



GEWONE ZITTING 2024-2025

2 JULI 2025

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

VOORSTEL VAN ORDONNANTIE

**betreffende de invoering van een
stelsel van tewerkstellingssteun
voor de beroepsinschakeling van
personen met een handicap**

VERSLAG

uitgebracht namens de commissie
voor de Economische Zaken en de Tewerkstelling

door Olivier Willocx (FR)

SESSION ORDINAIRE 2024-2025

2 JUILLET 2025

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

PROPOSITION D'ORDONNANCE

**relative à l'instauration d'un régime
d'aides à l'emploi en matière d'inclusion
professionnelle en faveur des personnes
en situation de handicap**

RAPPORT

fait au nom de la commission
des affaires Economiques et de l'Emploi

par Olivier Willocx (FR)

I. Inleidende uiteenzetting

Joëlle Maison, hoofdindiener van het voorstel van ordonnantie, benadrukt dat het percentage werknemers met een handicap in Brussel veel te laag is. De tewerkstellingsgraad van personen met een handicap bedraagt in ons gewest 33% en in de Europese Unie gemiddeld 50%. Vaak wordt 80% naar voren geschoven als streefcijfer voor 2030. Dat is een lovenswaardige, maar weinig realistische doelstelling. Het huidige percentage ligt ver onder de algemene tewerkstellingsgraad in Brussel van 62%.

Het voorstel van ordonnantie bevat een reeks stimulansen om de arbeidsmarkt inclusiever te maken door meer personen met een handicap aan het werk te krijgen of te houden. Het voorstel is onder meer gebaseerd op artikel 27 van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap uit 2006, dat België heeft geratificeerd, en op de Europese strategie voor de rechten van personen met een handicap 2021-2030, die duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling aanmoedigt. De spreker verwijst ook naar het Brusselse plan voor de integratie van handistreaming in het overheidsbeleid 2022-2025.

De tewerkstellingssteun voor personen met een handicap werd vroeger beheerd door de dienst Phare (Personnes handicapées autonomie recherchée) van de Cocof en is sinds 2023 overgenomen door Actiris. We moeten deze gelegenheid aangrijpen om het aantal verschillende maatregelen te verminderen en het mogelijke aantal begunstigden uit te breiden. Uit een onderzoek van het studiebureau Idea Consult uit 2023 blijkt dat een algemeen gewestelijk beleidskader noodzakelijk is. Het systeem van inschakelingspremies dat werd overgenomen van de Cocof, is nog steeds te weinig bekend en te complex.

Men kan zich afvragen waarom dit beleid werd geregionaliseerd en niet werd overgeheveld naar de GGC. Krachtens artikel 5, § 1, II, 4° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 zijn de gemeenschappen weliswaar bevoegd om in het kader van hun welzijnsbeleid een beleid te voeren voor personen met een handicap, maar punt b) van datzelfde artikel voorziet in een uitzondering op die bevoegdheid voor de “regelen betreffende de financiële tegemoetkoming voor de tewerkstelling van minder-valide werknemers, die toegekend wordt aan de werkgevers die minder-validen tewerkstellen”. De Raad van State bevestigde in een advies van 2018 dat de gewesten voor die uitzondering bevoegd zijn. De wetgevende diensten van het parlement hebben overigens geen enkel bezwaar geformuleerd. Bovendien sloot het Vlaamse systeem in 2019 de Brusselaars uit, waardoor het geen gemeenschapsinstrument vormt.

Het voorstel van ordonnantie steunt op vier algemene beginselen:

- de continuïteit van de diensten en maatregelen voor personen met een handicap, met het oog op hun duurzame

I. Exposé introductif

Joëlle Maison, autrice principale de la proposition d'ordonnance, affirme que le pourcentage de travailleurs en situation de handicap à Bruxelles est bien trop bas. Le taux d'emploi des personnes handicapées est de 33 % dans notre Région, contre une moyenne de 50 % dans l'Union européenne. On cite souvent l'objectif de parvenir à un taux de 80 % d'ici 2030 ; c'est un objectif louable mais il paraît irréaliste. Le taux actuel est déjà bien en deçà du taux d'emploi toutes catégories confondues à Bruxelles, qui est de 62 %.

La proposition d'ordonnance exposée organise des incitants destinés à établir un marché de l'emploi plus inclusif, en intégrant ou en maintenant à l'emploi davantage de personnes handicapées. Elle se fonde notamment sur l'article 27 de la Convention des Nations Unies de 2006 relative aux droits des personnes handicapées, qui a été ratifiée par la Belgique, mais aussi sur la stratégie européenne en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030, qui promeut des emplois durables et de qualité. L'oratrice cite également le plan bruxellois d'intégration du « handistreaming » dans les politiques publiques 2022-2025.

Les aides en faveur des personnes handicapées étaient gérées par le service Phare (personnes handicapées autonomie recherchée) de la Cocof et ont été reprises en 2023 par Actiris. Il faut saisir cette occasion pour réduire le nombre de dispositifs et pour élargir les bénéficiaires potentiels. Le bureau d'étude Idea Consult a considéré, dans une étude de 2023, qu'une politique régionale globale s'avérerait nécessaire. Les primes d'insertion héritées de la Cocof restent méconnues et trop complexes.

On pourrait s'interroger sur les motifs de la régionalisation de cette politique, plutôt qu'un transfert à la Cocom. L'article 5, § 1^{er}, II, 4°, de la loi spéciale du 8 août 1980 confie certes la politique des handicapés aux Communautés, en matière d'aide aux personnes, mais il prévoit une exception à cette compétence en son point b), qui concerne les « règles relatives à l'intervention financière pour la mise au travail de travailleurs handicapés, octroyée aux employeurs occupant des handicapés ». Le Conseil d'État a confirmé, dans un avis de 2018, que cette exception revenait aux compétences régionales. De même, les services législatifs du Parlement n'ont émis aucune objection à ce sujet. Enfin, en 2019, le dispositif flamand a exclu les Bruxellois en abandonnant toute dimension communautaire.

La proposition d'ordonnance est guidée par quatre principes généraux :

- d'abord, la continuité des services et des mesures destinées aux personnes handicapées, dans un objectif

inschakeling op de arbeidsmarkt;

- de zo goed mogelijke afstemming van de steunmaatregelen op de behoeften van de persoon met een handicap en diens werkgever, wat het systeem ook zichtbaarder en overzichtelijker maakt;
- de gelijke toegang tot de steunmaatregelen voor Frans-taligen en Nederlandstaligen, wat sinds 2019 niet meer het geval is;
- de efficiëntie van de steunmaatregelen dankzij een regelmatige evaluatie van het overheidsbeleid.

Joëlle Maison licht vervolgens toe wie in aanmerking komt voor de tewerkstellingssteun die dit voorstel invoert. De steun is toegankelijk voor personen met een handicap die gedomicilieerd zijn in het Brussels Gewest, ingeschreven zijn bij Actiris en van een bevoegde instantie een attest hebben gekregen dat hun handicap erkent. Zij wijst erop dat iemand ook als niet-werkzoekende bij Actiris kan ingeschreven zijn. Een persoon die in het bezit is van een attest, komt rechtstreeks in aanmerking voor steun. Personen zonder attest kunnen er onrechtstreeks aanspraak op maken, maar dan moet hun handicap wel erkend zijn na een procedure op basis van een analyserooster.

Daarnaast komen ook werkgevers ervoor in aanmerking: elke natuurlijke persoon of private of publieke rechtspersoon die een werkzoekende met een handicap aanwerft, een stagiair met een handicap in dienst neemt of een werknemer met een handicap tewerkstelt, voor een reguliere baan in een vestiging in België.

Het voorstel coördineert vijf vormen van tewerkstellingssteun.

- 1° Een tegemoetkoming in het brutomaandloon van de werknemer met een handicap, zodat die aan de slag kan gaan of blijven. Deze tegemoetkoming wordt berekend op basis van het geschatte procentuele rendementsverlies van de werknemer met een handicap en bedraagt minstens 10% en hoogstens 75% van het referentieloon. De inschakelingspremie, die voorheen werd aangeboden door Phare, schommelde tussen 5% en 50% van het referentieloon. Om te voldoen aan de Europese vereisten werd de tegemoetkoming verhoogd tot 25% boven de inschakelingspremies van Phare.
- 2° Een premie voor de oprichting en het behoud van een zelfstandigenactiviteit, die overeenkomt met het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen, vermenigvuldigd met het percentage van het rendementsverlies. De zelfstandigenactiviteit moet in voldoende mate economisch levensvatbaar zijn. Wat dat inhoudt, moet de regering bepalen. Het bedrag mag een bepaald inkomen niet overschrijden.

d'insertion durable à l'emploi ;

- l'ajustement des aides au plus près des besoins de la personne handicapée et de son employeur, ce qui induit également la visibilité et la lisibilité du dispositif ;
- l'égalité d'accès aux aides entre les francophones et les néerlandophones, ce qui n'est pas le cas depuis 2019 ;
- et enfin, l'efficacité de ces aides, dans une démarche d'évaluation régulière des politiques publiques.

Joëlle Maison détaille ensuite le public éligible aux aides à l'emploi instaurées par cette proposition. Il s'agit d'une part des personnes handicapées domiciliées en Région bruxelloise, inscrites chez Actiris et souffrant d'un handicap, c'est-à-dire, disposant d'une attestation de reconnaissance de handicap émise par un organisme compétent. Rappelons qu'on peut être inscrit chez Actiris sans être chercheur d'emploi. L'admissibilité peut être directe, si la personne dispose d'une attestation ou, en l'absence d'attestation, l'admissibilité peut également être indirecte, c'est-à-dire qu'elle devra être reconnue suite à une procédure basée sur une grille d'analyse du handicap.

Du côté des employeurs, sont éligibles les personnes physiques ou personnes morales privées ou publiques qui embauchent un demandeur d'emploi en situation de handicap, qui embauchent un stagiaire en situation de handicap ou emploient un travailleur en situation de handicap, dans l'emploi ordinaire et dans une unité d'établissement située en Belgique.

Les dispositifs d'aides à l'emploi coordonnés par cette proposition sont au nombre de cinq.

- 1° Une intervention dans la rémunération mensuelle brute du travailleur en situation de handicap, versée soit en vue d'une activation, soit en vue d'un maintien à l'emploi. Elle est calculée sur base d'un pourcentage correspondant à la perte de rendement estimée du travailleur en situation de handicap et sera, au minimum, de 10% et au maximum, de 75 % du salaire de référence. Auparavant, la prime d'insertion proposée par Phare pouvait s'étendre entre 5 % et 50 % du salaire de référence. C'est par souci de nous conformer aux exigences européennes que l'intervention a été rehaussée de 25 % par rapport à ce que Phare offrait avec ses primes d'insertion.
- 2° Une prime de création et de maintien d'activités pour les travailleurs indépendants, correspondant au revenu minimum mensuel moyen garanti multipliée par le pourcentage de la perte de rendement, pour autant que l'activité indépendante envisagée possède une viabilité économique suffisante, à déterminer par le Gouvernement, et ne dépasse pas un certain revenu.

- 3° Twee soorten stages. Een ontdekkingsstage is onbetaald en duurt maximaal een maand. Ze biedt de stagiair de mogelijkheid om zich vertrouwd te maken met professionele en dagelijkse situaties van het vak of de functie die hij of zij wil uitoefenen. Daarnaast is er ook de lerende stage. Die duurt drie tot twaalf maanden en biedt de stagiair de kans om de professionele vaardigheden aan te leren en te verwerven die het best aansluiten bij het gezochte beroepsprofiel. Een dergelijke stage kan met zes maanden worden verlengd tot in totaal achttien maanden, op voorwaarde dat de werkgever de stagiair daarna in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of van bepaalde duur van minstens zes maanden. Tijdens de lerende stage ontvangt de stagiair een vergoeding.
- 4° Er zijn ook nog bijkomende steunmaatregelen. Die bestaan uit een financiële tegemoetkoming voor specifieke en gerichte kosten die de inclusie van personen met een handicap op de werkvloer of tijdens een stage bevorderen. Het kan gaan om de aanpassing van lokalen, specifieke uitrusting of een tegemoetkoming in de verplaatsingskosten van de werknemer met een handicap.
- 5° Ter verduidelijking licht de spreekster ook nog een vijfde maatregel toe, die kan worden ondergebracht in de eerste categorie en waarnaar wordt verwezen in artikel 16, § 3. Het betreft een arbeidsbevorderende maatregel, die momenteel bestaat in de vorm van “activa.brussels – verminderde arbeidsgeschiktheid”. Die steunmaatregel was tot nu toe cumuleerbaar met de inschakelingspremie van Phare. Het is de bedoeling om hem af te schaffen, maar ter compensatie wordt het percentage van de premie voor de activering van werknemers met een handicap verhoogd. De verhoging van de tegemoetkoming in het loon van de werknemer van 50 naar 75% is dus niet zozeer bedoeld om een groter rendementsverlies te dekken, maar wel om een tewerkstellingsbonus te verlenen.

Tot slot dient het systeem regelmatig te worden geëvalueerd. Daarom bepaalt artikel 39 dat de regering de evaluatiemethodologie en -regels dient te bepalen. Het is de bedoeling om de volgende cijfers te verzamelen: het aantal aanvragen, het aanvaardingspercentage, het gemiddelde procentuele rendementsverlies en het percentage personen met een handicap dat een aanvraag indient berekend op het totale aantal werkzoekenden met een handicap.

Daarnaast dient te worden nagegaan hoeveel procent werknemers met een handicap tewerkgesteld zijn bij de overheid en in de privésector, en hoeveel het verschil bedraagt tussen de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in het Brussels Gewest met die in België en de andere lidstaten van de Europese Unie. Ook moet de situatie voor de inwerkingtreding van de ordonnantie worden vergeleken met die erna om te kunnen inschatten hoeveel banen reeds door personen met een handicap werden ingevuld en hoeveel nieuwe banen er zijn bijgekomen.

- 3° Les stages, de deux types. Un stage découverte, sans défraiement, de maximum un mois, visant à familiariser le stagiaire avec des situations professionnelles ou quotidiennes du métier ou de la fonction qu'il souhaite exercer. Ou un stage formatif, de trois mois à douze mois, qui offre au stagiaire la possibilité d'apprendre et d'acquérir les compétences professionnelles correspondant au profil recherché. Ce stage peut être prolongé de six mois pour atteindre au total 18 mois, à condition que le stagiaire soit *in fine* employé par l'employeur avec un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins six mois. Une indemnité sera perçue par le stagiaire durant le stage formatif.
- 4° Des aides auxiliaires matérialisées par une contribution financière à d'autres dépenses spécifiques et ponctuelles visant à favoriser l'inclusion de la personne en situation de handicap dans son travail ou son stage. On songe à une adaptation de locaux, à un équipement spécifique ou encore à une intervention dans les frais de déplacement du travailleur PPH.
- 5° Une cinquième catégorie qui peut être incluse dans la première et qui est visée à l'article 16, § 3 : un incitant à l'emploi, qui est aujourd'hui matérialisé par l'aide « Activa Aptitude réduite », jusqu'ici cumulable avec la prime d'insertion Phare et qui sera supprimée mais compensée par l'accroissement du pourcentage de la prime d'activation du travailleur PSH. La hausse de 50 à 75% de l'intervention dans le salaire du travailleur vise donc moins à couvrir une plus grande perte de rendement qu'à intégrer un bonus « mise à l'emploi ».

Enfin, il s'agira de procéder à une évaluation régulière du dispositif. L'article 39 prévoit donc à ce propos que le Gouvernement définira la méthodologie et les modalités d'organisation des évaluations. S'agissant des chiffres, il s'agira de recenser le nombre de demandes, le taux d'acceptation, le taux moyen de perte de rendement et la proportion de personnes handicapées qui introduisent une demande sur le nombre total de chercheurs d'emploi handicapés.

On devra également évaluer la proportion des travailleurs porteurs de handicap dans le service public et le secteur privé, ainsi que le différentiel entre le taux d'emploi des travailleurs handicapés en Région bruxelloise, en Belgique et dans les pays de l'Union européenne. De même, il conviendra de comparer les situations précédant et suivant l'entrée en vigueur de l'ordonnance, afin d'estimer le nombre d'emplois déjà occupés par des personnes handicapées et ceux qui ont été créés.

Vervolgens moet worden nagegaan of de steunmaatregelen, en in het bijzonder de aanwervingspremie, een duurzaam effect hebben en de arbeidsovereenkomst na afloop van de aanmoedigingsperiode niet wordt verbroken.

De spreker pleit voor een veel inclusievere samenleving, waarin personen met een handicap en zogenaamd 'valide' personen samen opgroeien en stappen vooruit zetten, van hun kindertijd tot het einde van hun leven, in plaats van gescheiden van elkaar te leven in twee aparte werelden.

Vandaag volgen 40.000 leerlingen buitengewoon onderwijs, waarin leerlingen uit sociaal-economisch kwetsbare milieus oververtegenwoordigd zijn.

Op het vlak van huisvesting zijn er de afgelopen jaren innovatieve oplossingen ingevoerd, zoals inclusieve en solidaire woonvormen, maar helaas blijven dergelijke projecten nog te schaars. Slechts weinig personen met een handicap kunnen vrij kiezen waar ze willen wonen en beschikken over de nodige aanpassingen.

Voor hen is het vaak een hele lijdensweg om zich in de stad te begeven, het openbaar vervoer te gebruiken of naar de winkel te gaan.

Het voorstel van ordonnantie voorziet in stimulansen die een betere integratie van personen met een handicap op de "klassieke" arbeidsmarkt mogelijk moeten maken. Het is een tekst die de tewerkstellingspremies voor de beoogde doelgroep vereenvoudigt, uitbreidt en toegankelijker maakt.

Hoewel dit voorstel een belangrijke stap vooruit betekent, blijft er nog veel werk aan de winkel om de toegang tot werk voor personen met een handicap te verbeteren.

De quota vormen uiteraard een onderwerp dat aanleunt bij ons debat van vandaag, maar zijn iets wezenlijks anders, omdat het gaat om een verplichting, en niet om een stimulans. Laten we daarbij niet vergeten dat de quota voor personen met een handicap bij onze overheidsdiensten en instellingen van openbaar nut vrij bescheiden zijn in vergelijking met die van onze buurlanden. In de meeste gevallen worden zij echter niet gehaald, hoewel de ordonnantie van 2 februari 2017, waardoor ze werden ingevoerd, intussen bijna tien jaar geleden unaniem werd goedgekeurd.

Afrondend wijst zij erop dat volgens ramingen van de vzw Diversicom de tewerkstelling van een persoon met een handicap iets meer dan 30.000 euro aan meeropbrengsten oplevert voor de overheidsfinanciën. Hoewel er niet noodzakelijk nieuwe banen worden gecreëerd, moeten de positieve effecten ook vanuit financieel oogpunt worden benadrukt. Bovendien straalt de inclusie van kinderen en volwassenen met een handicap af op onze waardigheid en die van onze instellingen en moeten we die dus niet zien als een vrijblijvende doelstelling, maar als een verplichting.

Ensuite, il faudra vérifier que les aides et notamment l'incitant à l'embauche, produisent leurs effets de façon pérenne et ne mènent pas à la rupture du contrat à l'issue de la période de « boost ».

L'oratrice plaide pour une société beaucoup plus inclusive que la nôtre, où les personnes en situation de handicap et les autres, dites « valides », évoluent ensemble, de façon décloisonnée plutôt que dans deux univers parallèles, depuis l'enfance jusqu'à la fin de vie.

Aujourd'hui, 40.000 élèves fréquentent l'enseignement spécialisé avec une orientation massive d'élèves provenant de milieux socio-économiques défavorisés.

Dans le secteur du logement, on a vu ces dernières années apparaître des solutions innovantes, des logements inclusifs et solidaires, mais ces projets sont malheureusement trop rares. Peu de personnes en situation de handicap peuvent choisir librement leur lieu de vie et bénéficier d'aménagements.

De même pour l'accessibilité de la ville, des transports, des commerces, qui se révèle souvent être un parcours de combattants.

Quant au marché du travail, grâce à la proposition d'ordonnance, des incitants permettent aux personnes en situation de handicap d'être mieux intégrées dans le marché dit « classique ». Il s'agit d'un texte qui simplifie, élargit et accroît l'accessibilité des primes à l'emploi vers le public visé.

Mais si ce texte constitue une belle avancée à ce titre, il reste encore beaucoup à faire pour accroître l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

La question des quotas est évidemment liée à notre débat du jour mais très différente en ce qu'elle concerne une contrainte et non un incitant. Ces quotas instaurés en faveur des personnes en situation de handicap au sein des administrations ou OIP, plutôt modestes au regard de ce qui se fait dans les pays voisins, ne sont, pour la plupart d'entre eux, pas remplis alors que l'ordonnance du 2 février 2017 qui les a instaurés a pourtant été adoptée à l'unanimité il y a près de 10 ans.

Enfin, notons que l'ASBL Diversicom avait estimé à un peu plus de 30.000 euros le gain que la mise à l'emploi d'une personne en situation de handicap représente pour nos finances publiques. Des emplois ne sont pas forcément créés mais il convient d'en souligner les aspects positifs, également sous un éclairage financier, et même si l'inclusion des enfants et des adultes en situation de handicap ne doit pas être une hypothèse mais avant tout une obligation parce qu'elle renvoie à notre dignité et à celle de nos institutions.

Emile Luhahi, mede-indiener van het voorstel van ordonnantie, wil allereerst Joëlle Maison bedanken voor dit initiatief. Deze ordonnantie is niet zomaar een technische tekst. Ze raakt aan de kern van wat onze samenleving zou moeten zijn: een samenleving van gelijke kansen.

In de commissie voor de Gelijke Kansen en Vrouwenrechten werden al meerdere hoorzittingen gehouden rond het thema *gender mainstreaming*. Het onderliggende principe ging echter verder dan *gender* alleen. Het ging over het idee dat gelijke kansen geen apart eiland mogen zijn, geen niche-thema. Integendeel: gelijke kansen moeten doordringen tot alle commissies, tot elk beleidsdomein.

En dat is precies wat deze ordonnantie doet: ze brengt het principe van gelijke kansen tot in het hart van het arbeidsmarktbeleid. Deze ordonnantie is duidelijk, stevig en rechtvaardig.

Ze ondersteunt mensen met een handicap op een manier die realistisch en structureel is. Niet alleen voor werknemers, maar ook voor zelfstandigen. Niet alleen met woorden, maar met premies, stages, aangepaste begeleiding en duidelijke rechten. Tegelijk voorziet ze in controles, evaluaties en transparantie en zorgt ze ervoor dat misbruik wordt vermeden. Voor zijn fractie is dit een ordonnantie die bestaande instrumenten niet zomaar herhaalt, maar versterkt en op een volwassen manier samenbrengt.

Dit is inclusiebeleid 2.0: een beleid dat mensen niet alleen helpt, maar ook vertrouwen geeft. Het geeft de boodschap dat iedereen erbij hoort en een plaats heeft. Behoudens technische vragen om de tekst goed te kunnen implementeren steunt zijn fractie deze tekst.

Imane Belguenani, mede-indiener van het voorstel van ordonnantie, dankt Joëlle Maison voor het werk dat zij voor dit dossier heeft geleverd. Het voorstel dat voorligt, is van groot belang. Veel voorbereidend werk werd reeds verricht door de regering en de Open Vld-fractie staat volledig achter dit voorstel.

Iedereen heeft recht op gelijke kansen en een volwaardige deelname aan de samenleving. Dat betekent toegang tot de arbeidsmarkt, maar ook op andere domeinen zoals mobiliteit in de stad, onderwijs en deelname aan vrijetijdsactiviteiten.

Het voorstel bevat, zoals reeds toegelicht, vier onderdelen. Het is logisch dat deze bevoegdheid wordt overgedragen aan het gewest. Joëlle Maison heeft die overdracht historisch goed gesitueerd. Ook in Vlaanderen heeft men de werking van Brussel op dit vlak stopgezet. De bevoegdheid is de facto een gewestbevoegdheid geworden. Activering en begeleiding naar werk zijn immers aangelegenheden van het gewest. Op die manier kunnen we vermijden dat Nederlandstalige Brusselaars met een handicap naast bepaalde steunmaatregelen grijpen. Het verheugt de spreker te zien dat

Emile Luhahi, coauteur de la proposition d'ordonnance, tient tout d'abord à remercier Joëlle Maison pour cette initiative. Cette ordonnance n'est pas un simple texte technique. Elle touche à l'essence même de ce que devrait être notre société : une société d'égalité des chances.

La commission de l'Égalité des chances et des Droits des femmes a déjà organisé plusieurs auditions sur le thème du *gender mainstreaming*. Mais le principe sous-jacent dépassait la simple question du genre, l'idée étant que l'égalité des chances ne doit être ni une île isolée ni un thème de niche. Au contraire, l'égalité des chances doit imprégner toutes les commissions, tous les domaines politiques.

Et c'est exactement ce que fait la présente ordonnance : elle inscrit le principe de l'égalité des chances au cœur de la politique du marché du travail. Cette ordonnance est claire, solide et juste.

Elle apporte un soutien réaliste et structurel aux personnes en situation de handicap. Non seulement aux travailleurs, mais aussi aux indépendants. Non seulement en mots, mais aussi avec des primes, des stages, un accompagnement adapté et des droits clairs. En même temps, elle prévoit des contrôles, des évaluations et une transparence qui permettent d'éviter les abus. Pour son groupe, l'ordonnance ne se contente pas de réitérer des instruments existants, elle les renforce et les combine avec maturité.

Soit une politique d'inclusion 2.0 : une politique qui aide non seulement les personnes, mais qui leur donne également confiance. Elle donne à entendre que chacun fait partie intégrante de la collectivité et y a sa place. Sous réserve de questions techniques afin de lui assurer une mise en œuvre correcte, son groupe soutient ce texte.

Imane Belguenani, coautrice de la proposition d'ordonnance, remercie Joëlle Maison pour le travail accompli dans ce dossier. La proposition à l'examen est d'une grande importance. Le gouvernement a déjà effectué un travail préparatoire considérable, et le groupe Open VLD soutient pleinement cette proposition.

Chacun a droit à l'égalité des chances et à une participation pleine et entière à la société : soit l'accès au marché du travail, mais aussi à d'autres domaines tels que la mobilité dans la ville, l'enseignement et les activités de loisirs.

Comme il a déjà été expliqué, la proposition comporte quatre volets. Il est logique que cette compétence soit transférée à la Région. Joëlle Maison a bien recontextualisé ce transfert dans l'histoire. En Flandre aussi, on a mis fin à l'action de Bruxelles dans ce domaine. La compétence est de facto devenue une compétence régionale. L'activation et l'accompagnement vers l'emploi relèvent en effet du niveau régional. De cette manière, nous pourrions éviter que les Bruxellois néerlandophones en situation de handicap soient privés de certaines mesures d'aide. L'oratrice se réjouit de

de DéFI-fractie zich mee inzet voor die groep. De middelen ervoor werden trouwens al overgedragen van de Cocof naar het gewest.

Een paar opmerkingen hierbij.

Door de situatie van lopende zaken kon dit voorstel niet via een ontwerp van ordonnantie worden ingediend. Toch is het essentieel om te werken aan een tewerkstellingsgraad van 50%, zoals Europa aanbeveelt. Momenteel presteren we aanzienlijk onder dat streefcijfer. Het feit dat in een evaluatie wordt voorzien, is dan ook een belangrijk gegeven.

Wat de erkenning van een handicap betreft: momenteel zijn er verschillende instanties die de erkenning daarvan uitreiken – de federale overheid, de gemeenschappen, Phare, de Vlaamse Gemeenschap via het VAPH. Dergelijke dubbele erkenningen zorgen voor verwarring. De voorliggende ordonnantie bepaalt dat Actiris voortaan zelf een attest van erkenning kan afleveren. Beschikt Actiris echter over voldoende expertise om dat op zich te nemen? Zou dat niet kunnen leiden tot onduidelijkheid of zelfs conflicten? Het zou nuttig zijn om concrete voorbeelden toe te voegen die helpen afbakenen wat precies wordt bedoeld. Eveneens zou het wenselijk zijn om te verduidelijken dat er samenwerking komt met de gemeenschappen.

Tot slot is er ook de budgettaire impact. Zoals reeds gezegd, werden de middelen van Phare (via de Cocof) overgedragen aan het gewest en Actiris. Het is niet de bedoeling dat de financiële tegemoetkomingen exponentieel zullen stijgen. Heel wat mensen met een zichtbare of onzichtbare handicap kiezen ervoor hun handicap niet officieel te laten erkennen. Dat is hun recht en vrijheid.

Moeten we dan vrezen voor een plotse, onvoorziene stijging van de aanvragen? Dat blijft af te wachten. Belangrijk is wel dat we de doelstelling van 50% tewerkstelling nastreven – of zelfs overstijgen. Organisaties zoals Diversicom hebben berekend welke meeropbrengsten dat zou opleveren voor de sociale zekerheid: meer sociale bijdragen, minder uitkeringen. Die baten komen uiteindelijk bij de federale overheid terecht.

De spreekster besluit met de hoop dat dit voorstel onze samenleving inclusiever zal maken, in het belang van alle burgers.

Farida Tahar, mede-indiener van het voorstel van ordonnantie, schaaft zich achter de tekst, dat bedoeld is om de inschakeling van personen met een handicap te vergemakkelijken. We zullen er aandachtig op moeten toezien hoe de regering en Actiris dat systeem uitvoeren. Iedereen heeft recht op werk, ook personen met een handicap, en iedereen moet kunnen deelnemen aan het economische leven van ons gewest, dat barst van onbenut talent. Veel personen met een handicap zijn goed geïntegreerd op de arbeidsmarkt en tonen de weg vooruit. Hopelijk zal onze samenleving in de toekomst geen aanwervingsquota of andere dwingende

voir le groupe DéFI se mobiliser pour ces personnes. D'ailleurs, les moyens nécessaires ont déjà été transférés de la Cocof à la Région.

L'oratrice fait quelques observations.

Vu la situation d'affaires courantes, cette proposition n'a pas pu faire l'objet d'un projet d'ordonnance. Il est pourtant essentiel d'œuvrer à un taux d'emploi de 50 %, comme le recommande l'Europe. Actuellement, nos résultats sont nettement inférieurs à cet objectif. Le fait qu'une évaluation soit prévue est donc une donnée importante.

En ce qui concerne la reconnaissance du handicap, elle est actuellement délivrée par plusieurs instances : l'autorité fédérale, les Communautés, Phare, la Communauté flamande par l'intermédiaire de la VAPH. Ces doubles reconnaissances sont source de confusion. L'ordonnance prévoit la possibilité pour Actiris de délivrer désormais sa propre attestation de reconnaissance. Mais Actiris a-t-il suffisamment d'expertise pour jouer ce rôle ? Cela ne risque-t-il pas de jeter le trouble, voire de créer des conflits ? Il serait utile d'ajouter des exemples concrets afin de mieux cerner ce qui est entendu. Il serait également souhaitable de préciser qu'on coopérera avec les Communautés.

Pour finir : l'impact budgétaire. Comme il a déjà été dit, les moyens alloués à Phare (par l'intermédiaire de la Cocof) ont été transférés à la Région et à Actiris. L'objectif n'est pas d'augmenter de manière exponentielle les interventions financières. De nombreuses personnes en situation de handicap visible ou invisible préfèrent ne pas faire reconnaître officiellement leur handicap. C'est leur droit et leur liberté.

Une augmentation soudaine et imprévue des demandes est-elle dès lors à craindre ? Cela reste à voir. En revanche, il est bel et bien important de viser – voire de dépasser – l'objectif de 50 % d'emploi. Des organisations telles que Diversicom ont calculé les recettes supplémentaires que cela générerait pour la sécurité sociale : plus de cotisations sociales, moins d'allocations. Ces avantages reviennent en fin de compte à l'autorité fédérale.

L'oratrice conclut en exprimant l'espoir que cette proposition rendra notre société plus inclusive, dans l'intérêt de tous les citoyens.

Farida Tahar, coautrice de la proposition d'ordonnance, se rallie au texte, qui devrait faciliter l'insertion des personnes handicapées. Il s'agira d'être attentif à la mise en œuvre du dispositif par le gouvernement et par Actiris. Toute personne a un droit à l'emploi, même si elle est affectée d'un handicap, et doit pouvoir participer à la vie économique de la Région. Cette dernière regorge de talents à exploiter. L'inclusion professionnelle est une réalité pour de nombreuses personnes handicapées, ce qui démontre la voie à suivre. Il faut espérer que notre société n'aura plus besoin à l'avenir de quotas de recrutement de personnes handicapées pour inclure

maatregelen meer nodig hebben om personen met een handicap volwaardig te integreren. Beroepsinschakeling heeft krachtige positieve gevolgen, niet alleen voor de persoon met een handicap zelf, maar ook voor het hele gewest, dat hierin een voortrekkersrol moet spelen.

Het voorstel van ordonnantie heeft op de eerste plaats als verdienste dat het de verschillende vormen van tewerkstellingssteun vereenvoudigt door het aantal categorieën te verlagen van tien naar vier. Het garandeert ook dat er niet wordt geraakt aan verworven rechten, zodat de huidige begunstigen zich geen zorgen hoeven te maken bij de overgang van het ene systeem naar het andere. Het voorziet ook in een evaluatie met aandacht voor de specifieke situatie van elk individu. Indien nodig kan het systeem worden aangepast aan de veranderende behoeften.

Tot slot beklemtoont de spreker dat de in de pijplijn zittende hervorming geen voorwendsel mag zijn om de budgetten stilzwijgend te verlagen. De volgende volwaardige regering moet zich daartoe verbinden. Na die verduidelijking uit de spreker haar volledige steun voor dit voorstel van ordonnantie, waar duizenden Brusselaars reikhalzend naar uitkijken. Hun inschakeling is niet alleen een morele plicht, maar ook een verrijking voor het gewest.

Fadila Laanan, mede indiener van het voorstel van ordonnantie, bedankt iedereen die heeft meegewerkt aan deze nieuwe ordonnantie betreffende werkzoekenden met een beperking. Voorliggende tekst beoogt de artikelen 17 en 18 van de vorige algemene ordonnantie over de tewerkstellingssteun op te heffen. Die artikelen hebben specifiek betrekking op personen met een beperking. Op termijn zullen allicht ook de concrete uitvoeringsbepalingen van de ordonnantie die zijn vastgelegd in de besluiten van 2 mei 2024, op basis ervan worden gewijzigd.

De tekst strekt ertoe een eengemaakt Brussels stelsel van tewerkstellingssteun voor personen met een handicap in te voeren. Het is de bedoeling om op die manier de breuklijn tussen Franstalige en Nederlandstalige Brusselaars weg te werken en te voldoen aan de Belgische en Europese inclusiedoelstellingen voor personen met een beperking. Als sociaal vooruitstrevend gewest is Brussel het aan zichzelf verplicht om te beschikken over een volwaardige regeling die overzichtelijk en juridisch stabiel is.

Meer in het algemeen is het belangrijk te herinneren aan de actieve rol die de nationale overheid en het gewest moeten spelen bij de begeleiding en activering van werkzoekenden. Daarbij komt het er niet enkel op aan duidelijke wetgeving uit te vaardigen, maar is het ook essentieel om de betrokkenen individueel op te volgen, met name via Actiris.

Bedrijven fungeren als maatschappelijke partners van de overheid. Zij moeten niet enkel premies in ontvangst nemen. Hun verantwoordelijkheid reikt verder dan dat. Zo moeten zij zich ook inzetten voor de integratie van hun werknemers. Door op de werkvloer peters en meters toe te wijzen,

pleinement celles-ci, ni d'autres dispositif contraignants. Une intégration professionnelle a des effets puissamment positifs pour la personne handicapée mais aussi pour toute la Région, qui doit être pionnière dans cette lutte.

La proposition d'ordonnance a pour premier mérite de simplifier les différentes aides à l'emploi, qui passent de dix catégories à quatre. Elle garantit aussi le maintien des droits acquis, afin de réaliser une transition de régime sûre pour les bénéficiaires actuels. Elle tend également à une évaluation prenant en compte les spécificités de chacun. Si cela s'avère nécessaire, le dispositif sera adapté à l'évolution des besoins.

L'oratrice souligne pour conclure que la réforme qui se prépare ne doit pas être le prétexte à une réduction tacite des moyens budgétaires. Le prochain gouvernement de plein exercice devra s'y engager. Cette précision étant apportée, l'oratrice soutiendra ardemment cette proposition d'ordonnance, qui est attendue par des milliers de Bruxellois. Leur inclusion n'est pas seulement un impératif moral, mais c'est aussi un enrichissement pour la Région.

Fadila Laanan, coautrice de la proposition d'ordonnance, remercie tous les acteurs impliqués dans l'élaboration de cette nouvelle ordonnance concernant les chercheurs et chercheuses d'emploi en situation de handicap. Cette ordonnance entend abroger les articles 17 et 18 de la précédente ordonnance relative aux aides à l'emploi en général avec un focus dans ces articles sur les personnes en situation de handicap, et viendra sans doute modifier à long terme les arrêtés d'exécution du 2 mai 2024 fixant les termes précis de l'ordonnance.

Le texte vise à instaurer, à Bruxelles, un régime unifié d'aides à l'emploi pour les personnes en situation de handicap (PSH), en comblant la fracture existante entre Bruxellois francophones et néerlandophones et en s'inscrivant dans les objectifs belge et européen d'inclusion pour toutes les personnes en situation de handicap. La Région bruxelloise aux avant-postes de nombreux progrès sociaux, se doit d'avoir un régime à part entière qui viendra faciliter la lecture et la stabilité juridique de ce dispositif régional.

Plus généralement, il convient de rappeler que l'État et la Région doivent assumer un rôle actif d'accompagnement et d'activation des chercheurs d'emploi, non seulement en définissant un cadre législatif clair, mais aussi en assurant, via Actiris notamment, un suivi personnalisé.

Aux côtés de l'État, les entreprises interviennent comme partenaires sociétaux : leur responsabilité ne se limite pas à la simple perception d'une prime, mais inclut l'intégration effective du travailleur. En instaurant des parrainages internes, des programmes de mentorat et en publiant chaque année

mentorschapsprogramma's op te zetten en aan de hand van indicatoren jaarlijks bekend te maken hoe goed ze presteren op het vlak van inclusie, zorgen bedrijven rechtstreeks mee voor emancipatie door werk, dat wordt gezien als de sleutel tot persoonlijke autonomie.

Voorts zal het algemene stelsel van tewerkstellingssteun ongetwijfeld nog enkele aanpassingen moeten ondergaan, zodat het kan worden afgestemd op de nakende hervormingen van de werkloosheidsuitkeringen. Dergelijke uitkeringen zijn geen gunst, maar een uitgesteld loon, dat samengesteld is uit de bijdragen van loontrekkenden. Die tweeledige sociale verzekering (bijdragen naar vermogen, uitkeringen naar behoefte) moet mee de toekomstige invulling van de steunmaatregelen bepalen. Rechten moeten blijvend gewaarborgd zijn, er moeten aangepaste bedragen en looptijden worden gehanteerd om inkomensonderbrekingen te vermijden en er moet een evenwicht zijn tussen het stimuleren van aanwervingen en het bieden van loopbaanzekerheid.

Fadila Laanan vestigt de aandacht op drie belangrijke onderdelen van de nieuwe ordonnantie over de tewerkstellingssteun voor personen met een handicap.

- 1° Er is een duidelijk uitvoeringsbesluit nodig. De ordonnantie van 2025 legt het wettelijke kader vast voor de premies en steunmaatregelen, maar verwijst naar het toekomstige uitvoeringsbesluit. Er dient aandacht uit te gaan naar de volgende aspecten: 1) de minimumduur van de overeenkomst: onder de vorige regeling was een aanwerving van minstens zes maanden vereist om in aanmerking te komen voor een premie; 2) het verbod op vervanging en anterioriteit: sommige elementen staan reeds vermeld in artikel 5, maar vergen allicht nadere verduidelijking; en 3) rapportering en terugvordering: artikel 39 voert een verplichte periodieke evaluatie in en artikel 36 omschrijft de terugvorderingsprocedures. Zij roept de volgende regering op om zodra zij aantreedt, de cruciale besprekingen over de nodige uitvoeringsbesluiten voor te bereiden en aan te vatten en daarin al die verschillende elementen uitdrukkelijk te regelen.
- 2° Het is essentieel om te voorzien in een overgangsregeling voor de personen die momenteel worden begeleid. De vorige ordonnantie bevatte een overgangsbepaling die van kracht bleef tot de verworven rechten verstreken waren. De huidige regeling voor personen met een handicap die in aanmerking komen voor tewerkstellingssteun, zal pas worden opgeheven wanneer de ordonnantie in werking treedt.
- 3° Tot slot moet het parlement alles op de voet kunnen volgen. Haar fractie zal er de komende jaren onder meer via de periodieke evaluatie op toezien dat de sociale beschermingsmaatregelen van de nieuwe ordonnantie naar behoren worden toegepast.

De ordonnantie van 2025 biedt een stevige en eigentijdse basis, maar om de gewaarborgde sociale rechten en procedures in de praktijk te kunnen brengen is een uitvoeringstekst

leurs indicateurs d'inclusion, elles contribuent directement à l'émancipation par le travail, en reconnaissant que l'emploi est la clé de l'autonomie personnelle.

Par ailleurs, le régime général des aides à l'emploi devra sans aucun doute être revu en cohérence avec les réformes imminentes de l'allocation chômage – qui n'est pas une faveur, mais un salaire différé, fruit des cotisations versées par les salariés. Cette double logique d'assurance sociale (cotisation selon les moyens, prestation selon les besoins) doit inspirer la future architecture des aides : garantir la continuité des droits, ajuster les montants et les durées pour éviter toute rupture de revenu, et maintenir un équilibre entre incitation à l'embauche et sécurisation des parcours.

Fadila Laanan souligne trois points essentiels relatifs à la nouvelle ordonnance d'aide à l'emploi des personnes en situation de handicap.

- 1° La nécessité d'un arrêté d'exécution clair. L'ordonnance 2025 fixe le cadre légal des primes et aides, mais renvoie au futur arrêté d'exécution. Il conviendra de porter une attention à : 1) la durée minimale de contrat : l'ancien régime exigeait un engagement d'au moins six mois pour ouvrir droit à la prime ; 2) l'interdiction de remplacement et d'antériorité : des éléments existent dans l'article 5 effectivement, mais devront être sans doute précisés et, 3) le rapportage et le recouvrement : il y a une obligation d'une évaluation périodique à l'article 39 et les procédures de recouvrement sont mentionnées à l'article 36. Elle invite le prochain gouvernement à se saisir dès son entrée en fonction afin de préparer les discussions cruciales des arrêtés d'exécution, en y inscrivant explicitement ces différents éléments.
- 2° Il est essentiel de garantir la transition pour les personnes en cours d'accompagnement. L'ancienne ordonnance prévoyait une clause transitoire maintenue jusqu'au terme des droits acquis. Aujourd'hui, le dispositif des personnes en situation de handicap actuellement bénéficiaires ne sera abrogé que lorsque l'ordonnance entrera en vigueur.
- 3° Enfin, il faut assurer un suivi parlementaire. Son groupe veillera à la bonne application des garde-fous sociaux dans les prochaines années de l'application de la nouvelle ordonnance notamment via l'évaluation périodique.

En conclusion, l'ordonnance 2025 offre un cadre solide et modernisé, mais ses garanties sociales et procédurales dépendent désormais d'un texte d'application. Le groupe PS

nodig. De PS-fractie roept de regering daarom op om meteen de nodige aanvullende maatregelen te nemen en te zorgen voor een billijke overgang en een transparante uitvoering.

Stéphanie Lange, mede-indiener van het voorstel van ordonnantie, bedankt op haar beurt de administratie van Actiris, de dienst Phare en het kabinet van minister Bernard Clerfayt. Zij spreekt ook haar dank uit aan Joëlle Maison voor het indienen van dit voorstel van ordonnantie.

Dit is een heel belangrijk voorstel voor het Brussels Gewest, omdat het de invoering beoogt van een coherent en vereenvoudigd stelsel van tewerkstellingssteun voor personen met een handicap. Stéphanie Lange benadrukt de relevantie van het voorgestelde systeem, dat een direct antwoord biedt op de vele obstakels op de arbeidsmarkt waarmee personen met een handicap vandaag nog te vaak af te rekenen krijgen.

Volgens de Wereldgezondheidsorganisatie leeft 15% van de wereldbevolking met een handicap. In 80% van de gevallen ontstaat een handicap in de loop van het leven. Iedereen kan er dus op een bepaald moment mee te maken krijgen. Het is daarom essentieel om de levensomstandigheden van die mensen te verbeteren en hen daadwerkelijk toegang te geven tot werk.

Vandaag is slechts 12% van de personen met een handicap effectief aan het werk, terwijl 82% inactief is. In het Brussels Gewest bedraagt hun tewerkstellingsgraad 33%, tegenover 50% op Europees niveau. We hinken dus duidelijk achterop. Dit voorstel van ordonnantie wil daar verandering in brengen.

Sinds 2019 kunnen Nederlandstalige Brusselaars die in Brussel gedomicilieerd zijn, niet langer aanspraak maken op deze tewerkstellingssteun, aangezien de bevoegdheden werden overgedragen naar de VDAB. Het is hoog tijd om een einde te maken aan die ongelijkheid tussen Nederlandstaligen en Franstaligen.

In 2023 toonde een studie van Idea Consult aan dat de vroegere inschakelingspremie te complex en amper bekend was en weinig werd gebruikt. De nieuwe regeling beoogt die premie te vervangen en eenvoudiger toegankelijk te maken en tegelijk te voorzien in een individuele evaluatie door Actiris. Die veranderingen maken het recht op werk voor personen met een handicap effectief en stellen België in staat haar verplichtingen na te komen die voortvloeien uit het VN-verdrag, de Europese strategie 2021–2030 en het Brusselse handistreamingplan.

Door deze ordonnantie te steunen, zetten we een concrete stap richting een inclusieve arbeidsmarkt voor iedereen. Werk is geen voorrecht: iedereen heeft recht op werk, ongeacht zijn of haar situatie.

Vier punten zijn in dat verband essentieel.

appelle donc le gouvernement à agir sans tarder pour compléter ce dispositif et assurer une transition juste et une mise en œuvre transparente.

Stéphanie Lange, coautrice de la proposition d'ordonnance, remercie à son tour l'administration d'Actiris, le service Phare ainsi que le cabinet du ministre Bernard Clerfayt. Elle adresse également ses remerciements à Joëlle Maison pour porter de cette proposition d'ordonnance.

Cette proposition est essentielle pour la Région bruxelloise : elle vise à instaurer un régime cohérent et simplifié des aides à l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Stéphanie Lange souligne la pertinence du dispositif proposé, qui répond directement aux nombreux obstacles que les personnes en situation de handicap rencontrent encore trop souvent sur le marché de l'emploi.

Selon l'Organisation mondiale de la santé, 15 % de la population mondiale est en situation de handicap. Dans 80 % des cas, ces handicaps surviennent au cours de la vie. Chacun peut, à un moment donné, être concerné. Il est donc fondamental d'améliorer les conditions de vie de ces personnes et de leur permettre un accès réel à l'emploi.

Aujourd'hui, seuls 12 % des personnes en situation de handicap sont en emploi, tandis que 82 % sont inactifs. En Région bruxelloise, leur taux d'emploi est de 33 %, contre 50 % au niveau européen. Nous sommes clairement à la traîne. Cette proposition d'ordonnance vise à corriger cette situation.

Depuis 2019, les Bruxellois néerlandophones domiciliés à Bruxelles ne peuvent plus bénéficier de cette aide à l'emploi, les compétences ayant été transférées au VDAB. Il était urgent de mettre fin à cette inégalité entre les néerlandophones et les francophones.

En 2023, une étude menée par Idea Consult a démontré que l'ancienne prime à l'insertion était trop complexe, peu visible et peu utilisée. Le nouveau dispositif vise à la remplacer, en assurant à la fois un accès facilité et une évaluation personnalisée via Actiris. Ce changement rend effectif le droit à l'emploi pour les personnes en situation de handicap et permet à la Belgique de se conformer à ses obligations découlant de la Convention des Nations Unies, de la stratégie européenne 2021-2030, ainsi que du plan *handistreaming* bruxellois.

En soutenant cette ordonnance, nous faisons un pas concret vers un marché de l'emploi inclusif, bénéfique à tous. L'emploi ne doit pas être un privilège, mais un droit pour chacun, quelle que soit sa situation.

Quatre points sont essentiels.

- 1° Het is noodzakelijk om de expertise van Phare over te dragen aan Actiris, zowel voor de begeleiding als voor het beheer van de tewerkstellingssteun.
- 2° Het is belangrijk om de verenigingen op het terrein en de begeleidingsdiensten te raadplegen bij de goedkeuring van de uitvoeringsbesluiten.
- 3° Het welslagen van de nieuwe steunregeling hangt af van overleg met alle betrokken partijen: begunstigden, werkgevers, de bevoegde instanties en de begeleidingsdiensten, die de eerste lijn vormen. Dat moet de effectieve toegang tot de steunmaatregelen waarborgen.
- 4° Tot slot is de evaluatie van het systeem cruciaal. Die moet eveneens worden uitgevoerd in samenwerking met de verenigingen op het terrein en de begeleidingsdiensten.

Sadik Köksal, mede-indiener van het voorstel van ordonnantie, spreekt zijn dank uit voor het voorbereidende werk dat is verricht in samenwerking met Joëlle Maison, het kabinet van minister Clerfayt en de verschillende administraties die de gestelde vragen hebben beantwoord. Zijn fractie is tevreden over de algemene ambitie van dit voorstel, dat erop gericht is de deelname van personen met een handicap aan de Brusselse arbeidsmarkt te versterken.

Het voorliggende voorstel steunt op basisbeginselen waar iedereen achter staat. Het is de bedoeling om de deelname van personen met een handicap aan het economische leven te bevorderen en de structurele hindernissen weg te nemen die hun sociaal-professionele inschakeling nog al te vaak in de weg staan. Daarom looft hij het opzet van de tekst om de zaken te vereenvoudigen en te rationaliseren, onder meer door het werk van de Cocof te laten overnemen en centraal te laten beheren door Actiris.

Die hervorming moet gepaard gaan met een precieze en nauwgezette evaluatie, die gepland staat na drie jaar. Zij moet berusten op duidelijke en relevante indicatoren. Het komt erop aan tijdens de parlementaire werkzaamheden meetbare doelstellingen en concrete indicatoren te bepalen, zoals de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in het Brussels Gewest, de verkleining van de kloof met het Europese gemiddelde, het aandeel banen in de publieke en private sector, de follow-up van de inschakeling van werkzoekenden en de reële impact op de toegang tot en het behoud van werk voor de doelgroep.

In ministeriële besluiten moeten transparante evaluatiecriteria en -methodes worden vastgelegd om ervoor te zorgen dat de hervorming resultaten oplevert die beantwoorden aan de verwachtingen.

De spreker benadrukt ook dat het belangrijk is om de quota bij de overheidsdiensten na te leven. Het is onaanvaardbaar dat sommige instellingen nog steeds niet de gestelde doelen behalen, ook al is daar een wettelijke grondslag voor. We spreken over 2% voor de gewestelijke ambtenarij (de GOB en

- 1° La nécessité de transférer l'expertise de PHARE vers Actiris, tant pour l'accompagnement que pour la gestion de l'aide à l'emploi.
- 2° L'importance de consulter les associations de terrain et d'accompagnement lors de l'adoption des arrêtés d'exécution.
- 3° La réussite de ce nouveau régime d'aides repose sur une concertation avec toutes les parties concernées : bénéficiaires, employeurs, autorités compétentes et services d'accompagnement, qui sont en première ligne. Cela garantit un accès effectif aux aides.
- 4° Enfin, l'évaluation du dispositif est cruciale. Elle doit également être menée en collaboration avec les associations de terrain et les services d'accompagnement.

Sadik Köksal, coauteur de la proposition d'ordonnance, exprime ses remerciements pour le travail préparatoire mené en collaboration avec Joëlle Maison, le cabinet du ministre Bernard Clerfayt, ainsi que les différentes administrations qui ont répondu aux questions. Son groupe accueille positivement l'ambition générale de cette proposition, qui vise à renforcer la participation des personnes en situation de handicap (PSH) au marché de l'emploi bruxellois.

Cette proposition repose sur des fondements pleinement partagés. Il s'agit de favoriser la participation à la vie économique et de lever les obstacles structurels qui freinent encore trop souvent l'insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap. À cet égard, il salue l'effort de simplification et de rationalisation entrepris par le texte, notamment à travers la reprise des activités de la Cocof sous la gestion centralisée d'Actiris.

Cette réforme doit s'accompagner d'un mécanisme d'évaluation précis et rigoureux, prévu après trois ans. Elle doit reposer sur des indicateurs clairs et pertinents. Les travaux parlementaires doivent permettre de préciser des objectifs mesurables et de définir des indicateurs concrets : tels que le taux d'emploi des personnes en situation de handicap en Région bruxelloise, la réduction de l'écart avec la moyenne européenne, la part d'emploi dans les secteurs public et privé, le suivi de l'insertion des chercheurs d'emploi, ainsi que l'impact réel sur l'accès et le maintien à l'emploi de ces personnes.

Les critères et méthodes d'évaluation doivent être rendus transparents et précisés dans les arrêtés ministériels, afin de garantir que cette réforme produise des résultats à la hauteur des intentions affichées.

L'intervenant souligne également l'importance de respecter les quotas au sein des services publics. Il est inacceptable que, malgré l'existence de bases légales, certains organismes n'atteignent toujours pas les objectifs fixés : 2 % pour la fonction publique régionale (SPRB et OIP), et 2,5 % pour la

de ION's) en 2,5% voor de lokale ambtenarij (gemeenten en OCMW's), alsook voor de GGC en de Cocof.

Het is aangewezen om de toekenning van inschakelingssteun voor overheidsdiensten te koppelen aan de naleving van die quota. De overheid moet immers het goede voorbeeld geven. Personen met een handicap worden het zwaarst gediscrimineerd op de arbeidsmarkt. Er kan geen sprake van zijn nieuwe steunvormen toe te kennen als de doelstellingen niet worden nageleefd. Zijn fractie zal nauwlettend in de gaten houden hoe dat geregeld zal worden in de uitvoeringsbesluiten.

De spreker is ook verheugd dat er een einde wordt gemaakt aan de discriminatie ten aanzien van Nederlandstaligen. De VDAB kent dergelijke steun immers enkel toe aan personen die in Vlaanderen wonen. Dankzij het gewestelijke systeem zullen die mensen eindelijk hun recht kunnen doen gelden en in ons gewest aanspraak kunnen maken op dezelfde steun.

Zijn fractie benadrukt de positieve gevolgen van de sterkere inzet op tewerkstelling, die de beroepsinschakeling van personen met een handicap moet bevorderen. Dit moet worden gezien als een investering in een rechtvaardigere, meer solidaire en economisch dynamischere samenleving. Zijn fractie zal er dus constructief, aandachtig en veeleisend op blijven toezien dat die ambitie haar vruchten afwerpt, in het belang van inclusie en een efficiënt overheidsoptreden.

II. Algemene bespreking

Najima El Arbaoui betreurt dat de indieners van de tekst haar fractie niet hebben toegelaten om het voorstel mee te ondertekenen. Voor haar is het voorstel van ordonnantie namelijk van essentieel belang voor een rechtvaardige en inclusieve samenleving: het versterken van de tewerkstelling van mensen met een handicap.

Dit is geen kwestie van liefdadigheid, maar van rechten. Het gaat over mensen die willen én kunnen bijdragen, maar vandaag nog te vaak niet de kans krijgen.

De cijfers liegen er niet om: België scoort aanzienlijk slechter dan het Europese gemiddelde op het vlak van werkgelegenheid voor personen met een handicap. Dat is niet alleen pijnlijk, het is ook een gemiste kans. Niet alleen voor de betrokkenen zelf, maar voor de samenleving als geheel.

Wanneer we mensen met een handicap uitsluiten van de arbeidsmarkt, verliezen we meer dan potentieel alleen. We laten vaardigheden, talent, ervaring en perspectieven onbenut. We zetten mensen aan de kant die willen meedraaien, die willen bijdragen aan onze economie en samenleving. Dat is niet alleen onrechtvaardig, het is ook economisch onverstandig.

fonction publique locale (communes, CPAS), ainsi que pour la Cocom et la Cocof.

Il convient de lier le respect de ces quotas à l'octroi des aides à l'insertion pour les pouvoirs publics, qui doivent être exemplaires. Les personnes en situation de handicap subissent la plus grande discrimination à l'emploi ; il est impensable d'accorder de nouvelles aides si ces objectifs ne sont pas respectés. Son groupe sera attentif à la manière dont cela sera repris dans les arrêtés d'exécution.

L'intervenant salue par ailleurs la fin d'une discrimination envers les néerlandophones. En effet, la VDAB ne réserve ces aides qu'aux résidents en Flandre. Grâce au régime régional, ces personnes bénéficieront enfin d'un droit effectif et d'un soutien équivalent au sein de notre Région.

Son groupe souligne l'impact positif de cette mise à l'emploi renforcée, qui contribuera à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Elle doit être perçue comme un investissement pour une société plus juste, plus solidaire et économiquement plus dynamique. Son groupe restera donc constructif, attentif et exigeant pour que cette ambition devienne une réussite, au service de l'inclusion et de l'efficacité de l'action publique.

II. Discussion générale

Najima El Arbaoui regrette que les auteurs de la proposition n'aient pas permis à son groupe de la cosigner. En effet, la proposition d'ordonnance est à ses yeux essentielle pour une société juste et inclusive : il s'agit de renforcer l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ce n'est pas une question de charité, mais de droits. Elle traite de personnes désireuses et capables d'apporter leur contribution mais qui, trop souvent aujourd'hui, n'en ont pas l'occasion.

Les chiffres ne mentent pas : en matière d'emploi des personnes en situation de handicap, les résultats de la Belgique sont nettement inférieurs à la moyenne européenne. Ce n'est pas seulement douloureux, c'est aussi une occasion manquée. Non seulement pour les personnes concernées, mais aussi pour la société dans son ensemble.

En excluant du marché du travail les personnes en situation de handicap, nous nous privons de bien plus que d'un simple potentiel. Nous gâchons des compétences, du talent, de l'expérience et des perspectives. Nous laissons sur la touche des personnes désireuses de participer et de contribuer à notre économie et à notre société. Ce n'est pas seulement injuste, c'est aussi un manque de bon sens économique.

Een samenleving die bepaalde groepen structureel uitsluit, betaalt daar een prijs voor: via uitkeringen, stijgende zorgkosten, verlies aan productiviteit én verlies aan vertrouwen. Terwijl het omgekeerde ook waar is: werk geeft mensen autonomie, zelfvertrouwen en sociale verbondenheid. Dat geldt voor iedereen.

We willen mensen met een handicap kansen geven. Ze vragen geen medelijden. Ze vragen geen gunsten. Ze vragen gelijke toegang tot kansen. Het is aan ons om die drempels weg te nemen — structureel, consequent en doordacht.

Dit voorstel doet precies dat. Het biedt een stevig en geïntegreerd kader voor de duurzame tewerkstelling van personen met een handicap. Het voorziet in loonpremies om rendementsverlies te compenseren, in gerichte steun bij het opstarten en behouden van zelfstandige activiteiten, en in stages op maat van de persoon.

Het gaat om meer dan financiële ondersteuning. Het voorstel brengt ook de broodnodige administratieve vereenvoudiging, waar het werkveld al lang op wacht. Het sluit aan bij de realiteit van de Brusselse arbeidsmarkt, weerspiegelt de Europese strategie voor personen met een handicap en vertaalt de principes van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap in concrete maatregelen.

Dit mag geen eindpunt zijn. Het moet het begin zijn van een bredere beweging. Eentje waarin we niet alleen maatregelen nemen, maar ook anders leren kijken. Waarin een handicap niet langer gezien wordt als een beperking, maar als een waardevol onderdeel van de diversiteit in onze samenleving.

Als we écht vinden dat inclusie belangrijk is, dan moeten we dat ook tonen — in ons beleid, in onze arbeidsmarkt, in onze keuzes. Met maatregelen die werken. Met steun die effect heeft. En met respect voor iedereen.

Haar fractie steunt dit voorstel dan ook ten volle. Niet alleen omdat het mensen vooruit helpt, maar omdat het ons allemaal vooruit helpt.

Petya Obolensky vindt ook dat onze samenleving niet respectvol en waardig omgaat met personen met een handicap. Zoals de indieners van het voorstel aangeven, ligt hun tewerkstellingsgraad in België (33%) veel lager dan elders in Europa, waar het gemiddelde 50% bedraagt. Het risico dat zij lopen om in de armoede te belanden, ligt met 22% dan weer hoger dan voor de andere Belgen, voor wie dat risico 12% bedraagt. Het voorliggende voorstel biedt het voordeel dat het enkele ingewikkelde en tot nu toe versnipperde instrumenten coördineert, maar in de praktijk zal het waarschijnlijk weinig zoden aan de dijk brengen. We hebben nog een lange weg af te leggen totdat er werkelijk sprake zal zijn van gelijke kansen.

Une société qui exclut structurellement certains groupes en paie le prix : à travers les allocations, l'augmentation des coûts des soins de santé, la perte de productivité ainsi que la perte de confiance. Alors que l'inverse est aussi vrai : le travail apporte aux personnes autonomie, confiance en soi et liens sociaux. Et cela vaut pour tout le monde.

Nous voulons donner des opportunités aux personnes en situation de handicap. Elles ne demandent ni pitié ni faveur : elles demandent l'égalité des chances. Il nous appartient de lever ces obstacles — de manière structurelle, cohérente et réfléchie.

C'est précisément ce que fait cette proposition. Elle dresse un cadre solide et intégré pour la mise à l'emploi durable des personnes en situation de handicap. Elle prévoit aussi des primes salariales afin de compenser les pertes de rendement, un soutien ciblé au lancement et au maintien d'activités indépendantes, ainsi que des stages sur mesure.

Il ne s'agit pas seulement de soutien financier. La proposition apporte également une simplification administrative attendue de longue date par le secteur. Elle colle à la réalité du marché du travail bruxellois, reflète la stratégie européenne en faveur des personnes en situation de handicap et traduit en mesures concrètes les principes de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

Mais il ne peut s'agir d'un point final : ce doit au contraire être le début d'un mouvement plus large. Un mouvement où nous ne prenons pas seulement des mesures, mais où nous apprenons également à changer notre regard ; où le handicap n'est plus perçu comme une limitation, mais comme une partie intégrante et précieuse de la diversité de notre société.

Si l'inclusion est réellement importante à nos yeux, nous devons le montrer — dans nos politiques, sur notre marché du travail, dans nos choix. Avec des mesures qui fonctionnent. Avec un soutien assorti d'effet. Et dans le respect de chacun.

Son groupe soutient donc sans réserve la proposition. Non seulement parce qu'elle aide les personnes concernées à progresser, mais aussi parce qu'elle nous aide tous à progresser.

Petya Obolensky estime lui aussi que notre société ne traite pas les personnes handicapées avec respect et dignité. Comme l'ont indiqué les auteurs de la proposition, leur taux d'emploi en Belgique (33 %) est bien plus faible qu'ailleurs en Europe, qui affiche une moyenne de 50 %. À l'inverse, leur taux de risque de basculement dans la pauvreté, de 22 %, y est plus élevé que pour les autres Belges, qui sont 12 % à présenter ce risque. La proposition présente un avantage, celui de coordonner des instruments qui étaient épars et complexes jusqu'ici, mais sa portée sera probablement assez réduite dans la pratique. Il y a encore beaucoup de chemin à faire avant de parvenir à une réelle égalité des chances.

Voor personen met een handicap is er een zeer grote spanningsboog tussen productiviteitseisen en welzijn op het werk. Toch hebben die mensen recht op een fatsoenlijke verloning voor het uitvoeren van fatsoenlijk werk. Het voorstel is echter gebaseerd op een logica die erin bestaat een lagere productiviteit te compenseren, waarbij voor werknemers met een beperking dezelfde productiviteitsmaatstaven worden gehanteerd als voor andere werknemers en personen met een handicap dus nog meer in een hoekje worden geduwd. De tekst die voorligt ter bespreking, zal de inschakeling van personen met een handicap in onze samenleving er dan ook niet op verbeteren.

Het voorstel hervormt de tewerkstellingssteun, maar bevat geen maatregelen met betrekking tot de aanwervingsquota voor personen met een handicap. Waarom? Er is allicht een dwingendere aanpak nodig indien zou blijken dat de stimuleringsmaatregelen tekortschieten en de rechten van personen met een handicap ernstig worden geschonden. Er worden geen sancties opgelegd aan overheidsdiensten die de aanwervingsquota niet naleven. We zouden die sprong moeten wagen, zoals Frankrijk dat reeds heeft gedaan. Hij verwijst bij wijze van voorbeeld naar een ordonnantie van 2 februari 2017, waarin bepaald is dat bij de diensten van de plaatselijke besturen 2,5% van het personeel personen met een handicap moeten zijn. Dat quotum wordt bij lange na niet gehaald en niemand maalt daarom. Het is tijd om bindende maatregelen te nemen, zowel voor aanwervingen in de privésector als voor aanwervingen bij de overheid.

Hoe valt tot slot te controleren of de gewestelijke subsidies voor de tewerkstelling van personen met een handicap op correcte wijze worden toegekend?

Gilles Verstraeten stelt dat er over de grote principes en doelstellingen al veel is gezegd, en de N-VA-fractie onderschrijft die volledig. Het is zonder twijfel beter om een systeem te hebben waarbij personen met een beperking effectief aan het werk kunnen. Dat is niet alleen voordelig voor de staatskas, maar ook voor hun integratie in de samenleving en hun persoonlijke ontplooiing. Werk is een motor van vooruitgang: het biedt mensen een netwerk en versterkt hun eigenwaarde.

Toch doet België het op dit vlak vrij slecht. Te lang heeft men gedacht dat mensen met een beperking of langdurig zieken niet meer konden bijdragen aan de arbeidsmarkt, en dus werden ze in een passief systeem ondergebracht. Dat is een fout gebleken. We moeten vertrekken van wat mensen wél nog kunnen, en hun talenten inzetten met de nodige ondersteuning en aanpassingen. Binnen de bestaande bevoegdheden moeten we durven ingrijpen, al zijn er ook institutionele vragen die zich stellen. De spreker dankt collega Joëlle Maison voor het werk in de werkgroep. De gewestelijke bevoegdheden zijn expliciet opgenomen in de bijzondere wet. Dat vormt dus geen probleem. Het is dus niet nodig om via impliciete bevoegdheden rond werk te ageren.

Pour les personnes handicapées, la tension entre les impératifs de productivité et le bien-être au travail est particulièrement marquée. Elles ont pourtant le droit à obtenir un salaire décent pour effectuer un travail décent. Or, la proposition poursuit une logique compensatoire d'une moindre productivité, ce qui tend à mesurer la productivité du travailleur handicapé selon les mêmes références qu'un autre travailleur et donc à marginaliser davantage la personne handicapée. Dans ce sens, le texte examiné n'améliorera pas l'inclusion des handicapés dans notre société.

La proposition réforme les aides à l'emploi mais ne contient aucune mesure relative à des quotas de recrutement de personnes handicapées. Pourquoi ? Il s'agirait sans doute d'adopter une approche plus contraignante s'il s'avère que les mesures incitatives sont insuffisantes et que les droits des personnes handicapées sont gravement lésés. Aucune sanction n'est appliquée dans le secteur public en cas de non-respect des quotas de recrutement ; il faudrait oser en prendre, comme c'est le cas en France. A titre d'illustration, une ordonnance du 2 février 2017 prévoit un quota de 2,5 % de personnes handicapées au sein des agents des administrations des pouvoirs locaux. Ce quota est loin d'être respecté et personne ne s'en émeut. Il est temps de prendre des mesures contraignantes de recrutement, tant pour le secteur privé que pour le secteur public.

Enfin, comment contrôler l'attribution correcte des subsides régionaux en faveur de l'emploi des personnes handicapées ?

Gilles Verstraeten déclare que beaucoup de choses ont déjà été dites sur les grands principes et objectifs, et que le groupe N-VA les approuve pleinement. Il ne fait aucun doute qu'il est préférable que le système permette une mise à l'emploi effective des personnes en situation de handicap. C'est profitable non seulement pour les caisses de l'État, mais aussi pour l'intégration de ces personnes dans la société et leur épanouissement personnel. Le travail est moteur de progrès : il offre un réseau et renforce l'estime de soi.

Or, la Belgique n'est pas très performante dans ce domaine. On a trop longtemps pensé que les personnes en situation de handicap ou malades de longue durée n'étaient plus à même de contribuer au marché du travail, et elles ont donc été reléguées dans un système passif. Cela s'est avéré être une erreur. Nous devons partir de ce que les personnes sont encore à même de faire, et mobiliser leurs talents avec le soutien et les aménagements nécessaires. Nous devons oser intervenir dans le cadre des compétences existantes, même si des questions institutionnelles se posent également. L'orateur remercie sa collègue Joëlle Maison pour le travail en groupe de travail. Les compétences régionales sont explicitement inscrites dans la loi spéciale. Cela ne pose donc pas de problème, et il n'est pas nécessaire d'agir par le biais de compétences implicites en matière de travail.

Toch formuleert de spreker enkele kritische bedenkingen, onder andere bij de werkwijze. Men kan betreuren dat het parlement de voorbije weken vooral bezig is geweest met het “leegmaken van de restbak” van de vorige regeerperiode. Teksten die aan het einde van de vorige regeerperiode nog werden opgesteld, worden nu – een jaar na de verkiezingen – opnieuw op tafel gelegd, en dat net voor het parlementaire reces. Ze worden nu plots als “hoogdringend” beschouwd.

De voorliggende tekst is bijzonder complex. Hij werd pas op 26 juni 2025 gepubliceerd en onmiddellijk met hoogdringendheid in behandeling genomen. Voor de Nederlandstalige commissieleden – die in aantal beperkt zijn – is het dan ook niet evident om deze tekst grondig te kunnen lezen en evalueren. Het gaat hier bovendien niet om een eenvoudige uitvoering van een bestaand kader, maar om een volledig nieuwe regeling. Dit is dus niet te vergelijken met bijvoorbeeld een specifieke kwestie rond kinderbijslag voor buitenlandse studenten, waarvoor een spending review bestaat.

Is dit werkelijk een goede methodologie? De intenties en de inhoud van de tekst zijn op zich lovenswaardig, maar het noodzakelijke voorbereidende werk kon niet degelijk gebeuren. Er is onvoldoende duidelijkheid over de verhouding van dit systeem tot andere regelingen in het land. Alles lijkt plots urgent te zijn. De maatregel, namelijk tewerkstellingssteun voor werkgevers die mensen met een beperking aanwerven, maakt uiteraard deel uit van goed beleid. N-VA pleit al jaren voor het activeren van meer mensen.

De context is echter belangrijk. Premies geven is in het algemeen goed voor de economie, maar de baten komen voorname-lijk het federale budget en de federale sociale zekerheid ten goede. De uitgaven gebeuren echter op gewestelijk niveau. Het gewest doet inspanningen, maar krijgt daar geen rechtstreekse return voor. Tewerkstellingsmaatregelen zijn een gewestelijke bevoegdheid en elk extra duwtje in de rug is welkom. De indieners stellen dat dit in Brussel geen bijkomende uitgaven zal veroorzaken. Toch stijgen de terugbetalingspercentages van 10-50% naar 25-75%, wat wel degelijk extra uitgaven impliceert. Het vorige systeem was te weinig bekend, en een systeem moet natuurlijk effectief gebruikt worden.

Toch rijzen er vragen bij de budgettaire haalbaarheid, hoe nobel, wenselijk en correct de doelstellingen ook zijn. Om al die redenen zal de N-VA-fractie zich onthouden bij de stemming. Tegen de plenaire vergadering wil hij bijkomend onderzoek verrichten en vergelijkingen maken.

Benjamin Dalle dankt de indieners van het voorstel. Hij plaatst wel een kanttekening bij de gevolgde methode. Ook in een periode van lopende zaken is het immers perfect mogelijk om met een ontwerp-tekst te werken en die aan het parlement voor te leggen. Dit gebeurt evenmin in andere commissies. Werken via voorstellen heeft uiteraard zijn

Néanmoins, l'orateur formule quelques réflexions critiques, notamment en ce qui concerne la méthode de travail. On peut déplorer qu'au cours des dernières semaines, le Parlement se soit principalement occupé de « vider les fonds de tiroir » de la législature précédente. Des textes qui étaient encore en cours de rédaction en fin de législature précédente sont aujourd'hui – un an après les élections – remis sur la table, et ce juste avant les vacances parlementaires. Ils sont soudainement considérés comme « urgents ».

Le texte qui nous est soumis est particulièrement complexe. Il n'a été publié que le 26 juin 2025 et a immédiatement été traité en urgence. Pour les commissaires néerlandophones – qui sont peu nombreux –, il n'est donc pas évident de lire et d'évaluer ce texte en profondeur. En outre, il ne s'agit pas d'une simple exécution d'un cadre existant, mais bien d'un tout nouveau régime. Ce n'est donc en rien comparable avec une question spécifique concernant les allocations familiales pour les étudiants étrangers par exemple, pour laquelle il existe une revue des dépenses.

S'agit-il vraiment d'une bonne méthodologie ? Les intentions ainsi que le contenu du texte sont en soi louables, mais le travail préparatoire nécessaire n'a pas pu être réalisé correctement. L'articulation de ce système avec les autres régimes du pays n'est pas suffisamment claire. Tout semble soudain urgent. La mesure, à savoir les aides à l'emploi pour les employeurs qui engagent des personnes en situation de handicap, s'inscrit bien évidemment dans une bonne politique. La N-VA préconise depuis des années l'activation de davantage de personnes.

Mais le contexte est important. En général, l'octroi de primes a un effet positif sur l'économie, mais les bénéfices reviennent surtout au budget fédéral et à la sécurité sociale fédérale, alors que les dépenses sont effectuées au niveau régional. La Région fait des efforts, mais elle n'en tire aucun bénéfice direct. Les mesures en matière d'emploi relèvent de la compétence régionale, et chaque coup de pouce supplémentaire est le bienvenu. Les auteurs affirment que cela n'entraînera pas de dépenses supplémentaires à Bruxelles. Pourtant, les taux de remboursement passent de 10-50 % à 25-75 %, ce qui entraîne bel et bien des dépenses supplémentaires. Un système est fait pour être réellement utilisé, mais le système précédent n'était pas suffisamment connu.

Des questions se posent néanmoins quant à la faisabilité budgétaire, même si les objectifs sont tout à fait nobles, souhaitables et corrects. Pour toutes ces raisons, la N-VA s'abstiendra lors de ce vote. D'ici la séance plénière, l'orateur souhaite mener des recherches supplémentaires et effectuer quelques comparaisons.

Benjamin Dalle remercie les auteurs de la proposition. Il exprime tout de même une remarque sur la méthodologie suivie. En effet, même en affaires courantes, il est tout à fait possible de travailler sur un projet de texte et de le soumettre au Parlement. Cela n'a pas lieu non plus dans d'autres commissions. Travailler via des propositions présente

voor- en nadelen, bijvoorbeeld op het vlak van snelheid of de mogelijkheid tot advies van de Raad van State. Joëlle Maison gaf alvast een uitstekende toelichting bij het voorstel, die minstens even pedagogisch was als wanneer het van de regering zelf gekomen zou zijn.

De cd&v-fractie staat volledig achter de doelstelling van het voorstel. Inclusiviteit moet ook op de werkvloer worden gerealiseerd. We moeten openstaan voor iedereen die actief wil zijn, dus ook voor mensen met een beperking. De terminologie van de ordonnantie spreekt momenteel over “rendementsverlies”, een term die de indruk wekt dat de productiviteit zou dalen — wat onjuist is. Diverse teams zijn net efficiënt en vaak het meest productief. Die term is stigmatiserend. We moeten streven naar inclusieve taal, die ook een voorbeeldfunctie vervult. Het gaat hier immers om hulp en ondersteuning, niet om verlies. De beperking ligt niet bij de persoon zelf, maar bij de omgeving. De spreker stelt daarom voor om de term “aanpassingsnood” of “ondersteuningsnood” te gebruiken. Hij vraagt om die aanpassing aan te brengen en is bereid er een amendement over in te dienen.

Er zijn ook twee gemiste kansen in dit voorstel. Ten eerste ligt de focus voornamelijk op de ondersteuning van medewerkers en zelfstandigen, terwijl de grootste inspanningen net op het niveau van werkgevers en structuren moeten gebeuren. Het voorstel bevat geen specifieke, nieuwe maatregelen om werkgevers daarbij te ondersteunen. Bewustmaking is belangrijk, maar er kunnen ook kosten voor werkgevers aan verbonden zijn. Daarvoor zou men best in gerichte ondersteuning voorzien.

Ten tweede ontbreekt er een strategische visie op partnerschappen. Die zouden zich niet alleen tot middenveldorganisaties mogen beperken. Een mentaliteitsverandering moet ook gebeuren via kmo's en grote bedrijven.

Er blijven ook enkele begripsvragen rond de doelgroep en inclusie. Hoe zorgen we ervoor dat mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt niet uit de boot vallen? Wat is het standpunt van de indieners over het BANSPA-advies van juni 2025, waarin wordt benadrukt dat we ook oog moeten hebben voor mensen die nog niet klaar zijn voor betaalde arbeid? Men moet een aangepast traject worden aangeboden. Het voorstel focust op financiële ondersteuning voor wie een functie wil opnemen, maar dat is niet de kern van het probleem. De echte uitdaging ligt bij mensen die een traject in aanloop naar de arbeidsmarkt nodig hebben. Kunnen arbeidszorgtrajecten daarin een rol spelen? En hoe zit het met onbetaalde arbeid die gepaard gaat met intensieve en holistische begeleiding?

Wat de financiering en bevoegdheden betreft, rijzen bijkomende vragen. Hoe is de interregionale afstemming verlopen? Er wordt verwezen naar Actiris en de regionalisering van Phare. Is er overleg geweest met de VDAB en het Vlaams

évidemment des avantages et des inconvénients, par exemple en termes de rapidité ou de possibilité de solliciter l'avis du Conseil d'État. Joëlle Maison a déjà présenté une excellente explication de la proposition, au moins aussi pédagogique que si elle émanait du gouvernement.

Le groupe cd&v soutient pleinement l'objectif de la proposition. Le lieu de travail doit également être un espace d'inclusivité. Nous devons faire preuve d'ouverture à l'égard de tous ceux qui souhaitent être actifs, y compris les personnes en situation de handicap. La terminologie de l'ordonnance évoque actuellement une « perte de rendement », une expression qui suggère que la productivité diminue, ce qui est inexact. Les équipes diversifiées sont souvent plus efficaces et productives. Ce terme est stigmatisant. Nous devons veiller à utiliser un langage inclusif, qui joue également un rôle d'exemple. Il s'agit effectivement d'aide et de soutien, et non pas de perte. Les obstacles ne sont pas liés à la personne, mais bien à l'environnement. L'orateur propose donc d'utiliser les termes « besoin d'aménagement » ou « besoin de soutien ». Il demande que cette adaptation soit effectuée, et il se dit prêt à déposer un amendement à cette fin.

Le texte comporte également deux occasions manquées. Tout d'abord, l'accent est mis sur le soutien aux travailleurs et aux indépendants, alors que les efforts les plus importants doivent être réalisés au niveau des employeurs et des structures. La proposition ne contient aucune nouvelle mesure spécifique pour soutenir les employeurs en ce sens. La sensibilisation est importante, mais cela peut également engendrer des coûts pour les employeurs. C'est pourquoi il faudrait privilégier un soutien ciblé.

Deuxièmement, il manque une vision stratégique des partenariats. Ceux-ci ne devraient pas se limiter aux organisations de la société civile. Un changement de mentalité doit également passer par les PME et les grandes entreprises.

Il subsiste également quelques questions de compréhension concernant le groupe cible et l'inclusion. Comment s'assurer que les personnes fortement éloignées du marché de l'emploi ne soient pas laissées pour compte ? Quelle est la position des auteurs par rapport à l'avis du conseil consultatif bruxellois des partenaires sociaux néerlandophones (Banspa) émis en juin 2025, qui souligne l'importance de tenir compte des personnes qui ne sont pas encore prêtes pour un emploi rémunéré ? Un parcours adapté doit leur être proposé. La proposition se concentre sur le soutien financier à ceux qui veulent occuper une fonction, mais ce n'est pas là que réside le cœur du problème. Le véritable défi concerne les personnes qui ont besoin d'un parcours « en amont » vers le marché du travail. Les parcours de travail adaptés peuvent-ils y contribuer ? Et qu'en est-il du travail non rémunéré, accompagné d'un encadrement intensif et holistique ?

D'autres questions se posent concernant le financement et les compétences. Comment s'est déroulée la coordination interrégionale ? Le texte fait référence à Actiris et à la régionalisation du service Phare. Le VDAB et l'entité flamande

Departement Zorg? Wie zal de premies financieren: het gewest? Wat is de budgettaire impact? Is er al een raming gemaakt voor de komende jaren door de administratie? Is er aansluiting gezocht met het collectief maatwerk en de sociale economie-initiatieven van de gemeenschappen? In het Brussels Gewest bestaat immers een duidelijke nood op dat vlak.

Ook de uitvoering door werkgevers is een belangrijk aandachtspunt. Welke categorieën werknemers komen precies in aanmerking voor de premies? Gaat het enkel om reguliere werknemers in de privésector, of ook om mensen in de sociale economie of bij overheidsdiensten? Hoeveel aanvragen verwacht Actiris per jaar? Is Actiris voldoende uitgerust om die op te volgen, zeker ook voor de Nederlandstaligen?

Tot slot: wat met de mogelijke neveneffecten? Hoe worden perverse effecten of misbruik vermeden? Hoe wordt gecontroleerd dat de premie niet leidt tot bijvoorbeeld vervangingsontslag of een ongeoorloofde cumul met andere loonpremieën? Wat gebeurt er met werkgevers die vandaag al mensen willen tewerkstellen, maar wachten op de nieuwe ordonnantie? Of met zij die werknemers technisch ontslaan om hen opnieuw aan te werven onder gunstiger voorwaarden? Komt er een plafond op de steun om overconcentratie bij grote werkgevers te vermijden?

Antwoorden

Joëlle Maison wijst Imane Belguenani erop dat er nog enkele zaken moeten worden uitgeklaard over de expertise van Actiris om de graad van handicap en het verlies van zelfredzaamheid van een persoon te beoordelen. Er dient op gewezen dat iedereen met een erkenning die zal behouden. Actiris pleegt daarover regelmatig overleg met de dienst Phare en de sector. Zolang die kwestie niet naar behoren beslecht is, zal de regering het systeem niet in werking laten treden. Zoals Stéphanie Lange onderstreepte, moet de expertise van Phare worden overgedragen naar Actiris. Er is nog niet bepaald hoe die overheveling precies zal verlopen. De gesprekken daarover lopen nog. De verenigingen en de dienst van Actiris die instaat voor de begeleiding van werkzoekenden, zullen alleszins bij dat proces worden betrokken, net zoals ze ook werden betrokken bij het opstellen van het voorstel van ordonnantie.

Het toepassingsgebied van het voorstel van ordonnantie is ruimer dan dat van het huidige stelsel. Zal dat leiden tot hogere overheidsuitgaven? De begrotingskredieten voor de inschakelingspremieën voor de dienst Phare op de begroting van de Cocof zijn reeds overgeheveld naar de gewestbegroting, om te worden toegekend aan Actiris. De dienst Phare heeft met Actiris evenwel een overeenkomst gesloten om die dossiers voor het gemak van de begunstigden te blijven

Departement Zorg ont-ils été consultés ? Qui financera les primes : la Région ? Quel est l'impact budgétaire ? Une estimation pour les années à venir a-t-elle déjà été réalisée par l'administration ? A-t-on cherché à établir un lien avec le travail sur mesure collectif et les initiatives d'économie sociale des Communautés ? Il existe effectivement un besoin manifeste dans la Région bruxelloise.

L'exécution par les employeurs constitue également une préoccupation majeure. Quelles sont les catégories de travailleurs qui peuvent bénéficier des primes ? S'agit-il uniquement des travailleurs réguliers dans le secteur privé, ou également des personnes travaillant dans l'économie sociale ou les services publics ? Combien de demandes annuelles Actiris prévoit-il ? Et est-il suffisamment équipé pour assurer ce suivi, y compris pour les néerlandophones ?

Enfin, qu'en est-il des effets secondaires potentiels ? Comment éviter les effets pervers ou les abus ? Comment vérifier que la prime n'entraîne pas, par exemple, des licenciements de remplacement ou un cumul non autorisé avec d'autres primes salariales ? Que se passe-t-il pour les employeurs qui souhaitent déjà engager des personnes aujourd'hui, mais qui attendent la nouvelle ordonnance ? Ou pour les employeurs qui procèdent à des licenciements techniques pour réembaucher par la suite les mêmes travailleurs dans des conditions plus avantageuses ? L'aide sera-t-elle plafonnée afin d'éviter une concentration excessive auprès des grands employeurs ?

Réponses

Joëlle Maison précise à l'intention d'Imane Belguenani que l'expertise d'Actiris pour évaluer le degré de handicap et de perte d'autonomie d'une personne est une question qui doit encore être affinée. Il faut dire d'emblée que toutes les personnes qui jouissent déjà d'une reconnaissance en conserveront le bénéfice. Actiris entretient une concertation régulière avec le service Phare et avec le secteur à ce sujet. Tant que cette question n'aura pas donné les apaisements voulus, le gouvernement ne fera pas entrer en vigueur le dispositif. Comme Stéphanie Lange l'avait souligné, l'expertise acquise par Phare doit être transmise à Actiris. Les modalités de ce passage de témoin n'ont pas encore été toutes arrêtées et sont encore en phase de discussion. Les associations et le service d'Actiris chargé de l'accompagnement des demandeurs d'emploi seront bien impliqués dans le processus, comme ils l'ont été dans l'élaboration de la proposition d'ordonnance.

La proposition d'ordonnance a un champ d'application plus large que le régime en vigueur. Cela signifie-t-il que les dépenses publiques augmenteront en cette matière ? Il faut savoir que les crédits budgétaires relatifs aux primes d'insertion ont déjà été transférés, du budget de la Cocof, pour le service Phare, au budget régional, pour Actiris. Certes, le service Phare continue de gérer ces dossiers, pour la facilité des usagers, en vertu d'une convention passée avec Actiris. En

beheren. In 2024 werd ongeveer 3,2 miljoen euro besteed, terwijl er 4,6 miljoen euro ingeschreven was op de begroting van 2024. Door dat verschil is er dus budgettaire marge voor de beoogde uitbreiding van het systeem.

We moeten hopen dat het systeem in de toekomst succesvoller zal zijn, zodat we kunnen voldoen aan onze Europese wettelijke verplichtingen. Dat is natuurlijk een van de doelstellingen van het voorstel van ordonnantie. De kans is dus groot dat er meer kredieten toegewezen gaan worden. Een dergelijke budgetverhoging kan mee mogelijk worden gemaakt dankzij de onvolledige benutting van de middelen.

Verschillende parlementsleden vroegen hoeveel personen met een handicap tewerkstellingssteun ontvangen. Op dit moment gaat het om 515 personen. Daarnaast zijn er 91 stagiairs met een handicap, voor wie geen subsidie wordt uitgekeerd. Het gemiddelde rendementsverlies van de begunstigden bedraagt 32%. Voorts stijgt het gesubsidieerde deel van de bezoldiging van de werknemer op basis van het voorstel van 50% naar 75%, wat wellicht gevolgen zal hebben voor de bedragen die de overheid daarvoor moet uittrekken.

We kunnen niet ontkennen, zoals Benjamin Dalle en Gilles Verstraeten hebben aangevoerd, dat iedere persoon met een handicap die wordt tewerkgesteld, een besparing oplevert voor de federale overheid, maar geld kost aan het gewest. We moeten de zaken evenwel bekijken door ons in de plaats te stellen van de personen met een handicap in plaats van onze aandacht te zeer te richten op de begroting van de Belgische overheden. Als de federale overheid minder moet uitgeven, daalt bovendien ook de last op de schouders van de Brusselse belastingbetaler.

De spreekster wijst Fadila Laanan er vervolgens op dat we personen met een erkende handicap niet mogen verwarren met langdurig zieken. Vervolgens verduidelijkt zij dat het huidige decreet van de Cocof de toekenning van een subsidie niet koppelt aan een vereiste minimumduur van de arbeidsovereenkomst. Wel wordt de inschakelingspremie betaald zolang de overeenkomst loopt, waardoor er minder risico is op ongewenste neveneffecten. De regering zal er hoe dan ook op moeten toezien dat er niet wordt gewerkt op basis van de voortzetting van kortlopende overeenkomsten, want dat mag niet de bedoeling zijn.

Sommigen hebben vragen gesteld over de controle van het systeem. Het parlements lid verwijst dienaangaande naar artikel 36 van het voorstel, dat de ordonnantie van 8 oktober 2015 erop van toepassing verklaart. Eventueel misbruik zal worden bestraft, bijvoorbeeld door de uitbetaalde bedragen terug te vorderen.

Er wordt terecht gesteld dat overheidsdiensten die de quota voor de aanwerving van personen met een handicap niet halen, niet in aanmerking zouden mogen komen voor de premies en steun waarin het voorstel van ordonnantie voorziet. De dienst Phare past die voorwaarde overigens al toe.

2024, quelque 3,2 millions d'euros ont été dépensés effectivement à ce titre, alors que les montants inscrits au budget 2024 étaient de 4,6 millions d'euros. Cet écart indique une marge budgétaire en vue de l'extension programmée du dispositif.

Il faut souhaiter, pour satisfaire nos obligations issues de la législation européenne, que le dispositif rencontre plus de succès à l'avenir. C'est bien sûr l'un des objectifs de la proposition d'ordonnance. Il est donc probable que le montant des crédits alloués aille croissant. La proportion des crédits non consommés devrait permettre d'accompagner la transition vers une hausse budgétaire.

Plusieurs députés ont demandé combien de personnes percevaient des aides à l'emploi pour personnes handicapées. Elles sont 515 à l'heure qu'il est. On peut citer également les 91 stagiaires handicapés, qui ne perçoivent pas de subsides à ce poste budgétaire. La moyenne de perte de rendement de ces bénéficiaires est de 32 %. La proposition augmente par ailleurs de 50 % à 75 % la part subsidiée de la rémunération du travailleur, ce qui aura sans doute aussi des effets sur les montants publics à prévoir.

On ne peut nier, à l'instar de Benjamin Dalle et Gilles Verstraeten, que la mise à l'emploi d'une personne handicapée soulage les dépenses de l'État fédéral alors qu'elle coûte à la Région. Il faut néanmoins considérer les choses selon le point de vue de la personne handicapée plutôt que d'après le budget des entités de l'État belge. En outre, soulager les dépenses fédérales, c'est aussi soulager la charge sur le contribuable bruxellois.

L'oratrice indique ensuite à Fadila Laanan qu'il ne faut pas confondre les personnes en situation de handicap, reconnues comme tel, et les malades de longue durée. Quant à l'exigence d'une éventuelle durée minimale du contrat de travail pour que celui-ci puisse prétendre à un subside, la députée précise que le décret de la Cocof n'en prévoit actuellement aucune. Une prime d'insertion est cependant versée au fil de la durée du contrat, ce qui réduit le risque d'effet d'aubaine. Ceci étant dit, le gouvernement devra veiller à éviter une reconduction de contrats de courte durée, qui n'est pas souhaitable.

D'aucuns s'interrogeaient sur le contrôle du dispositif. La députée renvoie à cet égard à l'article 36 de la proposition, qui rend applicable à celle-ci l'ordonnance du 8 octobre 2015. Les abus éventuels seront sanctionnés, par exemple au moyen d'un recouvrement des montants ayant été versés.

On peut affirmer à bon droit qu'une entité publique ne pourra jouir des primes et des aides prévus par la proposition d'ordonnance dans l'hypothèse où elle n'atteindrait pas les quotas d'embauche de personnes handicapées. Cette condition est d'ailleurs déjà appliquée par le service Phare.

De spreekster deelt de ontevredenheid van Petya Obolensky over het feit dat de meeste gewestelijke overheidsinstellingen de aanwervingsquota voor personen met een handicap niet naleven en bovendien zelfs onder het Europese gemiddelde blijven. Het wordt tijd om de mooie woorden om te zetten in daden.

Sommigen, zoals Gilles Verstraeten, betreuren dat we dit voorstel nog snel bespreken voor het zomerreces aanbreekt. Dat is deels te wijten aan het feit dat we nog steeds geen volwaardige regering hebben. Het was nodig om deze tekst in de vorm van een voorstel van ordonnantie voor te leggen aan het parlement en op die manier de zaken in beweging te brengen. Er is wel al heel wat voorbereidend werk aan voorafgegaan, waarbij overleg werd gepleegd met een groot aantal belanghebbende partijen.

Het klopt dat we aanstoot kunnen nemen aan het begrip “rendementsverlies”, maar dat staat letterlijk zo verwoord in de Europese wetgeving. Het is een maatstaf voor het autonomieverlies van een persoon bij de uitvoering van het werk dat hij of zij wil doen. Het is belangrijk om weer te geven hoeveel productiviteit een werkgever procentueel verliest door iemand met een handicap aan te werven, ook al wint het bedrijf daardoor aan cohesie en sociale inclusie. Er zijn ook bedrijven die stelselmatig mensen met autisme aanwerven om bepaalde taken uit te voeren, omdat zij daarin meer bedreven blijken te zijn dan de gemiddelde valide persoon.

Ter ondersteuning van werknemers met een handicap en hun werkgevers worden onder meer premies toegekend om ervoor te zorgen dat mensen die een handicap krijgen terwijl zij al aan de slag zijn in een bedrijf, hun baan kunnen behouden. Daarnaast kan een beroep worden gedaan op bijkomende steunmaatregelen, zoals de volledige terugbetaling van hoorapparaten of van de vervoerskosten voor slechtziende werknemers die een taxi moeten nemen om zich naar hun werk te begeven.

Tot slot wijst de spreekster Benjamin Dalle erop dat maatwerkbedrijven de in het voorstel van ordonnantie bedoelde premies kunnen aanvragen, behalve voor hun erkende werknemers met een gele kaart. Het is niet mogelijk om van beide stelsels tegelijk gebruik te maken.

Replieken

Gilles Verstraeten dankt voor de erg volledige antwoorden en blijft met een vraag over de inwerkingtreding aangezien, de tekst zegt dat de regering die zal bepalen. Zal de regering in lopende zaken dat doen of een regering met volheid van bevoegdheid? Veel andere aspecten zullen trouwens via een regeringsbesluit moeten worden geregeld.

Fadila Laanan bedankt de indiener van het voorstel voor de verstrekte antwoorden. Zij betreurt dat sommigen de Team

L'oratrice partage le mécontentement de Petya Obolensky dû au non-respect du quota de recrutement de personnes handicapées par la plupart des entités publiques de la Région, d'autant qu'elles sont en-deçà des moyennes européennes. Il faudrait dépasser le stade des nobles déclarations.

On peut déplorer, comme Gilles Verstraeten, l'examen de cette proposition dans des délais brefs, avant les vacances d'été, ce qui s'explique partiellement par l'absence durable de gouvernement de plein exercice. Il devenait nécessaire de déposer ce texte au Parlement sous forme de proposition d'ordonnance, pour sortir de cette torpeur. Ceci étant dit, il a fait l'objet d'une longue préparation, concertée avec de multiples parties prenantes.

La notion de « perte de rendement » peut choquer, c'est vrai, mais elle est issue de la législation européenne. Elle permet de mesurer la perte d'autonomie d'une personne par rapport à l'emploi qu'elle souhaite exercer. Il convient de quantifier la proportion dans laquelle l'employeur perdra en productivité en recrutant une personne handicapée, nonobstant le gain en cohésion et en inclusion sociale pour l'entreprise. Il peut arriver aussi qu'une entreprise recrute systématiquement des personnes autistes pour effectuer certaines tâches, dans lesquelles elles se révèlent plus douées que la moyenne des personnes valides.

L'accompagnement du travailleur handicapé et de son employeur se traduira entre autres par une prime au maintien à l'emploi, en cas de survenance d'un handicap au cours de la relation de travail, mais aussi par des aides auxiliaires, telles que le remboursement intégral de prothèses auditives ou le remboursement de frais de taxi pour un travailleur malvoyant si cela s'avère nécessaire.

Enfin, l'oratrice indique à Benjamin Dalle que les entreprises de travail adapté (ETA) peuvent solliciter les primes visées par la proposition d'ordonnance, sauf si elles sont demandées pour un travailleur déjà reconnu au moyen d'une carte jaune comme travailleur d'une ETA. Les deux régimes ne sont donc pas cumulables.

Répliques

Gilles Verstraeten remercie pour les réponses très complètes. Il se pose encore une question concernant l'entrée en vigueur, puisque le texte mentionne qu'elle sera déterminée par le gouvernement. Est-ce le gouvernement en affaires courantes ou celui de plein exercice qui prendra cette décision? En outre, de nombreux autres aspects devront être réglés par un arrêté gouvernemental.

Fadila Laanan remercie pour les réponses données. Il lui a déplu que certains ont empêché que le Team Ahidar cosigne

Fouad Ahidar-fractie hebben verhinderd om de tekst mee te ondertekenen. Zij vindt dat jammer en had gehoopt op meer solidariteit en eensgezindheid. Toch zal haar fractie de tekst steunen.

Benjamin Dalle dankt voor de uitvoerige antwoorden. De overgedragen massa is 4,6 miljoen euro. Vandaag bedraagt het bestede budget 3,2 miljoen euro, met een marge dus van 1,4 miljoen euro. Wat is de inschatting van de administratie van de impact? Elke administratie maakt zo'n inschatting als dit soort ordonnances worden voorgesteld. De cd&v-fractie zal de tekst steunen. Er is wel nog een bredere mentaliteits-aanpassing nodig. De sector van de sociale economie in Brussel heeft bijkomende ondersteuning nodig.

Joëlle Maison antwoordt Gilles Verstraeten dat de uitvoeringsbesluiten van de voorgestelde ordonnantie al maanden worden voorbereid, maar dat er nog geen termijn is vastgesteld voor de inwerkingtreding. Het is echter niet zeker of een regering die uitsluitend lopende zaken mag afhandelen, nog wel bevoegd is om een uitvoeringsbesluit voor een ordonnantie goed te keuren. Om daarover duidelijkheid te scheppen, zou het parlement volgens de spreekster een resolutie kunnen aannemen waarin het de regering aanmaant om de nodige uitvoeringsmaatregelen uit te vaardigen.

Voorts antwoordt zij op de vraag van Benjamin Dalle nog dat het bedrag dat volgens schattingen van de administratie nodig is om dit beleid te financieren, overeenstemt met het bedrag dat is ingeschreven in de begroting van 2024, zijnde 4,6 miljoen euro, en niet met het daadwerkelijk bestede budget. Dat bedrag houdt weliswaar geen rekening met de Nederlandstalige personen met een handicap die tot nu toe nooit een beroep hebben gedaan op de dienst Phare.

Najima El Arbaoui verwijst naar de 515 mensen met een beperking die werken en de 91 stagiairs. Welke grote positieve verandering wordt er binnen het jaar verwacht? Zijn er al partnerschappen aangegaan met privébedrijven om hen te zeggen dat zij hiervan kunnen gebruikmaken?

Joëlle Maison wijst erop dat het inderdaad nodig zal zijn om de nieuwe steunregeling door middel van een communicatiecampagne bekend te maken aan de mogelijke begunstigden.

III. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen

Artikel 1

Dit artikel lokt geen enkele commentaar uit.

Stemming

Artikel 1 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 15 aanwezige leden.

le texte. Elle le regrette et avait espéré une attitude plus solidaire et unanime. Son groupe soutiendra néanmoins le texte.

Benjamin Dalle remercie pour les réponses détaillées. Le montant transféré est de 4,6 millions d'euros. Aujourd'hui, le budget utilise 3,2 millions d'euros, ce qui laisse une marge de 1,4 million d'euros. Quelle est l'estimation de l'impact selon l'administration? Chaque administration procède à une telle estimation lorsqu'elle élabore ce type d'ordonnance. Le cd&v soutiendra le texte. Toutefois, un changement de mentalité plus large reste nécessaire. Le secteur de l'économie sociale à Bruxelles a besoin d'un soutien supplémentaire.

Joëlle Maison répond à Gilles Verstraeten que les arrêtés d'exécution de l'ordonnance proposée sont en préparation depuis plusieurs mois déjà, sans qu'aucune échéance ne soit fixée pour l'entrée en vigueur du dispositif. Il subsiste néanmoins un doute sur la question de savoir si un gouvernement réduit à l'expédition des affaires courantes conserve la compétence d'adopter un arrêté d'exécution d'une ordonnance. Pour clarifier cette question, l'oratrice avance que le Parlement pourrait adopter une résolution enjoignant le Gouvernement de prendre les mesures d'exécution nécessaires.

Elle ajoute à l'égard de Benjamin Dalle que le montant jugé nécessaire par l'administration pour financer cette politique est le montant inscrit au budget 2024, soit 4,6 millions d'euros, et non pas les crédits effectivement dépensés. Ce montant ne tient certes pas compte des personnes handicapées néerlandophones qui n'auraient pas fait appel jusqu'à présent au service Phare.

Najima El Arbaoui renvoie aux 515 personnes en situation de handicap qui travaillent, ainsi qu'aux 91 stagiaires. Quel changement positif majeur est-il envisagé dans l'année? Des partenariats ont-ils déjà été conclus avec des entreprises privées pour leur signaler qu'elles peuvent bénéficier de ce régime?

Joëlle Maison indique que le nouveau régime d'aides devra en effet faire l'objet d'une campagne de communication, afin qu'il soit connu des potentiels bénéficiaires.

III. Discussion des articles et votes

Article 1^{er}

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

l'article 1^{er} est adopté à l'unanimité des 15 membres présents.

Artikelen 2 tot 41

Deze artikelen lokken geen enkele commentaar uit.

Stemmingen

De artikelen 2 tot 41 worden aangenomen met 14 stemmen, bij 1 onthouding.

IV. Stemming over het geheel van het voorstel van ordonnantie

Het geheel van het voorstel van ordonnantie wordt aangenomen met 14 stemmen, bij 1 onthouding.

Vertrouwen wordt geschonken aan de rapporteur voor het opstellen van het verslag.

De rapporteur

Olivier Willocx

De voorzitter

Elhadj Moussa Diallo

Articles 2 à 41

Ces articles ne suscitent aucun commentaire.

Votes

Les articles 2 à 41 sont adoptés par 14 voix et 1 abstention.

IV. Vote sur l'ensemble de la proposition d'ordonnance

L'ensemble de la proposition d'ordonnance est adopté par 14 voix et 1 abstention.

Confiance est faite au rapporteur pour la rédaction du rapport.

Le rapporteur

Olivier Willocx

Le président

Elhadj Moussa Diallo