériel de la discrimination est un de leurs préposés, ainsi que les impacts potentiels pour le travailleur en question.

### 3.1.3. Faux et dénonciation

Les **organisations patronales** ne sont pas favorables à l'introduction de l'usage de faux dans les méthodes de contrôle et se demandent si cette pratique pourrait alors être utilisée pour vérifier le comportement d'autres publics, par exemple la recherche active d'emploi.

Par ailleurs, elles refusent catégoriquement l'obligation pour l'entreprise, son préposé et son mandataire, de dénoncer une demande qui serait discriminatoire, sous peine de sanctions pénales. S'il appartient à l'entreprise de refuser de telles demandes, il ne relève pas de sa responsabilité de dénoncer un utilisateur, un citoyen ou un client qui se rendrait coupable d'avoir formulé une demande discriminatoire, ni de divulguer des données personnelles d'autrui. De plus, cette formalisation de la délation place l'entreprise, son préposé ou son mandataire dans une position pour le moins délicate.

### 3.1.4. Impacts attendus

Le faible nombre de signalements émis et de tests réalisés en région bruxelloise et au niveau fédéral démontre la difficulté d'un usage efficace et raisonné des tests de situation. Les **organisations patronales** se demandent dès lors quels sont les impacts concrets visés par le Gouvernement wallon et si l'adoption de deux décrets est en concordance avec les résultats attendus. Elles considèrent aussi que le périmètre visé manque de clarté, en particulier dans le champ de la formation. Elles estiment en outre que l'instauration de tests de situation n'aura pas d'effet dissuasif faute d'une large connaissance de la mesure par les employeurs et les structures de formation.

### 3.1.5. Demandes

D'une manière générale, les **organisations patronales** recommandent la mise en place d'une politique de diversité globale, en collaboration avec les fonds sectoriels, et une formation approfondie des inspecteurs sociaux à la problématique des discriminations.

Si la volonté d'instaurer des tests de situation devait être maintenue, ces organisations demandent que :

- des balises suffisantes concernant l'objectivation du traitement d'une plainte et le suivi réservé aux signalements soient définies dans les avant-projets ;
- l'ensemble des tests soient soumis à l'accord de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi, afin de garantir une approche raisonnée et non abusive de cette méthode de contrôle qui devrait rester l'exception ;
- les rôles du FOREM et de l'IFAPME soient précisés ;
- un rapport annuel relatif à l'utilisation des tests de situation soit établi et communiqué au CESE Wallonie.

### 3.2. POSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

#### 3.2.1. Appréciation générale

Les **organisations syndicales** sont favorables à l'adoption des avant-projets de décret instaurant les tests de situation. Elles soulignent positivement les efforts entrepris par le Gouvernement wallon pour lutter contre les discriminations en Région wallonne et soutiennent la transposition dans la réglementation régionale des pouvoirs spéciaux des inspecteurs sociaux en matière de constatations relatives à la discrimination, déjà existants aux niveaux fédéral<sup>6</sup> et bruxellois<sup>7</sup>. Elles considèrent que les améliorations apportées par rapport aux règles de ces entités, comme le retrait du principe de subsidiarité et la possibilité de recourir à des tests sans accord préalable de l'auditorat ou du procureur du Roi, devraient permettre d'éviter certaines difficultés d'application rencontrées à ces niveaux.

Cela étant, ces organisations craignent qu'en l'absence de moyens adéquats dédiés spécifiquement à la mise en œuvre du dispositif, le bilan des tests de situation ne soit mitigé. Elles attirent donc l'attention sur le manque de moyens humains, la surcharge de travail potentielle pour les inspecteurs sociaux et l'absence de budgets pour le recours à des tiers (cf. point 3.2.4.). Elles demandent aussi un travail de sensibilisation et de prévention en amont, à l'égard des candidats et des recruteurs, visant le respect de l'ensemble des lois et décrets anti-discriminations, en ce compris les conventions collectives de travail<sup>8</sup>.

#### 3.2.2. Communication et collaboration entre acteurs

Les **organisations syndicales** relèvent que la grande majorité des personnes victimes de discriminations sont démunies de preuve du préjudice subi et ignorent qu'elles peuvent porter plainte, ce qui constitue pourtant le point de départ de la mesure. Ainsi, ces organisations demandent au Gouvernement wallon d'assurer une large communication vers l'ensemble des citoyens concernant la possibilité de porter plainte en tant que victime ou d'effectuer un signalement en tant que personne témoin.

Elles recommandent aussi d'améliorer les articulations et la collaboration entre les organisations syndicales, Unia (ou l'Institut) et les services d'inspection, afin notamment de favoriser les échanges d'informations (situation de l'entreprise et du secteur, éventuels antécédents, implication des délégués syndicaux, ...), d'accélérer les procédures faisant suite à la transmission d'une plainte ou d'un signalement et de systématiser les interventions de l'inspection lorsque les démarches à l'amiable des autres acteurs n'aboutissent pas.

---

<sup>6</sup> Cf. Section 2/1 du Code pénal social, insérée par la loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi, et modifiée par la loi du 1<sup>er</sup> avril 2022 modifiant la section 2/1 du Code pénal social concernant les pouvoirs spécifiques des inspecteurs sociaux en matière de constatations relatives à la discrimination.

<sup>7</sup> Cf. Ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, modifiée par l'ordonnance du 1<sup>er</sup> juin 2023 portant modification de diverses dispositions visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi.

<sup>8</sup> Cf. notamment la CCT n°38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs et la CCT n°95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

### 3.2.3. Niveau des sanctions

Les **organisations syndicales** demandent que les montants des différentes amendes administratives prévues soient revus à la hausse afin de garantir un réel effet dissuasif, quitte à adapter ces montants pour les opérateurs ayant moins de moyens. Elles s'interrogent aussi sur les possibilités de mesures alternatives comme le suivi d'une formation ou l'élaboration d'un plan de prévention. Si elles considèrent que ce type de mesures peut être bénéfique, elles recommandent que les différentes sanctions soient cumulatives et non exclusives, et ne souhaitent donc pas qu'une mesure alternative puisse remplacer le paiement d'une amende.

### 3.2.4. Moyens humains et financiers

Les **organisations syndicales** relèvent que, à la suite de la demande de l'Inspection des Finances, la Note au Gouvernement wallon précise qu'il n'est pas prévu à ce stade que les effectifs de l'inspection du SPW EER (55 inspecteurs) soient renforcés, ce service étant déjà compétent pour contrôler le respect du décret du 6 novembre 2008. La mise en place des tests de situation est ainsi considérée comme un outil supplémentaire pour appliquer cette mission déjà existante. Il est prévu que tout renfort en ressources humaines devrait faire l'objet d'une décision spécifique ultérieure du Gouvernement. Il est également mentionné que le recours payant à un tiers ou un expert serait supporté sur le budget de fonctionnement de l'administration.

Les **organisations syndicales** ont de vives interrogations quant à la possibilité pour le service d'inspection du SPW EER d'organiser des tests de discrimination sans qu'il soit nécessaire de renforcer les effectifs et de prévoir des moyens financiers spécifiques en vue de rétribuer les tiers et les experts prévus par le projet. Elles invitent le Gouvernement wallon à se donner dès à présent les moyens de ses ambitions. Afin d'assurer une réelle mise en œuvre des tests de situation, elles estiment indispensable de renforcer les effectifs du service d'inspection et de prévoir des moyens additionnels pour les frais annexes.

Par ailleurs, les **organisations syndicales** ont pris acte des informations communiquées par le cabinet concernant la volonté de mettre en place des formations en collaboration avec Unia et l'Institut et d'organiser des échanges d'expérience avec les autres services d'inspection. Elles invitent à concrétiser ces intentions et à former l'ensemble des inspecteurs aux règles en matière de la lutte contre les discriminations.

Parallèlement, dans un souci d'efficacité, elles recommandent de désigner deux ou trois inspecteurs spécialement dédiés qui seraient des agents de référence bénéficiant d'une formation renforcée à la problématique des discriminations et disposant du temps nécessaire pour mener à bien les dossiers en la matière. Concernant la charge de travail, il convient de tenir compte également des tâches particulièrement chronophages liées à la préparation des tests telles que l'analyse de l'offre d'emploi problématique ou la conception de la candidature spontanée, la réalisation des faux CV, la recherche d'acteurs éventuels pour jouer les candidats, etc.