



CESE Wallonie

Conseil Wallon de l'Égalité  
entre Hommes et Femmes

## AVIS n°99

---

**Avis sur la mesure 14 du Plan Wallon de Lutte contre le Racisme visant la mise en place de tests de situation dans le cadre des compétences de la Région wallonne en matière d'emploi**

Avis adopté le 09/11/2023

Rue du Vertbois, 13c  
B-4000 Liège  
T 04 232 98 31  
therese.vanhoof@cesewallonie.be  
[www.cesewallonie.be](http://www.cesewallonie.be)

### Avis du CWEHF :

Le CWEHF rend un avis favorable moyennant la prise en compte d'une série de remarques développées dans ce présent avis.

Il attire cependant l'attention sur la fragilité juridique de ces 2 avant-projets de décret sur plusieurs points :

- ◆ **Empiètement** de l'autorité régionale sur les compétences fédérales concernant 2 aspects : l'utilisation des tests de situation dans le cadre d'un contrat de travail et l'imposition, aux agences, de transmettre les coordonnées du/de la client.e ou de l'utilisateur/trice au service de l'Inspection, ce qui induit une suspicion de délit (outre la question relative au RGPD) ;
- ◆ **Territoires visés** par les 2 avant-projets : les territoires concernés par les tests de situation sont différents, ce qui peut entraîner des confusions et en tout cas, un manque de clarté du champ d'application de ces tests pour les citoyen.nes ;
- ◆ **Employeurs visés** : les publics ciblés divergent en fonction des documents (note au Gouvernement wallon, exposé des motifs, décret du 6/11/2008 et les 2 décrets du 28/2/2019). Il y a lieu de clarifier les employeurs concernés.

Une formation à la dimension intersectionnelle de genre et de diversité devra être dispensée obligatoirement à tout le personnel de l'Inspection, mais également aux tiers et expert.es qui interviendront dans le processus.

Le CWEHF encourage également le Gouvernement à développer une vision préventive et transversale parallèlement à ces tests de situation ; l'objectif étant de faire évoluer les stratégies des employeurs vers plus d'égalité de traitement avant de passer au contrôle et à la sanction.

Cette mesure ne pourra être réellement efficace que si le Gouvernement se dote de moyens à la hauteur des ambitions avancées afin de renforcer le personnel de l'Inspection et de rémunérer les tiers et expert.es qui feront partie du processus.

Enfin, pour pouvoir avancer de manière significative vers une meilleure égalité de traitement, le CWEHF recommande qu'une évaluation de cette mesure puisse être réalisée tous les 2 ans, avec données statistiques genrées à l'appui, afin de pouvoir la réorienter dès que des obstacles sont mis en évidence.

En séance du 20 juillet 2023, le Gouvernement wallon a approuvé en première lecture deux avant-projets de décret relatifs à la mesure 14 du Plan Wallon de Lutte contre le Racisme 2023-2026 :

- ◆ le 1<sup>er</sup> modifiant diverses dispositions relatives à la politique de l'emploi en vue d'y instaurer les tests de situation ;
- ◆ le 2<sup>ème</sup> 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 des Droits des femmes, Mme Christie MORREALE, a sollicité l'avis du CWEHF pour ces deux avant-projets.

## 1. Rétroactes

---

Les présents avant-projets de décret interviennent dans le cadre de la mise en œuvre de la DPR au sein de laquelle le Gouvernement wallon prévoit, en matière de lutte contre les discriminations à l'embauche, d'introduire « *un cadre légal organisant les mécanismes du test de situation. Ces mécanismes permettront de vérifier les cas rapportés de discrimination en se faisant passer pour des candidats postulant à l'emploi auprès de l'employeur soupçonné ou pour un client discriminant (intérim, titres-services)* ». <sup>1</sup>

En outre, ceux-ci s'inscrivent plus particulièrement dans la mise en œuvre de la mesure 14<sup>2</sup> du Plan Wallon de Lutte contre le Racisme 2023-2026 adopté le 31 mars 2023. En effet, le cinquième axe de ce Plan vise à renforcer la diversité et à lutter contre les discriminations sur le lieu de travail et dans le marché de l'emploi. C'est dans cette perspective que le Gouvernement entend implémenter un cadre légal en vue de lutter contre les discriminations dans les matières régionales liées à l'emploi et à la formation.

## 2. Exposé du dossier <sup>3</sup>

---

### 2.1. Contenu des avant-projets de décret

#### 2.1.1. Objectifs

Ces deux avant-projets de décret ont comme triple objectif :

- ◆ La mise en évidence des pratiques discriminatoires au sein des entreprises afin de soutenir les victimes dans leurs démarches en cas de discrimination ;
- ◆ La mise en œuvre des tests entend induire un effet dissuasif, et de cette façon, sensibiliser davantage les entreprises à une culture d'égalité des chances dans leurs pratiques ;
- ◆ Le renforcement d'une prise de conscience des stéréotypes et préjugés présents au sein de la société afin de lutter contre leur impact sur les pratiques au sein de la formation, des entreprises, sur le marché du travail, etc.

---

<sup>1</sup> Déclaration de politique régionale pour la Wallonie 2019-2024, p.24

<sup>2</sup> Mettre en place de tests de situation dans le cadre des compétences de la Région wallonne en matière d'emploi

<sup>3</sup> Sur base de la note au Gouvernement wallon

### 2.1.2. Méthodologie

La méthodologie envisagée repose sur deux types de tests :

- 1) Répondre à une offre d'emploi en envoyant plusieurs candidatures sur base de profils équivalents mais qui divergent au niveau d'un critère de discrimination. Si le profil d'un.e candidat.e à risque de discrimination connaît un traitement défavorable, il sera considéré comme un potentiel comportement discriminatoire ;
- 2) Tester une réaction face à un comportement ou à une demande discriminatoire de la part d'un.e client.e. L'inspecteur/trice (tiers ou expert.e) se fera passer pour un client potentiel.

La note au GW précise qu'il est prévu que l'Inspection puisse enregistrer les conversations réalisées dans le cadre d'un test afin de renforcer « *la fiabilité et l'objectivité de l'évaluation, en évitant les malentendus ou les interprétations subjectives* ».

### 2.1.3. Champs d'application

La lutte contre les discriminations constitue un axe d'action essentiel afin de garantir les droits fondamentaux de chaque citoyen.ne en Wallonie. La note au Gouvernement rappelle que la Wallonie est « *exclusivement compétente pour adopter des règles en matière de lutte contre la discrimination dans les matières relevant de la politique régionale, telle que l'emploi ainsi que dans les matières relevant de la politique communautaire dont l'exercice lui a été confié par la Communauté française, telle que la formation professionnelle. Elle est également compétente pour fixer le statut du personnel des organismes publics dépendant de la Région et du personnel des services du Gouvernement wallon* ».

Les discriminations visées sont celles qui relèvent du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations (art 3) :

- 1) La discrimination directe ou indirecte fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique ;
- 2) La discrimination fondée sur le sexe, la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, la paternité, la coparentalité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre, et l'expression de genre ;
- 3) La discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge, 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 sociales.

#### 1) Territoires visés :

Les 2 avant-projets de décret visent des territoires différents :

- ◆ Le 1<sup>er</sup> concerne des matières purement régionales. Il s'applique à l'ensemble du territoire wallon et doit être voté par l'ensemble des députés wallons ;
- ◆ Le 2<sup>ème</sup> est relatif à des matières communautaires dont l'exercice a été transféré vers la Wallonie. Il s'applique sur le territoire de la région de langue française. Les députés qui ont exclusivement ou en premier lieu prêté serment en allemand ne participent pas au vote.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Article 50, alinéa 2, LSRI

## 2) Employeurs visés :

Les tests de situation cibleront uniquement les employeurs agréés ou subsidiés par la Wallonie (art.5, §1<sup>er</sup> du décret du 6/11/08), tels que ceux relevant :

- ◆ de la reconversion et du recyclage professionnel, 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) ;
- ◆ des systèmes de formation en alternance au sein desquels une formation pratique sur le lieu de travail est complétée en alternance avec une formation au sein d'un institut d'enseignement ou de formation (art. 4, 17°, LSRI) ;
- ◆ du secteur 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).

Ils visent également (art.5, §2, du décret du 6/11/08) :

- ◆ des employeurs de la fonction publique régionale ou locale ;
- ◆ les personnes morales de droit public qui dépendent de la Région ;
- ◆ les CPAS et leurs associations.

En outre, la note au GW indique 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 par leur législation spécifique)* ». <sup>5</sup>

Seuls les employeurs cités sont donc visés par les présents avant-projets de décret, les autres restent soumis à l'autorité fédérale, et ce, même lorsqu'ils perçoivent des aides à l'emploi émanant de l'autorité régionale.

### 2.1.4. Encadrement des tests de situation

Le Gouvernement entend implémenter ces tests de situation sur base d'une démarche juste et équitable préservant les droits fondamentaux de toutes les parties concernées. Pour ce faire, les tests de situation seront utilisés dans 2 cas de figure :

- ◆ A la suite d'une plainte ou d'un signalement considéré.e comme indice sérieux. L'accord du magistrat ne sera pas nécessaire. L'Inspection jugera, sur base des éléments du contexte dans lequel s'inscrit la plainte, de la pertinence ou non de réaliser un test ;
- ◆ Sur base d'une suspicion dite raisonnable<sup>6</sup>, c'est-à-dire sans plainte au préalable. Dans ce cas, l'autorisation de l'auditorat du travail ou du Procureur du Roi est nécessaire afin de protéger l'employeur contre le risque d'arbitraire. L'enquête qui découlera de cette suspicion raisonnable permettra ou non la réalisation d'un test.

L'inspecteur/trice est garant.e de la procédure et de sa bonne exécution, et ce, même quand la procédure prévoit la possibilité qu'il/elle soit accompagné.e d'un.e acteur/trice ou d'un.e expert.e.

---

<sup>5</sup> Note au Gouvernement, p.6

<sup>6</sup> Une suspicion raisonnable peut par exemple résulter d'une exploration des données par une comparaison des données administratives d'un employeur avec celle d'un autre employeur du secteur ou de l'économie wallonne en général

Les avant-projets de décret ajoutent également une mesure supplémentaire dans le régime de sanctions pour l'employeur ayant échoué à un test de situation. En effet, le décret du 28 février 2019 instaurait déjà un régime d'amendes administratives pour l'employeur en défaut. Le présent projet ajoute une mesure alternative visant l'instauration d'une formation à la lutte contre les discriminations organisées par UNIA ou l'IEFH.

## 2.2. Références légales

- ◆ La loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, les articles 5 et 6 ;
- ◆ La loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes par le racisme et la xénophobie ;
- ◆ L'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, art.8 ;
- ◆ La loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emploi de proximité ;
- ◆ La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ;
- ◆ La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- ◆ Le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ;
- ◆ Le décret du 3 avril 2009 relatif à l'enregistrement ou à l'agrément des agences de placement ;
- ◆ Le 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 ~~et modifiant diverses législations~~ ;
- ◆ 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.

## 2.3. Budget

Aucun budget complémentaire n'est prévu pour l'application de cette mesure. En effet, la note au Gouvernement indique que le financement repose sur les crédits du SPW EER. Quant aux coûts éventuels liés à la mise en œuvre des avant-projets de décret, ils relèveront du budget de l'égalité des chances, sans préciput.

## 3. AVIS

---

Le CWEHF rend un avis favorable moyennant la prise en compte des remarques suivantes concernant les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

### 3.1. Remarques générales

#### 3.1.1. Fragilité juridique

Le CWEHF souligne que ces 2 avant-projets de décret soulèvent des questions juridiques sur plusieurs points :

- ◆ **Empiètement** de l'autorité régionale sur les compétences fédérales concernant 2 aspects : l'utilisation des tests de situation dans le cadre d'un contrat de travail relevant de la compétence fédérale et l'imposition, aux agences, de transmettre les coordonnées du/de la client.e ou de l'utilisateur/trice au service d'Inspection, ce qui induit une suspicion de délit (outre la question relative au RGPD) ;<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup>La note au Gouvernement précise cependant que le Conseil d'Etat a admis que des compétences dites implicites puissent s'exercer en permettant à un Parlement régional de prendre des dispositions concernant des

- ◆ **Territoires visés** par les 2 avant-projets : les territoires concernés par les tests de situation sont différents, ce qui peut entraîner des confusions, et en tout cas, un manque de clarté du champ d'application de ces tests pour les citoyen.nes ;
- ◆ **Employeurs visés** : les publics ciblés divergent en fonction des documents (note au Gouvernement wallon, exposé des motifs, décret du 6/11/2008 et les 2 décrets du 28/2/2019). Il y a lieu de clarifier les employeurs concernés.

### 3.1.2. Test genre

Le test genre ne présente pas de statistiques à la 1<sup>ère</sup> question. Or des statistiques genrées sur les plaintes et signalements collectés par UNIA et l'IEFH auraient permis de démontrer des différences genrées en matière d'accès à l'emploi et à la formation.

En outre, le test genre mentionne que « *certaines secteurs sont plus concernés que d'autres* », sans pour autant les identifier sur base de données chiffrées.

De manière générale, en vertu des décrets de 2014 et 2016 relatifs au Gender mainstreaming<sup>8</sup>, le CWEHF rappelle que des données statistiques genrées doivent être produites sur toutes les politiques wallonnes. Il invite dès lors le Gouvernement à remplir rigoureusement le test genre.

### 3.1.3. Adopter une approche intégrée, préventive et intersectionnelle des discriminations

Force est de constater que les discriminations persistent et impactent les citoyen.nes au niveau de l'accès au marché du travail et à la formation. Certaines catégories de personnes cumulent plusieurs critères de discrimination et doivent faire face à davantage de difficultés.

Les tests de situation constituent, à cet égard, un outil intéressant, mais pas le seul, pour renforcer l'inclusion en matière d'emploi et de formation. La dimension intersectionnelle doit, dès lors, être intégrée dans le dispositif.

Le CWEHF constate que les ambitions du Gouvernement manquent d'une vision préventive et transversale. Il convient de mettre en place une articulation pertinente entre des outils de contrôle et des mesures axées sur les aspects proactifs et préventifs. Cette double approche pourrait être développée en y associant différents acteurs dont les partenaires sociaux, les services de prévention au travail et les instances publiques (UNIA, FOREM, IEFH, etc.).

Le CWEHF avance quelques pistes :

- ◆ Une campagne de communication à destination des entreprises visibilisant un panel d'outils les encourageant à utiliser ceux-ci dans leur stratégie en matière de diversité ;
- ◆ Une campagne de sensibilisation à la multiculturalité à destination des citoyen.nes afin de faire évoluer les mentalités ;
- ◆ L'élaboration d'un folder, mis à disposition de toutes les agences visées, expliquant clairement aux client.es ou aux utilisateur/trices ce qu'il est possible ou non de demander. L'agence pourrait leur transmettre ce folder lorsqu'elle constate une infraction.

---

matières ne relevant pas directement de ses compétences propres, dans la mesure où ces dispositions s'appliquent dans le cadre de l'exercice de compétences régionales

<sup>8</sup> Décret du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales. (MB 6 juin 2014) ;

Décret du 3 mars 2016 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales, pour les matières réglées en vertu de l'art.138 de la Constitution (MB 14 mars 2014)

En outre, le CWEHF invite le Gouvernement à renforcer le rôle du FOREM en favorisant, entre autres, une collaboration effective avec le service d'Inspection. Ce dernier apparaît comme étant un acteur essentiel en ce qu'il est aux prises directes avec les chercheur.euses d'emploi et peut, à ce titre, récolter des signalements.

Enfin, le CWEHF souligne qu'il est indispensable d'ancrer cette politique régionale au sein d'une politique transversale et coordonnée, et de veiller à une harmonisation des réglementations respectives entre les différents niveaux de pouvoir.

### 3.1.4. Balises dans l'intervention des services d'inspection

#### 1) Test de situation sur base d'une plainte ou d'un signalement :

Les avant-projets de décret habilite le service d'Inspection à réaliser un test de situation sur base d'une plainte étayée ou d'un signalement sans introduire préalablement une demande d'autorisation auprès de l'auditorat du travail ou du Procureur du Roi.

Si cette démarche pouvait constituer un obstacle majeur à la réalisation de ces tests de situation, le CWEHF émet cependant quelques réserves et recommande de définir des balises claires pour encadrer cette intervention.

#### 2) Tests de situation sur base de données :

Un test pourrait être mis en place, en l'absence d'un dépôt de plainte ou de signalement, mais « *sur la base d'une suspicion raisonnable de pratiques discriminatoires mises en lumière* » soit par des résultats d'études statistiques, soit par « *des résultats de la comparaison des données sociales d'entreprises au sein d'un secteur d'activité avec celles de l'économie wallonne* ». <sup>9</sup> Dans ce cas, l'accord express et préalable de l'auditeur du travail ou du Procureur du Roi est requis.

Bien que cette stratégie ait l'avantage de s'appuyer sur des données objectives, elle ne sera vraiment efficace que si tous les moyens sont mis en œuvre pour garantir que celles-ci soient effectivement collectées (accès à des bases de données), disponibles et exploitables.

#### 3) Sensibiliser et former le personnel des services d'inspection :

Le CWEHF recommande prioritairement d'imposer, à l'ensemble du personnel du service de l'Inspection, une formation aux problématiques liées au genre et aux différentes facettes des discriminations de manière générale. Le suivi de cette formation par les tiers et expert.es sollicité.es dans la mise en œuvre du dispositif apparaît également opportun.

### 3.1.5. Moyens financiers

Le CWEHF constate qu'aucun budget complémentaire ne sera octroyé pour la mise en œuvre de cette mesure.

Au vu de l'effectif actuel en place et de l'augmentation de la charge de travail qui découlera de cette mesure, le CWEHF demande de renforcer les ressources techniques, humaines et financières.

### 3.1.6. Evaluation du dispositif

Afin de mieux visibiliser les progrès et de mieux cerner les obstacles restant à l'inclusion sur le marché du travail et de la formation, le CWEHF recommande de :

- ◆ renforcer la collecte des données genrées ;
- ◆ évaluer l'impact de cette mesure tous les 2 ans afin de pouvoir la réorienter de manière plus proactive en fonction des résultats observés.

---

<sup>9</sup> Art. 20 de l'avant-projet de décret régional (mentionnant l'art 10/1, § 5, 2°, b et c) et art.2 de l'avant-projet de décret communautaire (mentionnant l'art 10/1, § 5, 2°, b et c)

## 3.2. Remarques particulières

Le CWEHF relève quelques coquilles dans les textes suivants :

### **Exposé des motifs (documents 84.5 et 84.6)**

- ◆ p.3, al.3 : lire : « Seuls ceux qui peuvent... faire l'objet d'un test de situation wallon » ;
- ◆ p.5, al.3 : lire « ... dans le cadre d'une éventuelle procédure civile qu'elle a entamée à l'encontre de l'employeur » ;
- ◆ p.6, al.1 : lire « ... confronter aux impacts de ses actes et de prendre conscience de la nécessité de promouvoir l'égalité... » ;
- ◆ p.6, al.4 : lire « Les inspecteurs et inspectrices du SPW EER qui réalisent des tests de situation dans les intérêts publics... seraient qualifiés d'infractions ... dans le cadre de la réalisation des tests de situation et contribue à ce que l'inspection... » ;
- ◆ p.6, al.5 : lire « Cette clause absolutoire s'applique également aux personnes susceptibles d'intervenir... ».

### **Avant-projet de décret modifiant le décret du 28 février 2016 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 (documents 84.1)**

Les 2 avant-projets de décret ont des parties communes, mais le texte n'est pas exactement le même. Dans cet avant-projet, les modifications à réaliser sont les suivantes :

- ◆ p. 1, art.2 : dans le commentaire des articles (documents 84.3), le texte indique un paragraphe 1<sup>er</sup>. Ce paragraphe n'existe pas dans l'avant-projet de décret ;
- ◆ p.2, §3, 2 : lire « le magistrat du ministère public qui autorise, s'il y a lieu, le test de situation » ;
- ◆ p.2, §3, 3 : le texte de l'avant-projet de décret régional mentionne « le tiers visé au paragraphe 8 lorsqu'il et fait appel momentanément à ses services par un inspecteur... » ;
- ◆ p.2, §5, 1<sup>o</sup> : lire « il ne peut pas avoir un caractère provocant... » ;
- ◆ p.3, art.4 : le texte de l'avant-projet de décret régional mentionne : « Dans le chapitre IX du même décret, il est inséré une section 2/1... » ;
- ◆ p.3, art.5, §2, al.2 : le texte de l'avant-projet de décret régional mentionne « Elle consiste, le cas échéant... » ;
- ◆ p.4, art.6 : le texte de l'avant-projet de décret régional mentionne : « Dans le chapitre IX, sous-section 2, sous-section 7 du même décret ». Par ailleurs, il est erroné d'écrire « section 2 » et « sous-section 7 » ;
- ◆ p.4, al.5 : il y a une incohérence en ce qui concerne le délai de prorogation : l'avant-projet de décret mentionne 6 mois maximum alors que les commentaires des articles citent soixante jours.

### **Commentaire des articles de l'avant-projet de décret modifiant le décret du 28 février 2016 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 (documents 84.3)**

- ◆ p.1, art.2, al.1 : le texte mentionne un paragraphe 1<sup>er</sup>. Ce paragraphe n'existe pas dans l'avant-projet de décret ;
- ◆ p.1, art.2, al. 7 : lire « Le paragraphe 4 prévoit qu'un rapport doit consigner... » ;
- ◆ p.2, al.9 : lire « Le paragraphe 8 permet à l'inspecteur de faire appel à un tiers pour réaliser... » ;
- ◆ p.3, art.6 : les alinéas devraient être retravaillés afin de mieux suivre le texte de l'avant-projet de décret. Ainsi, le texte serait modifié comme suit :
- ◆ « *Cet article complète le dispositif en matière de prestation citoyenne.*

§1<sup>er</sup> : Le paragraphe 2 précise les règles relatives à l'organisation du suivi et du contrôle de l'exécution de la prestation citoyenne.

§2, al.1 : ~~En revanche~~, lorsque la prestation citoyenne est accomplie conformément à la décision prononcée, il doit être clair qu'aucune amende administrative ne sera plus prononcée pour les faits infractionnels constatés.

§2, al.2 : ainsi, lorsque le constat est dressé que, malgré l'accord du contrevenant, la prestation citoyenne n'a pas été exécutée, partiellement ou totalement, il doit rester possible de pouvoir infliger une amende administrative.

Dans ce cadre, il revient à l'organisme désigné pour opérer l'encadrement de la prestation citoyenne de faire un rapport au fonctionnaire sanctionnateur à l'issue du délai d'un an. Une habilitation est confiée au Gouvernement afin de préciser les modalités.

Cette possibilité ne fait pas obstacle à l'éventuelle décision du fonctionnaire sanctionnateur de proroger le délai initial.

§2, al.3 : cette prorogation ne peut intervenir que pour un maximum de soixante jours (ou de 6 mois ?) à compter de l'échéance fixée initialement, et pour autant que le contrevenant apporte une motivation raisonnable justifiant le dépassement du délai ».

### **Avant-projet de décret modifiant diverses dispositions relative à la politique de l'emploi en vue d'y instaurer les tests de situation (documents 84.2)**

p.3, art.9 : lire « Dans le chapitre XII du même décret... » ;

A partir de l'art. 20, le texte doit être identique à celui du décret communautaire :

- ◆ p. 5, art.20, al.1 : dans le commentaire des articles (documents 84.4), le texte mentionne un paragraphe 1<sup>er</sup>. Ce paragraphe n'existe pas dans l'avant-projet de décret ;
- ◆ p.6, (art.20),1<sup>o</sup> : il y a lieu d'ajouter en fin d'alinéa : « La présentation de ces candidatures a lieu en principe en réponse à une offre d'emploi ou, sans préjudice du paragraphe 5, à la manière de candidatures spontanées » ;
- ◆ p. 6 (art.20), 2<sup>o</sup>, al.3 : lire « En cas de test de situation, les articles 193 à 214 du Code pénal... » ;
- ◆ p.6, (art.20), §3, 3<sup>o</sup> : le texte de l'avant-projet de décret communautaire mentionne « Le tiers visé au paragraphe 8 se substitue à un inspecteur pour la réalisation du test de situation » ;
- ◆ p.7, art. 22 : le texte de l'avant-projet de décret communautaire mentionne « Dans le chapitre IX du même décret, une section 2/1 intitulée « Mesures alternatives » est insérée » ;
- ◆ p.8, (art.23), §2, al.2 : le texte de l'avant-projet de décret communautaire mentionne « La prestation citoyenne consiste, le cas échéant conjointement, en... » ;
- ◆ p.8, art.24, al.1 : le texte communautaire mentionne « Dans la même section 2, sous-section du même décret... ». Par ailleurs, le CWEHF relève que la mention sous-section 7 est erronée ;
- ◆ p.8, art.24, al.5 : lire « Lorsque le délai déterminé n'est pas respecté et qu'une justification... ». Par ailleurs, il y a une incohérence en ce qui concerne le délai de prorogation : l'avant-projet de décret mentionne 6 mois maximum alors que les commentaires des articles mentionnent soixante jours.

### **Commentaire des articles de l'avant-projet de décret modifiant diverses dispositions relative à la politique de l'emploi en vue d'y instaurer les tests de situation (documents 84.4)**

- ◆ p.1, art.1<sup>er</sup>, al.10 : lire « L'agence locale pour l'emploi qui manque..., conformément à l'article 9 2 » ;
- ◆ p.3, (art.5), al.2 : lire « L'entreprise agréée qui manque à son obligation de signalement... conformément à l'art.9 7 » ;
- ◆ p.3, art.9, al.4 : lire « Cette mesure peut être prononcée à la demande... impacts de ses actes et de prendre conscience de la nécessité de promouvoir... » ;
- ◆ p.5, (art.15), al.2 : lire « L'agence de placement qui manque à son obligation... conformément à l'article 7 19 » ;

- ◆ p.5, art.17, al.6 : lire « L'agence de travail intérimaire qui manque à son obligation... conformément à l'article 719 » ;
- ◆ p.6, art.20, al.1<sup>o</sup> : dans le commentaire des articles (documents 84.4), le texte mentionne un paragraphe 1<sup>er</sup>. Ce paragraphe n'existe pas dans l'avant-projet de décret. Par ailleurs, le texte donne une mauvaise référence pour la définition de l'employeur et du bénéficiaire. Leurs définitions se trouvent à l'art.1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup> du décret ;
- ◆ p.6, art.20, al.3 : lire « ... Il s'agit notamment des employeurs agréés ou subsidiés par la Région wallonne, les employeurs qui recourent aux services de placement réglementés par la Région wallonne... » ;
- ◆ p.6, art.20, al.5 : lire « Le paragraphe 2 explique ce en quoi consiste ~~les tests de situations, à savoir~~ le test de situation » ;
- ◆ p.6, art.20, al. 8 : lire « Le paragraphe 4 prévoit qu'un rapport doit consigner... » ;
- ◆ p.7, al.8 : lire « Le paragraphe 8 permet à l'inspecteur de faire appel à un tiers pour réaliser... » ;
- ◆ p.8, art.24 : les alinéas devraient être retravaillés pour mieux suivre le texte de l'avant-projet de décret. Ainsi, le texte serait modifié comme suit :
- ◆ *« Cet article complète le dispositif en matière de prestation citoyenne.*
- ◆ *§1<sup>er</sup> : Le paragraphe 2 précise les règles relatives à l'organisation du suivi et du contrôle de l'exécution de la prestation citoyenne.*
- ◆ *§2, al.1 : ~~En revanche,~~ lorsque la prestation citoyenne est accomplie conformément à la décision prononcée, il doit être clair qu'aucune amende administrative ne sera plus prononcée pour les faits infractionnels constatés.*
- ◆ *§2, al.2 : ainsi, lorsque le constat est dressé que, malgré l'accord du contrevenant, la prestation citoyenne n'a pas été exécutée, partiellement ou totalement, il doit rester possible de pouvoir infliger une amende administrative.*
- ◆ *Dans ce cadre, il revient à l'organisme désigné pour opérer l'encadrement de la prestation citoyenne de faire un rapport au fonctionnaire sanctionnateur à l'issue du délai d'un an. Une habilitation est confiée au Gouvernement afin de préciser les modalités.*
- ◆ *Cette possibilité ne fait pas obstacle à l'éventuelle décision du fonctionnaire sanctionnateur de proroger le délai initial.*
- ◆ *§2, al.3 : cette prorogation ne peut intervenir que pour un maximum de soixante jours (ou de 6 mois ?) à compter de l'échéance fixée initialement, et pour autant que le contrevenant apporte une motivation raisonnable justifiant le dépassement du délai ».*

\*\*\*

\*\*

\*