



**PARLEMENT BRUXELLOIS
BRUSSELS PARLEMENT**

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

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

**RÉUNION DU
MERCREDI 3 MAI 2023**

SESSION 2022-2023

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

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

**VERGADERING VAN
WOENSDAG 3 MEI 2023**

ZITTING 2022-2023

Sigles et abréviations

PIB - produit intérieur brut
BECI - Brussels Enterprises Commerce and Industry
Cocof - Commission communautaire française
Siamu - Service d'incendie et d'aide médicale urgente

SPF - service public fédéral
Forem - Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi
Cocom - Commission communautaire commune
PME - petites et moyennes entreprises
STIB - Société de transport intercommunal bruxellois

ONG - organisation non gouvernementale
SNCB - Société nationale des chemins de fer belges

CPAS - centre public d'action sociale

Inami - Institut national d'assurance maladie-invalidité

ONEM - Office national de l'emploi
VDAB - Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle
VGC - Commission communautaire flamande
ULB - Université libre de Bruxelles

Afkortingen en letterwoorden

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

Le **compte rendu intégral** contient le texte intégral des discours dans la langue originale. Ce texte a été approuvé par les orateurs. Les traductions - *imprimées en italique* - sont publiées sous la responsabilité de la direction des comptes rendus. La traduction est un résumé.

Publication éditée par le
Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale
Direction des comptes rendus
Tél. : 02 549 68 00
E-mail : criv@parlement.brussels

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

Het **integraal verslag** bevat de integrale tekst van de redevoeringen in de oorspronkelijke taal. Deze tekst werd goedgekeurd door de sprekers. De vertaling - *cursief gedrukt* - verschijnt onder de verantwoordelijkheid van de directie Verslaggeving. De vertaling is een samenvatting.

Publicatie uitgegeven door het
Brussels Hoofdstedelijk Parlement
Directie Verslaggeving
Tel. 02 549 68 00
E-mail criv@parlement.brussels

De verslagen kunnen geraadpleegd worden op
www.parlement.brussels

SOMMAIRE

Question orale de M. Marc-Jean Ghysse 7

à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,

concernant les résultats du programme pilote de la semaine de quatre jours.

Question orale de M. Alain Vander Elst 11

à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,

concernant la mise à l'emploi des Bruxellois à Brussels Airport.

Question orale de M. Hasan Koyuncu 14

à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,

concernant la pénurie de personnel dans l'horeca.

Question orale de M. Hasan Koyuncu 18

à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,

concernant l'accompagnement des NEET.

INHOUD

Mondelinge vraag van de heer Marc-Jean Ghysse 7

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

betreffende de resultaten van het proefproject met de vierdagenwerkweek.

Mondelinge vraag van de heer Alain Vander Elst 11

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

betreffende de tewerkstelling van Brusselaars op Brussels Airport.

Mondelinge vraag van de heer Hasan Koyuncu 14

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

betreffende het personeelstekort in de horeca.

Mondelinge vraag van de heer Hasan Koyuncu 18

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

betreffende de begeleiding van NEET-jongeren.

Question orale de Mme Ariane de Lobkowicz	22	Mondelinge vraag van mevrouw Ariane de Lobkowicz	22
à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,		aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,	
concernant l'emploi des travailleurs atteints de troubles du spectre autistique et de trisomie.		betreffende de werkgelegenheid voor mensen met autismespectrumstoornissen en het syndroom van Down.	
Question orale de Mme Aurélie Czekalski	26	Mondelinge vraag van mevrouw Aurélie Czekalski	26
à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,		aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,	
concernant le changement de nom du CIRB en Paradigm.		betreffende de naamsverandering van het CIBG in Paradigm.	
Question orale de M. Christophe De Beukelaer	30	Mondelinge vraag van de heer Christophe De Beukelaer	30
à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,		aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,	
concernant l'avancement de la simplification web pour la Région.		betreffende de vereenvoudiging van de gewestelijke websites.	
Question orale de Mme Khadija Zamouri	32	Mondelinge vraag van mevrouw Khadija Zamouri	32
à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,		aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,	
concernant le contrôle de la disponibilité à l'emploi.		betreffende de controle op de arbeidsbeschikbaarheid.	
Question orale jointe de M. Gilles Verstraeten	32	Toegevoegde mondelinge vraag van de heer Gilles Verstraeten	32

concernant le contrôle et la sanction des demandeurs d'emploi.		betreffende de controle en sanctionering van werkzoekenden.	
Question orale de M. Pepijn Kennis	39	Mondelinge vraag van de heer Pepijn Kennis	39
à M. Rudi Vervoort, ministre-président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé du Développement territorial et de la Rénovation urbaine, du Tourisme, de la Promotion de l'image de Bruxelles et du Biculturel d'intérêt régional,		aan de heer Rudi Vervoort, minister-president van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Territoriale Ontwikkeling en Stadsvernieuwing, Toerisme, de Promotie van het Imago van Brussel en Biculturele Zaken van Gewestelijk Belang,	
et à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,		en aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,	
concernant l'appel à projets Go4Brussels 2030 et les projets pilotes pour les jeunes de 15 à 21 ans qui sont (ou risquent d'être) en situation d'absentéisme scolaire dans l'enseignement professionnel.		betreffende de projectoproep Go4Brussels 2030 en de proefprojecten voor jongeren tussen 15 en 21 jaar die zich in een situatie van schoolverzuim (dreigen te) bevinden in het beroepsgericht onderwijs.	
Question orale de M. Thomas Naessens	42	Mondelinge vraag van de heer Thomas Naessens	42
à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,		aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,	
concernant le nouvel accord-cadre horeca.		betreffende de nieuwe raamovereenkomst voor de horeca.	
Question orale de Mme Leila Agic	43	Mondelinge vraag van mevrouw Leila Agic	43
à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,		aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,	
concernant la lutte contre les discriminations faites aux femmes enceintes dans le milieu du travail.		betreffende de bestrijding van discriminatie van zwangere vrouwen op het werk.	
Question orale de M. Michaël Vossaert	47	Mondelinge vraag van de heer Michaël Vossaert	47
à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-		aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast	

Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,

concernant l'ordonnance relative aux stages de transition.

Demande d'explications de Mme Khadija Zamouri

à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,

concernant le problème de la mobilité dans la périphérie pour les travailleurs bruxellois.

Discussion – Orateurs :

Mme Khadija Zamouri (Open Vld)

M. Alain Vander Elst (MR)

M. Bernard Clerfayt, ministre

Question orale de Mme Khadija Zamouri

à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,

concernant la régularisation du travail non déclaré dans l'économie bruxelloise.

met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

betreffende de ordonnantie betreffende de instapstages.

Vraag om uitleg van mevrouw Khadija Zamouri

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

betreffende het mobiliteitsprobleem in de Rand voor de Brusselse werknemers.

Bespreking – Sprekers:

Mevrouw Khadija Zamouri (Open Vld)

De heer Alain Vander Elst (MR)

De heer Bernard Clerfayt, minister

Mondelinge vraag van mevrouw Khadija Zamouri

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

betreffende het regulariseren van zwartwerk in de Brusselse economie.

1103 Présidence : M. Hasan Koyuncu, deuxième vice-président.

Voorzitterschap: de heer Hasan Koyuncu, tweede ondervoorzitter.

1105 **QUESTION ORALE DE M. MARC-JEAN GHYSSELS**

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER MARC-JEAN GHYSSELS

1105 à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,

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

1105 concernant les résultats du programme pilote de la semaine de quatre jours.

betreffende de resultaten van het proefproject met de vierdagenwerkweek.

1107 **M. Marc-Jean Ghysseles (PS).**- Récemment, un programme pilote sur la semaine de quatre jours a été mené par l'Université de Cambridge. Comprenant 61 entreprises et environ 2.900 travailleurs au Royaume-Uni, celui-ci a eu lieu de juin à décembre 2022. Les résultats de cette étude montrent que la réduction du temps de travail a eu un impact positif sur la santé et le bien-être des travailleurs, ainsi que sur leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (moins de stress, niveaux réduits de burn-out, d'anxiété, de fatigue et de troubles du sommeil). Cette étude révèle également que la réduction du temps de travail n'a pas eu de répercussions négatives sur les résultats financiers des entreprises.

De heer Marc-Jean Ghysseles (PS) (in het Frans).- *Uit een proef met een vierdagenwerkweek in het Verenigd Koninkrijk van juni tot december 2022 blijkt dat de beperking van de arbeidsduur een positief effect heeft op de gezondheid en het welzijn van werknemers. Ze slagen er beter in om werk en privéleven te combineren. Toch was er geen negatief effect op de financiële resultaten van de bedrijven.*

In de algemene beleidsverklaring staat dat de regering op basis van proefprojecten met collectieve arbeidsduurvermindering maatregelen zal nemen om een betere combinatie van werk en privéleven te ondersteunen.

La déclaration de politique régionale précise ceci : « Le gouvernement donnera également suite à l'évaluation des projets pilotes de réduction collective de temps de travail menés au sein des administrations et services publics. Plus largement, le gouvernement soutiendra les actions menées en matière de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. »

Bent u op de hoogte van de betrokken studie? Zo ja, welke conclusies trekt u eruit? Besprak de regering de proefprojecten met arbeidsduurvermindering voor ambtenaren?

Avez-vous pris connaissance de cette étude ? Si oui, quels constats en tirez-vous ? Des discussions ont-elles eu lieu au sein du gouvernement afin de savoir comment progressent les projets pilotes de réduction du temps de travail dans la fonction publique ?

Is er een strategie voor arbeidsduurvermindering voor gemeentepersoneel? Zo niet, komt die er nog voor het einde van de regeerperiode?

Une stratégie de réduction du temps de travail pour les pouvoirs locaux de la Région a-t-elle déjà été définie ? Si non, cela est-il prévu d'ici la fin de la législature ?

Kan arbeidsduurvermindering een impact hebben op de werkloosheidscijfers? Ziet u een verband met werkloosheid bij ouderen?

Plus largement, la réduction du temps de travail peut-elle avoir un impact sur le chômage et le taux d'emploi ? Enfin, que pensez-vous du lien entre réduction du temps de travail et chômage des seniors ?

1109 **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- J'ai pris connaissance de l'étude que vous évoquez. La semaine de quatre jours a été instaurée à différents niveaux pour tenter d'améliorer le quotidien des travailleurs et de soutenir la création d'emplois. En effet, travailler quatre jours au lieu de cinq en gardant la même rémunération ne peut qu'avoir un effet bénéfique sur la santé et sur le plaisir de travailler, puisque la charge est

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *Ik ben op de hoogte van de studie. Een vierdagenweek voor hetzelfde loon als een voltijdse baan heeft inderdaad een positief effect op de gezondheid en de motivatie, aangezien de werklast afneemt. Het moet natuurlijk wel nog in economisch en administratief opzicht haalbaar blijven.*

De studie in het VK was alleszins een groot succes, want 56 van de 61 deelnemende bedrijven doen voorlopig verder met de

moindre. La question concerne plutôt la faisabilité économique et administrative d'un tel modèle.

J'ai pris connaissance de l'étude réalisée au Royaume-Uni. Ce rapport détaille les résultats complets. Cette expérience menée à grande échelle a été un succès, puisque 56 des 61 entreprises participantes, soit 92 % d'entre elles, poursuivront ce projet de la semaine de quatre jours, et 18 entreprises ont confirmé que cette politique constituait pour elles un changement permanent.

Les effets positifs de cette expérience sont donc multiples, tant pour une majorité d'employeurs que pour les travailleurs. Les employeurs ont vu leur chiffre d'affaires se stabiliser au cours de la période d'essai. Les revenus de certains ont progressé de 35 % par rapport à la même période en 2021. Ces résultats sont donc positifs et encourageants. Les travailleurs, quant à eux, bénéficient souvent d'améliorations significatives de bien-être.

(M. Michaël Vossaert, président, prend place au fauteuil présidentiel)

Les données de comparaison des situations précédant et suivant l'instauration de la semaine de quatre jours montrent que 39 % des travailleurs se disent moins stressés, et 71 % d'entre eux ont réduit leur niveau d'épuisement professionnel. Cette expérience menée au Royaume-Uni dans un contexte particulier a donc des effets positifs.

S'agissant de la possibilité de reproduire une telle expérience au sein des pouvoirs locaux en Région bruxelloise, le statut du personnel, le cadre administratif et pécuniaire et, de manière générale, l'organisation du cadre de travail du personnel des administrations communales sont la compétence exclusive des conseils communaux. Ces derniers fixent souverainement les règles en la matière, et le principe de l'autonomie communale s'applique. En tant que ministre de tutelle, il ne m'appartient pas de fixer de règles ou une stratégie de réduction du temps de travail pour les pouvoirs locaux, vu l'incidence directe sur leur organisation et leurs finances. À moins que la Région règle tous les aspects, une initiative de ma part irait à l'encontre de l'autonomie communale. Toutefois, certaines communes réfléchissent à certains aspects de la mise en œuvre d'une réduction du temps de travail, telle la semaine de quatre jours. Pour autant, cette question ne relève pas de ce sur quoi porte la tutelle. Tant que les leurs finances restent en ordre, les communes sont libres d'organiser autrement leur régime de travail.

Pour ce qui est de l'effet de la réduction du temps de travail sur le chômage et le taux d'emploi, je rappelle que sous l'égide de mon prédécesseur, Didier Gosuin, une étude de faisabilité a été réalisée sur la réduction du temps de travail, selon la formule de la semaine de quatre jours. L'objectif consistait à améliorer l'emploi des personnes peu qualifiées travaillant en Région bruxelloise. Cette étude a été réalisée par une équipe interuniversitaire coordonnée par le Brussels Studies Institute.

vierdagenwerkweek en 18 voeren ze definitief in. De test was dus zowel voor werknemers als werkgevers positief. Die laatste boekten bovendien evenveel tot 35% meer inkomsten als in 2021.

(De heer Michaël Vossaert, voorzitter, treedt als voorzitter op)

Uit vergelijkingen blijkt dat 39% van de werknemers zich dankzij de vierdagenwerkweek minder gestresseerd voelde. Daarnaast had 71% minder last van burn-outsyndromen.

In het Brussels Gewest valt de arbeidsorganisatie voor het gemeentepersoneel uitsluitend onder de bevoegdheid van de gemeentebesturen. Het komt mij niet toe om de regels te bepalen voor een arbeidsduurvermindering bij de gemeenten. Sommige gemeenten overwegen wel om een dergelijke maatregel in te voeren. Zolang ze hun financiën op orde kunnen houden, staat hun dat vrij.

De vorige minister van Werk, de heer Gosuin, liet destijds een haalbaarheidsstudie over de vierdagenwerkweek uitvoeren. Zijn doel was om met die maatregel meer laaggeschoolden aan het werk te krijgen.

¹¹¹³ Cette étude porte sur divers aspects juridiques pour les compétences régionales et les conséquences sur le droit du travail et le droit à la sécurité sociale. Elle porte également sur les aspects économiques à travers une évaluation de la situation socioéconomique en Région bruxelloise. Elle examine enfin les aspects organisationnels de cette problématique. La demande de travail, à la suite de la réduction collective du temps de travail, devrait en théorie se traduire par la création d'emplois, et de ce fait, par la diminution du chômage. Ces espoirs étaient en tout cas permis.

En pratique, l'effet d'une réduction du temps de travail sur le chômage doit être nuancé dans le cas d'une ville-région telle que la Région bruxelloise, plus étroite que son hinterland socioéconomique.

Premièrement, dans la mesure où une grande majorité des emplois en Région bruxelloise sont hautement qualifiés, alors qu'une part importante des demandeurs d'emploi bruxellois sont faiblement qualifiés ou titulaires d'un diplôme obtenu à l'étranger non reconnu, une réduction généralisée du temps de travail aurait des effets limités pour cette catégorie spécifique de demandeurs d'emploi. Il faut examiner l'adéquation entre le profil des demandeurs d'emploi bruxellois et la masse globale des emplois qui connaîtraient une demande accrue due à la réduction généralisée du temps de travail à quatre jours.

Deuxièmement, un nombre important de travailleurs de la Région de Bruxelles-Capitale étant issus des deux autres Régions du pays, nous pouvons en déduire que les emplois créés seront également pourvus par de nouveaux travailleurs venus de Flandre et de Wallonie.

Dès lors, la réduction du temps de travail pourrait réduire le chômage. Elle pourrait en effet encourager les entreprises à embaucher davantage de travailleurs pour maintenir un même niveau de production, et dès lors augmenter le taux d'emploi. Toutefois, pareille mesure pourrait aussi augmenter les coûts salariaux, car les employeurs devraient payer davantage de travailleurs pour effectuer le même travail qu'auparavant. Et si les coûts salariaux augmentent, cela peut diminuer la demande de travail, le taux d'emploi, et de ce fait, déboucher sur une hausse du chômage.

¹¹¹⁵ Cette hypothèse dépend donc fortement de la capacité des employeurs à générer une demande ou des recettes supplémentaires pour assumer cette charge. Son application diffèrera dès lors selon que l'employeur relève du secteur privé, qui « vend » sa production, ou du secteur public. Pour ce dernier, travaillant à budget constant, l'impact serait négatif ; il faudrait alors augmenter les recettes fiscales. Tout dépend du contexte dans lequel un tel exercice pourrait être mené. Son incidence est complexe et n'a pas encore été étudiée à ce stade.

La réduction du temps de travail peut assurément avoir des effets positifs sur le chômage et le travail des seniors. Elle pourrait en effet avant tout offrir une solution aux travailleurs âgés pour mieux équilibrer leur fin de carrière et réduire les

Arbeidsduurbepanking zou in theorie moeten leiden tot de creatie van meer werkgelegenheid en bijgevolg door een afname van de werkloosheid.

De effecten van een dergelijke arbeidsduurvermindering zouden in een klein gewest als Brussel echter eerder beperkt zijn.

Om te beginnen zijn voor een groot deel van de jobs in Brussel hooggeschoolden nodig, terwijl een aanzienlijke groep Brusselse werkzoekenden laaggeschoold is of een niet-erkend buitenlands diploma heeft. Voor die groep zou arbeidsduurverkorting weinig effect hebben.

Daarnaast komt een groot aantal werknemers in het Brussels Gewest uit de andere gewesten. De jobs die door een arbeidsduurvermindering zouden ontstaan, zouden dan ook door andere werknemers uit Vlaanderen of Wallonië worden ingevuld.

Een arbeidsduurvermindering kan de werkloosheid wel degelijk helpen beperken, omdat ze ondernemingen stimuleert om meer werknemers in dienst te nemen. De loonkosten zouden daardoor echter stijgen, waardoor de vraag naar arbeid afneemt en de werkloosheid opnieuw zal toenemen.

De uitkomst is dus sterk afhankelijk van de mogelijkheden van werkgevers om meer inkomsten te genereren ter compensatie van de hogere loonkosten. De toepassing verschilt dan ook in de private en de openbare sector. Bij die laatste zou de maatregel een negatieve impact hebben, wat een belastingverhoging zou veroorzaken.

Een arbeidsduurvermindering kan zeker positieve effecten hebben op de werkloosheid bij ouderen, die de kans krijgen om de werkdruk aan het einde van hun loopbaan af te bouwen. Dat kan hen motiveren om langer aan het werk te blijven. Nu hebben ze alleen de keuze tussen voltijds werken of met pensioen gaan. Met een flexibeler systeem gaan echter ook kosten gepaard. Bovendien gaan aan de invoering onderhandelingen tussen

effets de l'épuisement professionnel. Je pense d'ailleurs que l'une des raisons expliquant le faible taux d'emploi des seniors en Belgique, a fortiori par rapport aux pays comparables, est que nous n'adaptions pas suffisamment les fins de carrière, avec des réductions progressives du temps de travail qui permettraient de travailler plus longtemps.

Notre système actuel est trop binaire : emploi à temps plein ou retraite, sans système de carrière plus souple.

Toutes ces mesures ont un coût et les fins de carrière relèvent du droit social et des négociations collectives entre employeur et travailleur, et dépassent le cadre des compétences régionales. Je ne peux dès lors aller plus loin dans la réflexion sur une semaine de quatre jours.

¹¹¹⁷ **M. Marc-Jean Ghysels (PS).**- Je dois vous avouer ma déception en écoutant votre réponse, car je vous connaissais plus inventif. Vous dressez ici le constat de ce tout ce qui ne va pas. Coiffé de votre casquette de tutelle, vous affirmez ne pas pouvoir toucher à l'autonomie communale. Cependant, vous êtes également ministre de l'Emploi et, vous avez déclaré récemment - propos qui ont causé pas mal de vagues - que les travailleurs précaires et moins qualifiés en Région bruxelloise sont précisément souvent en recherche d'emploi.

Tant au niveau communal que régional, un système de quatre jours par semaine pour les travailleurs des services de propreté où les exigences en matière de diplômes sont moindres pourrait fonctionner.

Vous nous dites qu'en raison de la petite superficie de notre Région, toutes les mesures mises en place profiteraient tout autant aux deux autres Régions qui sont également pourvoyeuses d'emplois. Alors ne faisons plus rien pour l'emploi à Bruxelles, puisque toutes les mesures en Région bruxelloise pourraient, à coup sûr, profiter aux Régions voisines.

Dans le cas qui nous occupe, votre casquette de ministre de tutelle sur les communes vous donne l'occasion de proposer une politique d'incitants à l'attention des communes. Ces dernières pourraient tester le système, ne fût-ce que dans les services de balayage. Vous savez à quel point il est difficile de maintenir dans les communes un niveau de propreté raisonnable et confortable pour les habitants. On pourrait donc faire preuve d'inventivité dans ce domaine.

Puis-je vous demander de vous pencher sur la question et d'émettre des propositions plutôt que des constats négatifs comme votre impossibilité d'agir à cause de la compétence fédérale, de l'autonomie communale ou le fait que votre action profiterait aux autres Régions ? Il me semble que vous avez la capacité de faire des propositions plus positives.

¹¹¹⁹ **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Je me permets de vous rappeler que, sous la législature précédente, une étude très concrète a été menée à l'initiative de mon prédécesseur. Elle étudiait la possibilité de mettre en œuvre une semaine de

werkgevers en werknemers vooraf, wat buiten mijn bevoegdheid valt.

De heer Marc-Jean Ghysels (PS) *(in het Frans).*- *U stelt mij teleur. U maakt niet meer dan een overzicht van de zaken die niet goed werken en verschuilt zich achter de autonomie van de gemeenten. U bent nochtans minister van Werk en zei onlangs dat het vaak de laaggeschoolde Brusselaars zijn die werk zoeken.*

Zowel bij de gemeenten als bij het gewest moet een vierdagenwerkweek bij de netheidsdiensten bijvoorbeeld mogelijk zijn.

U zegt dat een vierdagenweek vooral de twee andere gewesten ten goede zou komen. Als we die redenering doortrekken, kunt u in Brussel beter geen maatregelen voor de werkgelegenheid meer nemen.

Op grond van uw toezichthoudende bevoegdheid kunt u een stimulerend beleid voeren voor de gemeenten. Zij kunnen een vierdagenwerkweek testen, al was het maar bij de reinigingsdienst. Mogelijk komt dat zelfs de netheid ten goede.

Misschien moet u wat voorstellen uitwerken in plaats van ervan uit te gaan dat u niet bevoegd bent voor al die zaken.

De heer Bernard Clerfayt, minister *(in het Frans).*- *Tijdens de vorige regeerperiode is de invoering van een vierdagenwerkweek bij Net Brussel bestudeerd. Op basis van de resultaten heeft Net Brussel echter beslist om niet te*

quatre jours - et donc une réduction du temps de travail - avec embauche compensatoire au sein de Bruxelles Propreté. Cela concernait plusieurs milliers de travailleurs avec un faible niveau de qualification. C'est un cas typique de remplacement d'heures non prestées pouvant s'adresser spécifiquement à des travailleurs bruxellois. Je vous renvoie à cette étude, que nous pouvons diffuser si elle n'est pas disponible publiquement, et dont les conclusions n'ont pas poussé Bruxelles Propreté à faire cet exercice. Le service public régional lui-même n'a pas conclu à la faculté de réaliser cet exercice sans une incidence importante en matière de coûts.

Je vous invite à réinterroger le ministre chargé de Bruxelles Propreté pour voir si ce programme pourrait être mis en œuvre aujourd'hui, dans de nouvelles circonstances, et quel en serait le coût relatif.

S'agissant des conditions de travail des personnes œuvrant à la propreté publique, au niveau communal ou régional, je me préoccuperais d'abord d'assurer aux premières des niveaux de rémunérations identiques à ceux des secondes. C'est l'objet du plan élaboré avec les communes afin de revaloriser les rémunérations de leur personnel. L'argent public bruxellois rémunère mieux les travailleurs régionaux que les travailleurs communaux. Il convient encore de palier ce déséquilibre important.

1119 **M. Marc-Jean Ghysse (PS).** - C'est un projet qu'avait lancé M. Madrane, mais qui n'a pas abouti.

- *L'incident est clos.*

1125 **QUESTION ORALE DE M. ALAIN VANDER ELST**

1125 **à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,**

1125 **concernant la mise à l'emploi des Bruxellois à Brussels Airport.**

1127 **M. Alain Vander Elst (MR).** - Récemment, nous avons appris votre volonté de mettre plus de Bruxellois à l'emploi, y compris en Flandre, et notamment à Brussels Airport. Mon groupe salue cette excellente initiative. Avec un peu moins de 88.000 demandeurs d'emploi inoccupés à Bruxelles, il est bon de rappeler qu'il existe de nombreux emplois à pourvoir non seulement en Région bruxelloise, mais également dans sa périphérie.

Grâce à des initiatives comme Aviato, les emplois à Brussels Airport sont plus accessibles, ce qui permet de promouvoir l'intégration de nouveaux collaborateurs à l'aéroport.

Selon un rapport de la Katholieke Universiteit Leuven, en 2018, sur les 25.463 travailleurs dont le domicile était connu et qui

experimenteren met een arbeidsduurvermindering. De kosten zouden immers te hoog oplopen.

Misschien moet u aan minister Maron, die bevoegd is voor Net Brussel, vragen of het onder de huidige omstandigheden wel financieel haalbaar is om de vierdagenwerkweek uit te proberen.

Mij lijkt het echter belangrijker dat de medewerkers van de gemeentelijke en de gewestelijke reinigingsdiensten gelijke lonen krijgen.

De heer Marc-Jean Ghysse (PS) *(in het Frans).* - *Dat was een plan van de heer Madrane, dat niet is uitgevoerd.*

- *Het incident is gesloten.*

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER ALAIN VANDER ELST

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

betreffende de tewerkstelling van Brusselaars op Brussels Airport.

De heer Alain Vander Elst (MR) *(in het Frans).* - *U wilt meer Brusselaars aan het werk krijgen, in het bijzonder bij Brussels Airport. De MR juicht toe dat u werklozen stimuleert om ook in Vlaanderen naar een baan uit te kijken. Dankzij initiatieven als Aviato vinden zij vlotter werk op de luchthaven dan enkele jaren geleden.*

Welke nieuwe initiatieven nam u om Brusselaars vlotter aan een baan in Vlaanderen of bij Brussels Airport te helpen?

Uit een studie van de Katholieke Universiteit Leuven blijkt dat 17,8% van alle werknemers op de luchthaven in 2018 uit Brussel kwam. Hoeveel zijn dat er vandaag?

résidaient en Belgique, 72 % habitaient en Région flamande et 18 % en Région de Bruxelles-Capitale.

L'un des constats du rapport est que les Bruxellois trouvent plus facilement un travail à l'aéroport aujourd'hui qu'il y a quelques années.

Quelles sont les nouvelles initiatives pour permettre à davantage de Bruxellois de travailler en Flandre, notamment à Brussels Airport ?

Il était indiqué dans le même rapport que les Bruxellois occupaient 17,8 % de l'emploi total de l'aéroport. Pouvez-vous nous dire quel est ce taux aujourd'hui ? Quels sont les principaux secteurs dans lesquels ces Bruxellois ont trouvé un emploi ?

Toujours selon ce rapport, beaucoup de Bruxellois sont présents dans des secteurs plutôt précaires comme l'horeca et sont engagés principalement à temps partiel. Quelles sont les politiques menées pour inciter les Bruxellois à occuper des emplois dans d'autres secteurs comme le transport aérien, l'informatique et la consultance ?

Quelle est votre évaluation de la collaboration entre Aviato et logistcity.brussels dans l'organisation de formations ciblées pour attirer les Bruxellois à Brussels Airport ? Est-ce que des difficultés sont rencontrées ? Combien de Bruxellois poursuivent actuellement une formation dans ce cadre ?

¹¹²⁹ **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Il existe effectivement une énorme réserve d'emplois en Flandre : la Région bruxelloise compte près de 88.000 chercheurs d'emploi, avec des compétences diverses et la Flandre, quant à elle, compte dans son ensemble 127.903 postes vacants, dont un grand nombre constituent une opportunité à proximité de la Région Bruxelloise.

La situation n'est pas nouvelle, et cela fait longtemps que mes prédécesseurs et Actiris manifestent la volonté de mieux collaborer avec les services et employeurs flamands, afin d'orienter de nombreux travailleurs bruxellois à traverser la frontière régionale et de combler les emplois disponibles dans le grand hinterland économique bruxellois. Il faut saisir toutes les occasions pour mettre un maximum de Bruxellois à l'emploi.

Il existe un accord de coopération avec la Flandre. Il a été renouvelé à plusieurs reprises, dont par moi-même en 2021. Il vise à améliorer les échanges d'informations relatives aux postes vacants et à mieux orienter davantage de chercheurs d'emploi inscrits chez Actiris vers le VDAB. Ce dernier a même été mandaté par Actiris pour assurer l'orientation, l'accompagnement et la formation de chercheurs d'emploi candidats à ces emplois en Flandre. Il organise des formations sur mesure pour les candidats, au bénéfice des employeurs de cet hinterland socioéconomique bruxellois.

L'ancien accord de coopération prévoyait une mise à l'emploi annuelle de 1.500 chercheurs d'emploi d'Actiris en Flandre. Avec mon homologue flamand, Jo Brouns, nous avons porté cet

In welke sectoren ging de Brusselaars aan het werk? Volgens de studie gaat het vooral om preciaire, deeltijdse jobs in de horeca. Hoe probeert u de Brusselaars naar jobs in sectoren als luchtvaart, informatica of consultancy te leiden?

Hoe beoordeelt u de samenwerking tussen Aviato en logistcity.brussels bij de organisatie van doelgerichte opleidingen? Levert die problemen op? Hoeveel Brusselaars volgen momenteel een opleiding?

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *In Vlaanderen zijn er inderdaad 127.903 vacatures, terwijl het Brussels Gewest 88.000 werkzoekenden telt. Uiteraard willen wij van die situatie gebruikmaken om zoveel mogelijk Brusselaars aan een job te helpen.*

Er bestaat een samenwerkingsakkoord met Vlaanderen dat voor het laatst herzien werd in 2021 en dat onder meer slaat op een betere samenwerking tussen Actiris en de VDAB. Volgens het oude samenwerkingsakkoord moesten op die manier jaarlijks 1.500 Brusselse werkzoekenden een job vinden in Vlaanderen, maar ik ben met de Vlaamse minister Brouns overeengekomen om dat aantal op te trekken tot 2.000 vervolgens jaarlijks te verhogen.

In 2022 werden er ongeveer 40.000 banen gecreëerd in het Brussels Gewest. Daarvan werden er circa 28.000 ingenomen door Brusselaars. Daarnaast gingen 2.500 Brusselaars in Vlaanderen aan de slag. Het was weliswaar een uitzonderlijk jaar, maar de cijfers zijn goed.

De KU Leuven en Actiris bespreken momenteel een nieuwe studie over de arbeidsmarkt in en rond de luchthaven. De bedoeling is om die elke drie tot vijf jaar opnieuw te analyseren.

objectif à 2.000 emplois en Flandre - un objectif destiné ensuite à augmenter annuellement de 10 %.

En 2022, la dernière année pour laquelle nous disposons de chiffres complets, 40.000 emplois ont été créés en Région bruxelloise, dont 70 % occupés par des Bruxellois, soit 28.000 postes, et 2.500 Bruxellois de plus sont allés travailler en Flandre. Il s'agit d'une année certes exceptionnelle, mais elle démontre que les résultats sont là.

Je reviens à l'étude organisée par Actiris et la KUL à la demande de la Région. La KUL et Actiris sont en discussion pour produire une nouvelle étude du marché de l'emploi à l'aéroport et autour de celui-ci. Je devrai donc vous faire patienter avant de pouvoir vous communiquer des résultats. Nous souhaitons suivre, tous les trois à cinq ans, l'évolution de cette situation afin de mieux orienter nos stratégies.

¹¹³¹ Concernant des secteurs qui emploient le plus de travailleurs bruxellois à l'aéroport, il s'agit de la manutention, de l'horeca et du transport aérien. Il s'agit d'emplois peu qualifiés et donc facilement accessibles pour une partie de nos chercheurs d'emploi bruxellois alors que ces emplois manquent en Région bruxelloise.

Si nous avons une importante réserve de main d'œuvre, il faut savoir que celle-ci présentent de nombreuses lacunes : près de sept chercheurs d'emploi bruxellois sur dix ont au mieux un diplôme du secondaire et seuls 6,5 % ont une bonne connaissance de l'autre langue nationale. Cette maîtrise insuffisante constitue souvent un handicap.

Dans ce contexte, la formation s'impose comme le principal levier à activer. En effet, se former augmente considérablement ses chances de décrocher un emploi, surtout si l'on peut se former « sur mesure » pour les besoins d'entreprises signalant des perspectives de mise à l'emploi à proximité de Bruxelles. C'est précisément pour cette raison que j'ai demandé à Actiris de réaliser un bilan de compétences professionnelles, linguistiques et numériques de tous les chercheurs d'emploi pour mieux construire le parcours d'accompagnement individuel ou le chemin de formation qui les conduira vers l'emploi. Cette objectivation des compétences permettra, en outre, de mieux orienter les chercheurs d'emploi vers ces postes qui s'ouvrent à proximité de Bruxelles.

Vous m'interrogez ensuite sur la collaboration avec l'ASBL Aviato et Logisticity qui est notre opérateur en matière de métiers de la logistique. Cette collaboration est très positive et est d'ailleurs demandée par les employeurs de l'aéroport. C'est une réponse concrète avec des responsabilités partagées, dont la garantie d'embauche. Si un employeur fait une demande d'engagement de 10, 20 ou 30 personnes avec tel profil, le profil de formation peut être construit sur cette base. Logisticity est l'opérateur désigné pour ce faire, sauf si le VDAB le prend en charge.

In en rond de luchthaven vind je vooral laaggeschoolde jobs. Dat is interessant, want Brussel heeft veel laaggeschoolde werkzoekenden en dergelijke jobs zijn hier schaars. Een belangrijke hinderpaal is wel dat slechts 6,5% van de Brusselse werkzoekenden de tweede landstaal voldoende machtig is.

Opleidingen vormen dan ook de sleutel tot werk, zeker als het gaat om opleidingen op maat van bepaalde bedrijven die voor jobs kunnen zorgen. Daarom heb ik Actiris gevraagd om de competenties van de werkzoekenden objectief in kaart te brengen en op basis daarvan geschikte opleidingstrajecten uit te werken.

De samenwerking met de vzw Aviato en Logisticity verloopt uitstekend. Potentiële werkgevers kunnen aangeven welke profielen ze zoeken en Logisticity organiseert aangepaste opleidingen.

Sinds augustus 2022 zijn 92 werkzoekenden (van wie 72 Brusselaars) gestart met een opleiding tot bagageafhandelaar. 55 van hen (onder wie 47 Brusselaars) zijn al klaar en die zijn allemaal aangeworven. Ondertussen is ook een nieuwe opleiding gestart tot incheckassistent. Die heeft al 20 kandidaten (onder wie 9 Brusselaars) aan een job geholpen. Diegenen die belangstelling toonden, maar niet konden deelnemen aan een opleiding, worden verder gevolgd door Logisticity.

Concernant les chiffres, depuis août 2022, 92 chercheurs d'emploi, dont 72 Bruxellois, ont entamé une formation de manutentionnaire. Parmi les 55, dont 47 Bruxellois, qui ont terminé depuis lors leur formation, tous ont été engagés. Cela prouve que ces formations sur mesure répondent bien aux demandes des employeurs.

Une nouvelle formation d'agent d'enregistrement (« check in agent ») vient d'être lancée, celle-ci a déjà réuni 24 chercheurs d'emploi, dont 10 Bruxellois, et a permis l'embauche de 20 personnes, dont 9 Bruxellois.

Bien sûr, il faut pouvoir faire encore mieux en améliorant l'orientation et la fluidité du parcours des chercheurs d'emploi et la maîtrise de langues étrangères, notamment l'anglais et le néerlandais. Ceci requiert souvent une mise à jour des compétences linguistiques des chercheurs d'emploi.

Il me paraît opportun de vous préciser que les candidats qui ne réussissent pas à entrer en formation sont systématiquement suivis par l'équipe emploi de Logisticity. Ces personnes ayant manifesté leur intérêt pour ces emplois, il faut les accompagner jusqu'à ce qu'elles acquièrent les compétences nécessaires pour les décrocher, quel que soit l'endroit où ils se situent. L'emploi des Bruxellois ne peut s'arrêter aux frontières de la Région bruxelloise.

Je me réjouis donc que nous ayons des objectifs ambitieux et que nous soyons capables de les atteindre aujourd'hui puisque, chaque année, de plus en plus de Bruxellois décrochent un emploi au-delà des frontières régionales.

1133 **M. Alain Vander Elst (MR).**- Sachant que 350.000 navetteurs viennent travailler en Région bruxelloise, le retour est faible pour la périphérie. Quelque 75.000 travailleurs font en effet le trajet inverse.

Bien entendu, les langues sont une priorité : d'abord le néerlandais pour l'aéroport et puis l'anglais, car il pourra servir aux techniciens et aux employés dans d'autres emplois éventuels. Nous préconisons dès lors une formation permanente.

Ensuite, vous indiquez que, même si les travailleurs ne sont pas repris, ils font partie d'une réserve de recrutement pour de futurs emplois, que ce soit en Flandre, à Bruxelles, voire dans la périphérie wallonne. Ce point est aussi très positif.

- *L'incident est clos.*

1137 **QUESTION ORALE DE M. HASAN KOYUNCU**

1137 **à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,**

De heer Alain Vander Elst (MR) *(in het Frans).*- *In het Brussels Gewest komen 350.000 pendelaars werken, terwijl slechts 75.000 Brusselaars pendelen naar een ander gewest. Het aanleren van het Nederlands en in tweede instantie het Engels is dan ook erg belangrijk.*

Het is positief dat wie een bepaalde opleiding uiteindelijk niet kan volgen, toch in een soort wervingsreserve terechtkomt.

- *Het incident is gesloten.*

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER HASAN KOYUNCU

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

1137 **concernant la pénurie de personnel dans l'horeca.**

1139 **M. Hasan Koyuncu (PS).**- Selon un récent article de RTL info, le secteur horeca est touché à la fois par la crise de l'énergie et par le manque de personnel. Ainsi, le secteur de la restauration fait peu de bénéfices ou n'en fait plus du tout !

L'accumulation de problèmes qui touchent actuellement le secteur de l'horeca est préoccupante. En effet, la crise du Covid-19 a eu un impact sur l'organisation du monde du travail, réduisant considérablement l'attractivité et la cote du secteur. Cette situation se traduit par la régression du nombre d'étudiants en école hôtelière ; ils ne sont plus intéressés et motivés à effectuer un métier présentant une charge de travail importante, qui plus est, dans des conditions laborieuses.

En outre, la crise énergétique n'a fait qu'augmenter la pression sur les marges des restaurateurs, puisque ce secteur ne peut augmenter les prix de manière proportionnelle aux coûts imposés. Les restaurateurs sont dès lors amenés à licencier leur personnel faiblement qualifié afin d'embaucher très peu de personnel qualifié.

Pour le groupe socialiste, il est indispensable que les Bruxelloises et aux Bruxellois accèdent à des emplois de qualité et qu'ils puissent évoluer pleinement dans ces fonctions.

Lors d'un échange avec la Fédération Horeca Bruxelles le 5 octobre 2022, vous avez évoqué la question de l'augmentation de la rémunération nette comme outil de motivation. Avez-vous connaissance de discussions au niveau fédéral à ce sujet ? Dans l'affirmative, quel est le montant envisagé et quels en seraient les bénéficiaires ?

Par ailleurs, vous avez mentionné le fait qu'une étude sur l'emploi et la formation serait disponible en janvier 2023. Cette étude porte-t-elle spécifiquement sur le secteur horeca ? Dans le cas contraire, de quoi s'agit-il ? Est-elle disponible ?

Enfin, vous avez également fait référence à la possibilité d'instaurer des contrôles de compétences au sein d'Actiris, d'améliorer les primes Activa, mais aussi de mettre en œuvre la prime tuteur ou la création d'un label Entreprise formatrice. Pouvez-vous nous en dire davantage ? Et plus généralement, quels sont les dispositifs déjà mis en œuvre ? D'après les premières évaluations, quels impacts ont-ils sur le secteur horeca ?

1141 **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Le secteur horeca, grand pourvoyeur d'emplois en Région bruxelloise, peine depuis longtemps à pourvoir tous ses postes vacants. La situation est similaire dans les autres Régions et dans les pays avoisinants.

Les membres de l'horeca travaillent quand nous nous amusons ou quand nous nous reposons, souvent en soirée et le week-end, et selon des horaires coupés ou pendant les vacances. Les caractéristiques propres à ce secteur lui donnent une attractivité

betreffende het personeelstekort in de horeca.

De heer Hasan Koyuncu (PS) (in het Frans).- *De horeca krijgt het bijzonder zwaar te verduren. De sector leed onder de gezondheids- en energiecrisis en kampt met een ernstig personeelsgebrek. Door de opeenvolgende crisissen en de zware arbeidsomstandigheden kiezen steeds minder studenten voor de hotelschool.*

Voor de PS-fractie is het van essentieel belang dat de Brusselaars toegang hebben tot degelijk werk, waarin ze zich ten volle kunnen ontwikkelen.

Tijdens een ontmoeting met de Brusselse Horecafederatie in oktober 2022 sprak u van een verhoging van het nettoloon. Weet u of de federale regering zich over de kwestie heeft gebogen? Zo ja, over welke bedragen gaat het en wie zouden de begunstigen zijn?

U zei ook dat er in januari 2023 een studie over werk en opleiding zou worden gepubliceerd. Gaat die specifiek over de horeca? Is de studie al beschikbaar?

Voorts verwees u naar de mogelijkheid om Actiris te belasten met de controle op de vaardigheden, alsook om de Activa-premie te verbeteren, een mentorsysteem uit te bouwen en een label in het leven te roepen voor ondernemingen die mensen opleiden. Kunt u dieper op die maatregelen ingaan? Welke zijn ondertussen ingevoerd? Wat was hun impact op de horeca?

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *Net als in de andere gewesten en in de buurlanden heeft de Brusselse horeca het moeilijk om personeel te vinden. Dat valt deels te verklaren door het feit dat horecamedewerkers voornamelijk werken wanneer de rest van de samenleving vrij heeft.*

Ervan uitgaan dat alle Brusselse werkzoekenden automatisch ingezet kunnen worden voor vacatures in de horeca is een

différente des emplois plus traditionnels, dont les horaires sont plus réguliers.

Selon une idée simpliste, tous les chercheurs d'emploi bruxellois accéderaient automatiquement à toutes les offres d'emploi disponibles. Or, la situation n'est pas aussi simple, eu égard à la compatibilité des emplois avec la vie personnelle, aux questions de rémunération et de formation, d'adéquation entre le niveau de compétences des chercheurs d'emploi et le niveau demandé par les employeurs.

Les causes de la pénurie de main d'œuvre dans ce secteur sont multiples et peut-être plus générales. Je suppose que les ministres de l'Emploi des autres Régions répondent à des questions similaires dans leur parlement respectif, parce que la problématique est globale et les leviers sont divers.

J'ai effectivement rencontré la Fédération Horeca Bruxelles à la fin 2022. Nous avons abordé tous les problèmes que rencontre ce secteur, ainsi que le contexte général. La crise énergétique et la désaffection pour une série de ces emplois compliquent la tâche des employeurs du secteur, et je comprends leurs difficultés. Ils ont dû fermer durant la crise sanitaire et ils ont été confrontés à des problèmes de trésorerie. Ce secteur a été fortement bouleversé ces dernières années. Il doit donc être plus spécialement accompagné et soutenu. Ses demandes doivent être entendues dans la période actuelle.

Les conditions salariales et de travail font partie des principaux enjeux. L'adéquation entre des horaires coupés, de nuit, durant le week-end et les vacances, et les conditions salariales doit être appréciée dans la discussion entre employeurs et employés, dans le cadre de la concertation sociale. Elle doit aussi se refléter dans la rémunération nette que perçoivent les travailleurs du secteur. S'agissant d'emplois peu rémunérés, la pression fiscale est encore trop importante.

N'étant pas membre du gouvernement fédéral, je dois me limiter à des déclarations générales sur la nécessité d'augmenter l'écart entre le salaire net et les allocations pour les personnes au chômage ou sans emploi. Je ne peux que plaider pour une plus grande attractivité du salaire net, de sorte qu'une série de personnes acceptent d'occuper des fonctions vacantes.

¹¹⁴³ Mais ce n'est pas le seul élément sur lequel nous pouvons agir, il y en a d'autres, notamment sur celui de la formation. Vous m'interrogez d'ailleurs sur l'étude relative à l'emploi et la formation dans ce secteur. Il ne s'agit pas d'une étude spécifique au secteur de l'horeca, mais du rapport publié annuellement par view.brussels et consacré à l'analyse des fonctions critiques, à savoir des fonctions où il existe un décalage entre le nombre de chercheurs d'emploi et le nombre de postes disponibles. L'étude porte également sur le lien entre ces fonctions critiques et les offres de formation qui existent en Région bruxelloise, permettant ainsi aux personnes intéressées d'y avoir accès. Elle ne se limite pas au seul secteur de l'horeca.

illusie. Het personeelsgebrek in de sector is algemeen en heeft uiteenlopende oorzaken.

Tijdens mijn ontmoeting met de Brusselse Horecafederatie hebben we de problemen van de sector besproken. De voornaamste knelpunten inzake personeel zijn de lonen en de arbeidsomstandigheden. Het horecapersoneel heeft onregelmatige werkuren; het werkt vaak 's avonds en tijdens het weekend, terwijl de lonen aan de lage kant zijn. Zulke zaken moeten bekeken worden in het kader van het sociaal overleg tussen werkgevers en werknemers. Er moet ook nagegaan worden of de nettolonen in de sector hoger kunnen. De belastingdruk op de lage lonen is nog steeds te hoog, waardoor het verschil met de werkloosheidsuitkeringen te klein is. Ik kan de federale Vivaldi-coalitie alleen maar oproepen om daar iets aan te doen.

Er bestaat geen specifieke studie over opleidingen voor de horeca, maar in het jaarlijkse rapport van view.brussels over de knelpuntberoepen komt ook het opleidingsaspect aan bod.

Er zijn verschillende instrumenten die de sector zou kunnen aanwenden, zoals de steun voor leercontracten, voor mentors in ondernemingen enzovoort. Het beroepsreferentiecentrum voor de horeca willen we uitbouwen tot een opleidings- en tewerkstellingscentrum.

Heel wat werkzoekenden geven bij Actiris te kennen dat ze in de horeca kunnen werken, maar blijken niet over de nodige competenties te beschikken. Actiris gaat immers uit van de verklaringen van de werkzoekenden zelf. Daarom zal

Cette étude est consultable sur le site internet de view.brussels et peut servir à tous les opérateurs de formation, dont Bruxelles Formation, pour suivre l'évolution de la situation.

Il existe d'autres mécanismes dont des aides à l'emploi, des aides à l'encouragement et à la formation en alternance - particulièrement appropriées au secteur de l'horeca - le soutien aux tuteurs en entreprise, etc. Récemment, nous avons longuement évoqué la formation en alternance lors d'une commission du Parlement francophone bruxellois. Je ne reviendrai donc pas sur le détail de tout ce que nous mettons en place pour mieux soutenir ce secteur. En outre, nous travaillons régulièrement avec le centre de référence professionnelle (CDR) de l'horeca, que nous avons l'intention de transformer prochainement en pôle formation-emploi pour l'horeca. Le CDR est l'endroit où les partenaires sociaux de l'horeca collaborent afin d'améliorer l'attractivité du secteur.

S'agissant du volet formation, je dois rappeler ce constat : il existe un écart important entre le nombre de Bruxellois inscrits chez Actiris, qui déclarent des qualifications dans les métiers de l'horeca et les compétences que requièrent les employeurs pour pourvoir ces postes. C'est explicable par le fait que, depuis très longtemps, les chercheurs d'emploi s'inscrivent chez Actiris sur une base déclarative. Cependant, l'objectivation du niveau de compétence reste insuffisante que pour garantir une bonne mise en concordance avec les exigences des employeurs et avec l'évolution des demandes dans ce secteur.

Je reviens donc à ma proposition, qui figure par ailleurs dans le contrat de gestion d'Actiris et qui sera traduite dans un texte de loi prochainement soumis au Parlement afin de lui conférer un cadre réglementaire : Actiris dressera un bilan de compétences objectif pour chaque chercheur d'emploi, dans les domaines professionnels, linguistiques et numériques, afin de bien mesurer le niveau de compétence du candidat et de préciser le parcours de formation que le chercheur d'emploi doit suivre pour mettre à niveau ses compétences dans tel ou tel secteur.

Des formations, il en existe une multitude. Il y a dix jours, je me suis rendu à la journée portes ouvertes de l'Espace formation PME (EFP) situé à Uccle. L'EFP propose des formations dans les différents métiers de l'horeca : boucherie, boulangerie, cuisine, barman - formation qui rencontre actuellement un grand succès car elle correspond à la demande de nombreux établissements.

¹¹⁴⁵ Une belle offre de formations existe, encore faut-il encourager les chercheurs d'emploi à en profiter et les rapprocher des exigences des employeurs. Encore faut-il aussi que les employeurs proposent des emplois à la rémunération et aux horaires attractifs. Quoi qu'il en soit, je mettrai toute mon énergie pour permettre au secteur d'offrir plus d'emplois de qualité et permettre à davantage de Bruxellois de trouver un emploi dans ce secteur.

¹¹⁴⁷ **M. Hasan Koyuncu (PS).**- Le secteur de l'horeca est aujourd'hui confronté à de réelles difficultés après la crise du Covid-19, suivie de la crise énergétique. N'oublions pas que les

ik binnenkort regelgeving aan het parlement voorleggen, die Actiris moet helpen om de competenties van werkzoekenden te objectiveren en hun een opleidingstraject aan te reiken.

Er bestaan heel wat opleidingen. Zo organiseert Espace formation PME in Ukkel opleidingen tot slager, bakker, kok of barman. Als we de werkzoekenden nu nog kunnen aansporen om ze te volgen en als de werkgevers aantrekkelijke voorwaarden bieden, zullen veel Brusselaars werk vinden in de horeca.

De heer Hasan Koyuncu (PS) (in het Frans).- Door de opeenvolgende crisissen ondervindt de horecasector grote moeilijkheden. Het is goed dat er veel opleidingen bestaan,

restaurateurs ont des familles. Aidons ce secteur qui représente le poumon de notre Région. Effectivement, nous offrons un large éventail de formations liées aux métiers de l'horeca à Bruxelles. Toutefois, nous devons mener un travail de sensibilisation et de communication pour orienter les jeunes et les chercheurs d'emploi vers l'horeca et rendre les emplois de ce secteur à nouveau attractifs.

- *L'incident est clos.*

1151 **QUESTION ORALE DE M. HASAN KOYUNCU**

1151 **à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,**

1151 **concernant l'accompagnement des NEET.**

1153 **M. Hasan Koyuncu (PS).**- Une analyse récente, publiée le 23 janvier dernier, a été réalisée par deux sociologues pour le compte de la revue scientifique sur des questions urbaines spécifiques à Bruxelles, Brussels Studies.

Cette analyse indique que le taux de chômage reste très inquiétant malgré les programmes spécifiques mis en œuvre par les autorités pour les jeunes de 18 à 30 ans, qui ne sont ni étudiants, ni travailleurs, ni stagiaires (not in education, employment or training, NEET). Ces programmes risquent en effet de manquer leur cible en raison de leur caractère trop standardisé, car ils rassemblent des situations sociales très distinctes et des réalités hétérogènes. C'est pourquoi l'offre actuelle de soutien et d'accompagnement n'est pas adaptée aux besoins particuliers de chaque jeune.

Les situations dans lesquelles certains jeunes se trouvent sont le résultat de processus d'inégalité liés à la classe sociale, à l'origine migratoire et souvent, à leurs intersections. Ces inégalités superposées affectent tant la sphère scolaire que la sphère professionnelle. En revanche, d'autres jeunes connaissent simplement une phase de transition dans leur vie, en prenant, par exemple, une année sabbatique après les études secondaires ou entre deux diplômes de l'enseignement supérieur.

Par conséquent, c'est une même catégorie statistique qui décrit deux réalités très différentes. Or, l'identification de catégories fidèles à la réalité est un enjeu qui doit être un objectif de la gestion de la chose publique.

Dans sa déclaration de politique générale, le gouvernement s'est engagé à poursuivre des actions concrètes pour répondre au désarroi d'une partie de ces jeunes Bruxellois en situation de décrochage scolaire ou professionnel. Il s'est également engagé à renforcer la synergie entre les opérateurs de formation et à soutenir le développement d'une offre de formation à destination des jeunes NEET.

maar nu is er vooral nood aan bewustmaking om jongeren en werkzoekenden naar de sector toe te leiden.

- *Het incident is gesloten.*

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER HASAN KOYUNCU

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

betreffende de begeleiding van NEET-jongeren.

De heer Hasan Koyuncu (PS) (*in het Frans*).- *Brussels Studies publiceerde onlangs een sociologische analyse over de verontrustende werkloosheidscijfers bij de zogenaamde NEET-jongeren. Dat zijn jongeren die niet studeren, geen werk hebben en ook geen stage lopen (not in education, employment or training).*

De voor hen voorziene maatregelen missen hun doel omdat ze zich in erg diverse situaties bevinden. Sommige jongeren kampen met verschillende problemen tegelijk, terwijl anderen een sabbatjaar nemen. In het beleid moet daar rekening mee worden gehouden.

Om de toekomstige opleidingsmaatregelen op maat van NEET-jongeren uit te werken, moeten we hun noden beter kennen.

Hebt u het onderzoek van Brussels Studies gelezen? Hoe worden de overheidsprogramma's voor NEET-jongeren geëvalueerd en versterkt? Overlegt u met de jeugdsector en andere sectoren om de problematiek beter in kaart te brengen? Zo ja, welke conclusies levert dat op?

Hoe ziet u het sociale luik van de NEET-problematiek? Die uitsluitend door de bril van tewerkstelling bekijken, volstaat immers niet. Hoe komt u tot een geïntegreerde visie op de bestrijding van sociale uitsluiting in het onderwijs en op de arbeidsmarkt?

Pour ce faire, il est essentiel d'élaborer, de manière complémentaire, des indicateurs plus qualitatifs qui prennent en considération plusieurs facteurs, tels que les revenus et la composition du ménage, l'indice socioéconomique des lieux de résidence, ou encore la situation familiale. Ces indicateurs aideront à identifier de manière plus précise les besoins ressentis afin de déployer des moyens adéquats et adaptés à chaque jeune.

Avez-vous pris connaissance de cette dernière analyse publiée par Brussels Studies ? Existe-t-il un bilan récent des programmes menés en faveur des NEET ? Disposez-vous d'outils et de pistes d'action afin de renforcer le programme avec des indicateurs qualitatifs ?

Avez-vous entamé des discussions avec d'autres acteurs en vue d'améliorer la qualité de compréhension des besoins des NEET ? Dans l'affirmative, quels sont les acteurs concernés et que ressort-il de ces échanges ? Dans le cas contraire, pourquoi ?

Par ailleurs, qu'en est-il du volet social des NEET ? Avez-vous des liens avec le secteur de l'aide à la jeunesse ?

Enfin, l'approche néolibérale, qui aborde la question des NEET par le seul prisme de l'activité professionnelle, est une illusion et se termine souvent par de réels problèmes de gestion publique à résoudre. Discutez-vous des moyens opérationnels pour parvenir à une vision intégrée afin de lutter tant contre la désaffiliation sociale, le décrochage scolaire et professionnel ?

¹¹⁵⁵ **M. Bernard Clerfayt, ministre.** - Les NEET sont des jeunes qui ne sont ni étudiants, ni travailleurs, ni stagiaires. Ils constituent une véritable préoccupation.

La situation s'est améliorée depuis quelques années. Selon Statbel, en 2000, le taux de NEET atteignait 17,7 % en Belgique, soit un jeune sur six, et 23 % en Région bruxelloise. Ce taux baisse de manière continue depuis 20 ans. En Belgique, il équivalait à 6,6 % en 2022. Il était plus élevé à Bruxelles que dans les deux autres Régions, puisqu'il y atteignait 9 %.

Par ailleurs, les NEET forment une catégorie calculée par défaut. On soustrait à la population des jeunes ceux qui sont en emploi, aux études et en stage. Il ne s'agit donc pas d'une catégorie construite par définition, mais par différence par rapport à toutes les autres catégories. Il est dès lors compliqué de connaître sa composition.

Tous les niveaux de pouvoir, de l'Union européenne à la Région bruxelloise, s'efforcent de mieux comprendre ce phénomène et de réduire son importance. Ces jeunes ne semblent pas inscrits dans un parcours positif. Pourtant, les NEET ne sont pas forcément malheureux. Certains jeunes suivent la tradition d'effectuer un voyage à l'étranger après leurs études. Ils n'entrent pas dans les statistiques, mais ils sont peut-être des NEET heureux. Cependant, la grande majorité est composée de jeunes dont le parcours de formation a été quelque chaotique, perdus

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans). - Volgens de cijfers van Statbel daalt het aantal NEET-jongeren in België sedert het jaar 2000. Het percentage NEET-jongeren is het hoogst in Brussel, meer bepaald 9%.

We weten weinig over de samenstelling van die categorie. NEET-jongeren die een sabbatjaar nemen om te reizen zijn allicht niet ongelukkig, maar het grootste deel beleefde een chaotisch studieparcours en heeft geen beroepsperspectief.

dans leur perspective d'insertion socioprofessionnelle. Il s'agit dès lors d'un problème social.

¹¹⁵⁷ L'étude de Brussels Studies met en exergue la diversité des parcours, des trajectoires et des vécus des jeunes, façonnés pour certains « par des dynamiques structurelles et par des processus d'inégalités (scolaires et/ou sociales, qu'ils soient relatifs à la classe et/ou l'origine migratoire ».

Ces ressentis inégalitaires mettent certains à la marge de manière « discontinue ». D'autres, que l'étude classifie comme « hors système », se sentent, eux, exclus et se positionnent en rupture avec les institutions. Cela pose donc la question sociale de la place que ces jeunes occupent dans la société et de la place que ladite société leur donne.

En Région bruxelloise, nous avons bel et bien une stratégie d'accompagnement des jeunes vers l'emploi et cela reste pour nous une priorité. Il ne s'agit pas d'une vision néolibérale. Dans le cadre de la stratégie Go4Brussels 2030, particulièrement dans celui de mes compétences emploi-formation et en collaboration avec le ministre-président, je porte le dispositif bruxellois de garantie jeunes, encouragé par la Commission européenne, qui vise depuis 2014 à lutter contre le chômage et le sous-emploi des jeunes de 15 à 29 ans et à améliorer le niveau de compétence et de formation des jeunes en vue d'une entrée sur le marché de l'emploi.

La garantie jeunes est une stratégie partenariale et transversale, en vue de lutter contre le décrochage scolaire et la rupture entre l'école, la société et le monde du travail, ainsi que contre l'absence de perspectives, projet personnel et d'insertion dans la société d'un certain nombre de jeunes. Les causes de ces difficultés sont examinées dans l'étude de Brussels Studies.

En 2022, plus de 900 actions collectives ont été menées au sein de 115 écoles secondaires sur les 160 que compte la Région bruxelloise. Ces actions, fruit d'un partenariat avec 42 partenaires associatifs et communes, ont permis de toucher 21.725 jeunes. Certes, tous les jeunes n'ont pas été approchés, mais il n'en reste pas moins qu'un travail considérable a été accompli.

De nombreux autres partenaires ont également été impliqués dans le cadre de l'accueil individuel des jeunes. Les projets individuels du chantier ont touché 40.000 jeunes individuellement. Les demandes de ces jeunes ont été traitées en permanence, par téléphone ou encore au moyen d'un canal digital. L'un des partenaires est l'ASBL Infor Jeunes dont vous connaissez le travail. D'autres partenaires associatifs mènent des actions plus ciblées sur certains publics particuliers dans les quartiers.

Au total, en 2022, ce sont donc 62.148 jeunes qui ont bénéficié d'une action, qu'elle soit individuelle ou collective. À ces chiffres s'ajoutent également les consultations du site collaboratif Bruxelles-J. En effet, les fiches d'information relatives à l'emploi, aux études et aux formations ont été

Het onderzoek van Brussels Studies toont aan dat de NEET-jongeren grote onderlinge verschillen vertonen. Bij sommigen ligt structurele ongelijkheid aan de basis van hun problemen. Anderen voelen zich totaal uitgesloten en zetten zich af tegen de instellingen.

In samenwerking met de minister-president heb ik de jongerengarantie uitgewerkt in de strategie Go4Brussels 2030, met als doel jongeren tussen 15 tot 29 jaar te laten doorstromen naar de arbeidsmarkt, onder meer door hun opleidingsniveau te verbeteren. De jongerengarantie is een transversale strategie tegen schooluitval en sociale uitsluiting.

In 2022 werden in het merendeel van de 160 middelbare scholen van het gewest initiatieven genomen in samenwerking met 42 partners. Er werden 21.725 jongeren bereikt.

Andere partners, zoals de vzw Infor Jeunes, bereikten in totaal 40.000 individuele jongeren die per telefoon of online vragen stelden. Er waren ook initiatieven met doelgroepen in specifieke wijken.

In totaal werden in 2022 meer dan 62.000 jongeren bereikt. Daarbij moeten nog de 1.967.593 bezoeken aan de website Bruxelles-J worden geteld.

Uit de evaluatie van de maatregelen voor NEET-jongeren die in de strategie Go4Brussels 2030 zijn ingeschreven, blijkt dat kwalitatieve indicatoren belangrijk zijn om gerichter te kunnen werken. Ook moeten de partners blijven samenwerken om een sterk netwerk uit te bouwen.

consultées 1.967.593 fois en 2022. Cet outil répond donc à une réelle demande de jeunes et de leurs parents.

L'évaluation de la mesure « Accompagnement de jeunes NEET » de la stratégie Go4Brussels 2030 a pointé l'importance de développer et de suivre des indicateurs de type qualitatif pour prendre en compte, par exemple, l'origine, la composition de ménage et l'indice socioéconomique de ces jeunes. En effet, ces indicateurs peuvent révéler une plus grande fragilité des jeunes qui méritent, dès lors, une plus grande attention correctrice de l'action des pouvoirs publics.

De manière générale, il ressort la nécessité de poursuivre la coordination et faciliter les synergies entre les partenaires en vue d'un maillage le plus dense et le moins redondant possible, pour la mise en place d'actions en adéquation avec les attentes et les besoins des jeunes, prioritairement les jeunes en risque ou en situation de décrochage.

¹¹⁵⁹ S'agissant du volet social de cette approche, ne me reprochez pas d'articuler mon action et celle des dispositifs mis à ma disposition autour de l'insertion dans l'emploi, à travers la formation ou le raccrochage à une formation de ces jeunes. L'objectif consiste à les mettre à l'emploi et à atteindre l'objectif européen d'un taux d'emploi de 80 %.

Notre approche reste ciblée et orientée vers des publics particuliers et vers leurs besoins spécifiques. Nous ne souhaitons pas mettre en œuvre une approche standardisée, unique pour tous les jeunes. Au contraire, nous nous efforçons de répondre aux réalités sociales disparates de la Région bruxelloise.

S'agissant d'une vision intégrée de la désaffiliation sociale plus large que la seule insertion socioprofessionnelle, une approche coordonnée est toujours importante, mais la répartition institutionnelle belge complique parfois la situation. En effet, la politique de la jeunesse, l'école et la formation relèvent des Communautés. La mise à l'emploi et la formation professionnelle relèvent de la Région. J'espère que nous pourrons mieux dialoguer, nous coordonner, partager nos expériences et nos ambitions.

J'espère également que la conférence interministérielle de la Jeunesse, mise sur pied récemment et à laquelle je participe pleinement, ainsi que le groupe de travail consacré à l'enseignement supérieur, à la formation et à l'insertion socioprofessionnelle, permettront de dépasser les barrières institutionnelles pour rendre nos dispositifs plus efficaces. Il convient d'améliorer leurs interactions, et ils doivent offrir aux jeunes une réponse plus satisfaisante, pour qu'ils regagnent confiance dans nos institutions et, surtout, dans leur propre capacité à construire leur insertion dans la vie, de sorte qu'ils gagnent en liberté et puissent s'émanciper.

¹¹⁶¹ **M. Hasan Koyuncu (PS).**- Je salue le travail effectué pour améliorer la situation.

Verwijt u me niet dat ik de tewerkstelling van de jongeren beoog. Via opleiding willen we immers de Europese doelstelling van een werkgelegenheidsgraad van 80% halen. Onze aanpak is niet gestandaardiseerd en is gericht op de noden van specifieke doelgroepen.

De institutionele structuur van België bemoeilijkt echter een gecoördineerd optreden. Jeugd, onderwijs en opleiding zijn gemeenschapsbevoegdheden, terwijl werk en beroepsopleiding gewestelijke bevoegdheden zijn. Er moet aan de samenwerking worden gesleuteld. Ik hoop dat de recent opgerichte interministeriële conferentie Jeugd en de werkgroep over hoger onderwijs, opleiding en socio-professionele inschakeling schotten kunnen weghalen, zodat het beleid doeltreffender wordt. Het is belangrijk dat de jongeren opnieuw vertrouwen krijgen in de samenleving en in zichzelf.

De heer Hasan Koyuncu (PS) (in het Frans).- *Ondanks alle maatregelen blijft het werkloosheidscijfer van de Brusselse jongeren zorgwekkend. Opleiding is de oplossing, maar er moet*

Le taux de chômage des jeunes Bruxellois reste cependant très inquiétant. La vraie solution réside, me semble-t-il, dans la formation. Néanmoins, nous devons mener un travail de sensibilisation, d'information et de communication pour expliquer à ces jeunes en quoi Bruxelles Formation est efficace et qu'une majorité de personnes trouvent un emploi après avoir suivi une formation auprès de cet organisme. Nous devons parvenir à motiver les jeunes qui sont désespérés et les accompagner quand ils sont en décrochage scolaire ou professionnel.

¹¹⁶¹ **M. Bernard Clerfayt, ministre.** - Le taux de chômage des jeunes reste effectivement trop élevé ; il est de 15 % en moyenne en Belgique et un peu plus élevé à Bruxelles. C'est inacceptable. Nous devons tout mettre en œuvre pour le faire baisser.

Toutefois, il faut bien comprendre ce que recouvre le « taux de chômage des jeunes ». Vous trouverez une excellente vidéo explicative sur le site d'Actiris. Ce taux concerne les jeunes de 15 à 24 ans et correspond à la proportion de jeunes qui désirent travailler et qui ne travaillent pas. Or, dans cette tranche d'âge, la grande majorité des jeunes suivent une formation, ce qui est très positif, même si nous souhaitons tous évidemment qu'ils fassent des études supérieures.

Par conséquent, le nombre de jeunes qui souhaitent travailler en réalité est très faible et ce sont justement eux qui ne sont pas en formation à cet âge-là. Ils abordent donc le marché du travail avec de plus grandes difficultés puisqu'ils n'ont pas un niveau de formation suffisant.

Dès lors, le taux de chômage des jeunes est systématiquement trop élevé, mais cet indicateur doit être pris avec des pincettes. En effet, si nous mettions en formation ou aux études une partie de la proportion des jeunes qui ne travaillent pas, il se pourrait que le taux de chômage des jeunes qui ne seraient pas en formation soit encore plus élevé, malgré une mesure positive. Considérons dès lors cet indicateur avec prudence, même s'il pointe un vrai problème social auquel nous devons répondre avec tous les dispositifs mis en œuvre. La vidéo d'Actiris rend cette statistique très compréhensible.

- *L'incident est clos.*

¹¹⁶⁷ **QUESTION ORALE DE MME ARIANE DE LOBKOWICZ**

¹¹⁶⁷ **à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,**

¹¹⁶⁷ **concernant l'emploi des travailleurs atteints de troubles du spectre autistique et de trisomie.**

ook worden ingezet op bewustmaking over het nut van Bruxelles Formation om werk te vinden.

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans). - *Wij moeten er alles aan doen om de jeugdwerkloosheid, die in België 15% bedraagt en een beetje hoger is in Brussel, te doen dalen.*

Maar we moeten ook duidelijk zijn over wat jongerenwerkloosheid is. Van de jongeren tussen 15 en 24 jaar die willen werken maar niet werken, volgt het merendeel een opleiding. Bijgevolg zijn er weinig jongeren die echt werk zoeken. Het jeugdwerkloosheidscijfer wordt systematisch overschat. Desondanks moeten we dit maatschappelijke probleem met alle mogelijke maatregelen bestrijden.

- *Het incident is gesloten.*

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW ARIANE DE LOBKOWICZ

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

betreffende de werkgelegenheid voor mensen met autismespectrumstoornissen en het syndroom van Down.

¹¹⁶⁹ **Mme Ariane de Lobkowicz (DéFI).**- Actuellement, en Belgique, environ 80.000 personnes sont atteintes du spectre de l'autisme, et environ 10.000 de trisomie.

Ces chiffres soulignent l'importance de prendre en compte les besoins spécifiques de ces populations pour leur offrir un environnement de travail adapté et respectueux, qui leur permette de s'épanouir pleinement sur le plan professionnel et donc, sur le plan privé.

La question de leur bien-être est dès lors primordiale. À ce titre, je souhaite évoquer l'exemple du restaurant 65 degrés, à Bruxelles. Ce modèle d'entreprise inclusive inspirante offre une expérience culinaire unique préparée par des travailleurs atteints de trisomie ou d'autisme.

Nous avons aussi eu l'occasion de voir des initiatives qui mettent en lumière l'importance de l'intégration professionnelle de ces populations, notamment dans le secteur de l'horeca. Ces initiatives ont clairement démontré la capacité de ces personnes à contribuer de manière significative au monde du travail, malgré les défis auxquels elles font face dans leur vie quotidienne.

Toutefois, la situation de l'emploi de ces travailleurs soulève des questions. C'est pourquoi j'aimerais vous interroger sur les programmes d'intégration professionnelle existants pour les personnes atteintes de ces troubles.

Comment évaluez-vous l'efficacité de ces programmes relativement à l'emploi et au bien-être de ces populations ?

Quels sont les résultats et exemples concrets de travailleurs atteints de ces troubles qui ont connu une évolution positive grâce à leur emploi, et comment encourager davantage de tels parcours professionnels ?

Quels sont les défis actuels et les opportunités pour améliorer la situation de l'emploi des personnes atteintes de ces troubles ?

Avez-vous eu l'occasion de vous pencher sur les différentes mesures spécifiques à votre portée pour favoriser une augmentation du nombre d'emplois de ces populations ?

Finalement, existe-t-il une campagne de sensibilisation pour les employeurs consacrée à l'emploi de ces populations ?

¹¹⁷¹ **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Votre question porte sur une véritable question de société. En effet, les personnes atteintes de troubles autistiques et de trisomie ne peuvent en aucun cas être exclues sur la base de leur différence. La Région bruxelloise s'investit énormément dans la lutte contre toute forme de discrimination, et l'accès à l'emploi est un vecteur d'émancipation pour tous les Bruxellois, peu importe leurs caractéristiques.

Vous m'interrogez sur l'efficacité des initiatives innovantes misant sur les talents de personnes souffrant de certaines pathologies. À cet égard, je ne peux que constater que

Mevrouw Ariane de Lobkowicz (DéFI) (in het Frans).- België telt ongeveer 80.000 mensen met een autismspectrumstoornis en zo'n 10.000 met het syndroom van Down. Ze moeten aangepast werk krijgen om zich professioneel en persoonlijk te kunnen ontplooiën.

Vooral in de horecasector zijn er initiatieven waaruit blijkt dat ze een betekenisvolle bijdrage kunnen leveren. Er zijn echter ook vragen over hun werksituatie.

Hoe schat u de efficiëntie van de werkgelegenheids- en welzijnsprogramma's in? Hebt u weet van mensen die dankzij hun werk een positieve evolutie hebben doorgemaakt? Hoe kunnen we zulke beroepstrajecten stimuleren?

Hoe kunnen we hun werksituatie verbeteren? Hebt u bekeken hoe u meer mensen uit beide groepen aan het werk kunt helpen? Worden werkgevers warmgemaakt om personen met een autismspectrumstoornis of het syndroom van Down in dienst te nemen?

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *Het Brussels Gewest zet zwaar in op de strijd tegen elke vorm van discriminatie, want arbeidsmarktkansen werken emanciperend voor alle Brusselaars.*

Een aantal ondernemingen heeft begrepen dat ze de competenties van de mensen in kwestie moeten inzetten, omdat ze daarmee bijdragen tot een inclusieve samenleving.

Ik heb geen overzicht, maar iedereen kent wel een aantal opzienbarende voorbeelden uit zijn omgeving waaruit blijkt hoe belangrijk is om mensen die als anders worden beschouwd, aan

certaines entreprises ont bien compris qu'il fallait miser sur les compétences particulières de ces personnes, car cela contribue à l'inclusion de tous.

Vous me demandez également de vous citer des exemples concrets de travailleurs atteints de ces troubles. Je n'ai pas de liste d'exemples à vous communiquer, mais nous avons tous en tête des exemples personnels percutants qui démontrent, pour des personnes jugées différentes, l'importance d'exercer un emploi, ainsi que l'audace de certains employeurs qui misent résolument sur les talents, quels que soient les préjugés pouvant exister à leur rencontre.

À ce sujet, je me souviens d'un reportage diffusé récemment sur une chaîne française, dans lequel un chef d'entreprise qui recourait à l'engagement de personnes souffrant de troubles autistiques et qui valorisait leur très grande précision au travail. Il est apparu que le taux d'erreur dans l'exécution du travail était nettement inférieur chez ce public-là que parmi les autres membres du personnel.

Certes, il fallait mettre en place des mesures particulières pour accueillir ces personnes et organiser l'emploi en fonction de leur situation et de leurs caractéristiques propres. Mais une fois que ces mesures avaient été prises, l'employeur ne pouvait que louer les excellentes aptitudes au travail et la qualité des résultats obtenus, à tel point que son industrie pouvait servir d'exemple pour d'autres entreprises. Des exemples similaires existent en Région bruxelloise, mais ils restent malheureusement trop peu nombreux.

¹¹⁷³ Les personnes en situation de handicap rencontrent de trop nombreux obstacles. Certains sont des adaptations techniques nécessaires, mais d'autres relèvent des représentations mentales, qui parfois empêchent même de voir les avantages à intégrer plus de diversité dans l'entreprise. Les personnes porteuses d'un handicap font partie des publics cibles les plus discriminés sur le marché du travail. La difficulté est que chaque handicap est différent et que chaque différence nécessite donc une contre-mesure adaptée. C'est une catégorie très diversifiée.

Les chiffres sont là : la participation des personnes en situation de handicap à l'emploi est beaucoup trop faible. Avec l'objectif d'un taux d'emploi de 80 %, cette catégorie doit également être concernée. Or, seuls 26 % des Belges en situation de handicap ont un emploi. C'est beaucoup plus bas que la moyenne européenne. Pourtant, d'après une enquête, 90 % des entreprises sont satisfaites lorsqu'elles ont engagé un travailleur en situation de handicap. Hélas, plus de 72 % d'entre eux sont actuellement inactifs : soit ils n'ont pas d'emploi, soit ils n'en cherchent pas, soit ils ne sont pas disponibles pour travailler. En comparaison, cette part est d'à peine 30 % pour la population générale.

Le constat, aujourd'hui, est que les quotas obligatoires dans la fonction publique ne sont jamais atteints. Les entreprises privées bruxelloises peuvent bénéficier d'un accompagnement dans le développement de leur plan de diversité, mais cela reste une politique volontaire, limitée par ailleurs aux aspects qu'elles

het werk te helpen en dat er werkgevers zijn die resoluut op hun talent inzetten.

Onlangs zag ik een reportage over een Frans bedrijf dat met mensen met een autismespectrumstoornis werkt. Dat vergde bepaalde aanpassingen op basis van hun bijzondere noden, maar voorts stak de bedrijfsleider de loftrumpet over hun grote precisie. Ook in Brussel zijn er zulke voorbeelden, maar helaas nog te weinig.

Mensen met een handicap worden het zwaarst gediscrimineerd op de arbeidsmarkt. Slechts 26% van de Belgen met een handicap zijn aan het werk. Nochtans zegt 90% van de bedrijven tevreden te zijn van hun werknemers met een handicap.

De opgelegde quota in de openbare dienst worden nergens gehaald. Brusselse bedrijven krijgen begeleiding bij de ontwikkeling van een diversiteitsplan, maar dat is allemaal erg vrijblijvend. Soms gaat het niet verder dan diversiteit op het vlak van gender of afkomst.

De indienstneming van mensen met een handicap wordt nochtans op meerdere manieren gestimuleerd, zoals met actie 31 van het Plan voor de integratie van handistreaming in het overheidsbeleid, die de dienstverlening van Actiris uitbreidt naar mensen met een handicap die tot nu toe nog geen begeleiding kregen.

De nieuwe Brusselse strategie ter bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie en ter bevordering van de diversiteit op de arbeidsmarkt moet het antidiscriminatiebeleid uitbreiden naar personen met een handicap. Ik heb de ambitie om de wettelijke vereisten scherper te stellen en weerbarstige overheidsdiensten een sanctie op te leggen. Als de openbare sector het goede voorbeeld niet toont, hoeven we immers niet te hopen dat de privésector het volgt.

souhaitent. Parfois, il ne s'agit que de diversité de genre ou d'origine.

Plusieurs dispositifs favorisent pourtant la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap. Ainsi, l'action 31 du plan d'intégration du handistreaming dans les politiques publiques vise à étendre l'offre de service d'Actiris à un public en situation de handicap reconnu non accompagné, et ne plus se limiter au circuit du travail adapté. Il s'agit plutôt d'insertion sur mesure.

La nouvelle stratégie bruxelloise de lutte contre les discriminations à l'embauche et de promotion de la diversité dans l'emploi vise à renforcer la politique antidiscriminatoire pour les personnes en situation de handicap. Mon ambition est d'harmoniser et de rehausser les obligations légales, et de sanctionner - ce qui n'est pas le cas actuellement - les pouvoirs publics récalcitrants. Les pourcentages d'emploi de personnes en situation de handicap au sein des organismes publics ne sont en effet pas atteints. Ce n'est pas cohérent : si les pouvoirs publics ne montrent pas l'exemple, comment espérer que le secteur privé suive ?

¹¹⁷⁵ L'ordonnance « Testing 2.0 » votée au sein de cette commission prévoit des études sectorielles scientifiques destinées à mettre en évidence les discriminations à l'œuvre dans certains secteurs. Le critère du handicap pourrait figurer parmi les éléments d'analyse des études de grande ampleur que nous allons mener pour révéler les retards, voire l'absence de prise en compte de la diversité dans certains secteurs professionnels.

Le gouvernement bruxellois lance annuellement un appel à projets innovants visant à lutter contre les discriminations à l'embauche et promouvoir la diversité sur le marché de l'emploi. Chaque édition se décline autour d'un thème particulier tel que les femmes, la migration, l'origine ethnique, etc.

J'ai lancé l'appel à projets 2023 vendredi dernier, ayant pour thématique le handicap, car il s'agit de la discrimination peut-être la plus importante et la plus invisible. Je vous remercie de l'évoquer ici. Je verrai quels projets émanent du terrain, mais un jury indépendant sélectionnera les projets les plus qualitatifs, riches, créatifs et les mieux construits, afin de les honorer d'un subside en 2023. Peut-être porteront-ils sur le handicap que vous évoquez ? Chaque année, de nouveaux projets voient le jour, parmi lesquels certains fonctionnent mieux que d'autres. Je tiens à les pérenniser afin qu'à l'avenir, les meilleurs projets soient développés et diffusés.

Vous m'interrogez sur les mesures spécifiques pour favoriser l'augmentation du taux d'emploi de ces populations. La priorité politique donnée à l'inclusion des chercheurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail passe par l'évaluation de la performance de la politique d'activation et des dispositifs d'aide à l'emploi, en vue de maximiser leur soutien pour ces publics.

J'ai lancé une évaluation des aides à l'emploi, menée en priorité partagée dans le cadre de la stratégie Go4Brussels 2030. L'objectif est de mesurer l'efficacité de la prime d'insertion

De nieuwe ordonmantie die de praktijktesten regelt, bepaalt dat er per sector wetenschappelijk onderzoek gevoerd moet worden om discriminatie in kaart te brengen. Het criterium handicap zou een van de aspecten kunnen zijn die worden geanalyseerd.

De regering doet ieder jaar een oproep om projecten in te dienen die arbeidsmarktdiscriminatie tegengaan. De oproep van dit jaar heeft als thema handicap. De beste projecten kunnen in 2023 op subsidie rekenen.

Ik heb opdracht gegeven de tewerkstellingssteun te evalueren om de efficiëntie van de integratiepremie voor personen met een handicap te meten. De definitieve resultaten zijn er nog niet, maar die gewestelijke premie moet een nieuwe invulling krijgen.

actuelle pour les personnes en situation de handicap. Je ne dispose pas encore des résultats définitifs, mais la tendance se situe plutôt dans la moyenne à ce stade. Nous devons redéfinir la prime régionale d'accompagnement de mise à l'emploi des personnes en situation de handicap. Nous tenons à nous inspirer des meilleurs exemples pour encourager les entreprises à s'ouvrir à la diversité, sans qu'elles aient de coûts à assumer.

¹¹⁷⁷ Vous m'invitez à réaliser une campagne de sensibilisation. Je partage votre constat sur l'importance de sensibiliser les employeurs à la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap. Tel est d'ailleurs le rôle du service diversité d'Actiris, qui propose aux entreprises candidates en accompagnement dans l'élaboration d'un plan de diversité.

Dans le cadre des quinze engagements que vient de prendre le gouvernement dans la lutte contre la discrimination à l'embauche, une des mesures vise à effectuer une campagne d'information de grande ampleur sur la discrimination à l'embauche. Cette campagne portera sur tous les aspects, dont celui du handicap.

Comme je ne cesse de le répéter, les personnes en situation de handicap recèlent des talents insoupçonnés que les employeurs doivent mobiliser en adaptant le cadre de travail à leurs caractéristiques particulières. De nombreux exemples nous montrent que l'insertion de ces personnes dans l'emploi est très souvent gage de réussite, tant pour l'entreprise que pour les personnes concernées. J'espère voir de plus en plus de gens s'ouvrir à cette réalité.

¹¹⁷⁹ **Mme Ariane de Lobkowicz (DéFI).**- Votre réponse comporte de nombreux éléments positifs, et je me réjouis que la question du handicap soit à ce point prise au sérieux. Existe-t-il des moyens de promouvoir les excellents résultats de ces entreprises volontaires ? Un suivi est-il assuré à cet égard ?

¹¹⁷⁹ **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Il faut en parler, encore et encore, et répandre le message chaque fois que nous en avons l'occasion. Bien sûr, si nous disposons de millions d'euros à cette fin, nous organiserions des campagnes d'information sur toutes les chaînes de télévision, mais nous devons rester dans les limites des budgets qui nous sont alloués.

Nous devons avant tout montrer que le handicap ne doit jamais constituer un frein à l'insertion à l'emploi des personnes qui ont - parfois plus que d'autres - envie de travailler et de déployer leurs talents dans le cadre d'une relation professionnelle.

- *L'incident est clos.*

¹¹⁸⁵ **QUESTION ORALE DE MME AURÉLIE CZEKALSKI**

¹¹⁸⁵ **à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la**

Ik ben het met u eens dat we werkgevers bewust moeten maken van het feit dat personen met een handicap potentiële werknemers zijn. Dat is trouwens de rol van de diversiteitsdienst van Actiris.

Een grootschalige informatiecampagne hoort bij de vijftien engagementen die de regering in de strijd tegen arbeidsmarktdiscriminatie is aangegaan. De campagne gaat over alle aspecten, dus ook over handicaps.

Mevrouw Ariane de Lobkowicz (DéFI) (in het Frans).- *Het verheugt me dat de kwestie ernstig wordt genomen. Hoe worden die voorbeelden onder de aandacht gebracht?*

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *We moeten ze telkens opnieuw ter sprake brengen. Jammer genoeg is ons budget te beperkt voor een grootschalige bewustmakingscampagne. We moeten vooral tonen dat een handicap geen rem hoeft te zetten op de arbeidsmarktintegratie.*

- *Het incident is gesloten.*

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW AURÉLIE CZEKALSKI

aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en

Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,

Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

1185 **concernant le changement de nom du CIRB en Paradigm.**

betreffende de naamsverandering van het CIBG in Paradigm.

1187 **Mme Aurélie Czekalski (MR).**- Début février, à l'issue d'une profonde réorganisation entamée en 2020, le Centre d'informatique pour la Région bruxelloise (CIRB) s'est doté d'une nouvelle identité et est devenu Paradigm.

Mevrouw Aurélie Czekalski (MR) (in het Frans).- *Het Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest (CIBG) heeft na een grondige reorganisatie begin februari een nieuwe naam gekregen, Paradigm.*

Comme expliqué dans le communiqué de presse, derrière Paradigm se retrouvent les notions de partenaires, administrations, transition numérique et mutualisation. L'objectif ? Faire de Bruxelles une ville plus connectée, inclusive et plus agréable, tout en plaçant l'utilisateur au centre des préoccupations.

Paradigm is een administratie die is opgericht om de Brusselse instellingen te ondersteunen bij hun digitale transitie, hun de instrumenten te bezorgen om het leven van de burgers te vergemakkelijken en de digitale kloof te dichten.

We delen de ambitie dat Brussel eindelijk een hoofdstad wordt die volledig verankerd is in de 21e eeuw.

Hoeveel heeft de reorganisatie en de naamsverandering gekost? Zijn er consultants ingeschakeld?

Paradigm est une administration qui a été créée pour épauler les institutions bruxelloises dans leur transition numérique, fournir les outils, l'expertise et les solutions dont elles ont besoin pour faciliter la vie des citoyens et des usagers, mais aussi combattre la fracture numérique et mettre sur pied une technologie numérique plus responsable.

Ter gelegenheid van de naamsverandering is een evenement georganiseerd op de Heizel. Hoeveel heeft dat gekost? Wat verandert er voor de klanten? Krijgen ze een betere dienstverlening?

Le réajustement de la vision et du rôle dans la transformation numérique de la Région sont des changements annoncés en grande pompe à l'ensemble du personnel. Nous partageons l'ambition que Bruxelles devienne enfin une capitale pleinement ancrée dans le 21e siècle et une ville intelligente au profit de ses habitants et de ses entreprises. En cela, le rehaussement de la norme devant permettre le déploiement de la 5G, voté au Parlement bruxellois en février 2022, constitue une étape importante. Une ville intelligente dépend de la capacité des citoyens de s'appropriier le numérique et ses technologies de pointe.

Quels ont été les coûts de préparation pour le changement de nom ? Avez-vous fait appel à un ou plusieurs consultants pour élaborer la nouvelle structure organisationnelle, le logo ou encore la vision ? Si oui, quelles ont été leurs missions et quels coûts cela a-t-il induit ?

À l'occasion du changement de nom, un événement a été organisé en grande pompe dans l'un des palais du Heysel. Combien cet événement a-t-il coûté et en quoi consistait-il exactement ? Quels seront les changements pour le client ? Bénéficiera-t-il de meilleurs services et d'une amélioration de la qualité, ou s'agit-il uniquement d'une opération cosmétique ?

1189 **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Effectivement, l'ambition est de mieux déployer l'offre de services du Centre d'informatique pour la Région bruxelloise (CIRB) au bénéfice des institutions publiques bruxelloises qui font appel à lui. L'objectif du processus de modernisation du CIRB est de faire en sorte que le service soit davantage orienté vers le client et d'élargir la palette

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *Het moderniseringsproces van het CIBG heeft als doel de dienstverlening te verruimen en beter af te stemmen op de klant. Daarom wilde het CIBG een aantrekkelijker naam.*

Voor de nieuwe naam heeft de administratie een beroep gedaan op BVM Communication (kostprijs: 5.000 euro exclusief btw)

de services. Dans ce cadre-là, le CIRB a exprimé sa volonté de se donner un nom plus attrayant et plus positif.

Pour ce qui concerne le changement de nom, l'administration a fait appel à deux agences. La première, qui a donné naissance au nom Paradigm, était BVM Communication. Sa mission a coûté 5.000 euros hors TVA. Une deuxième agence, Tramway21, a ensuite été sélectionnée et s'est vu confier la mission d'accompagner l'administration dans le travail de construction d'une nouvelle identité visuelle. Pour plus d'informations sur les livrables, je vous invite à consulter le cahier des charges tel que publié. La mission a coûté 95.000 euros hors TVA.

L'événement du 7 février 2023 était en réalité la journée annuelle de l'administration, qui réunit l'ensemble du personnel. À cette occasion, l'administration a fait part à son personnel de son changement de nom, d'image, de logo et de « vision d'entreprise ». Il ne s'agissait pas d'un événement créé pour l'occasion. La direction générale de Paradigm a estimé qu'il s'agissait là de l'occasion idéale pour informer en exclusivité ses collaborateurs - en tant que premiers ambassadeurs de l'organisation - du changement de nom et de logo.

Par ailleurs, la direction a considéré important de positionner le changement de nom dans son contexte, afin que l'ensemble du personnel puisse s'identifier à la nouvelle marque institutionnelle. Cet événement a également permis de mettre en avant les réalisations en 2022 et la vision pour 2023, ainsi que de partager les cinq nouvelles valeurs de l'institution que sont l'innovation, la fiabilité, l'orientation usager, la collaboration et l'agilité.

¹¹⁹¹ Concrètement, l'événement a démarré à 15h par une conférence des dirigeants d'une durée d'une heure trente minutes, suivie d'un verre d'honneur. L'événement s'est clôturé à 19h, avec la remise à chacun d'un cahier, d'une boîte de pastilles mentholées et d'un porte-clés aux couleurs de Paradigm.

L'événement du personnel 2023 qui a réuni près de 600 personnes a coûté 133.000 euros hors TVA pour la location de la salle, le traiteur, la logistique, la régie technique visuelle et audiovisuelle, les orateurs et la coordination. S'y ajoutent 12.500 euros hors TVA pour la réalisation d'une vidéo annonçant le changement de nom, qui est utilisée pour toutes les communications sur les réseaux sociaux de Paradigm. Cette vidéo sert donc à de multiples reprises pour la présentation de son image de marque institutionnelle.

Le changement de nom était nécessaire pour accompagner la mise en place des nouvelles missions de l'institution au sein de la Région bruxelloise, et plus particulièrement son rôle de coordinateur de la transition numérique. Le nouveau nom et la nouvelle identité graphique de Paradigm ont pour objectifs :

- de soutenir visuellement son évolution, ainsi que ses rôles et responsabilités ;

en voor de nieuwe visuele identiteit op Tramway21 (kostprijs: 95.000 euro exclusief btw).

Het evenement van 7 februari 2023 was in feite de jaarlijkse dag van de administratie, waarop de naamswijziging, het nieuwe logo en de nieuwe visie aan het personeel zijn voorgesteld.

Op dat evenement zijn ook de nieuwe waarden van de instelling meegedeeld, zoals innovatie en betrouwbaarheid.

Het personeelsevenement vond plaats van 15 uur tot 19 uur. Er waren bijna 600 personeelsleden aanwezig. De kostprijs bedroeg 133.000 euro (exclusief btw) voor de huur van de zaal, de catering, logistiek, technische regie, sprekers en coördinatie. Daarbij komt nog 12.500 euro (exclusief btw) voor de realisatie van een video over de naamsverandering, die voor de communicatie op sociale media wordt gebruikt.

De nieuwe naam en identiteit hebben onder meer als doel de evolutie, de rol en de verantwoordelijkheden van de instelling visueel te ondersteunen en de instelling te positioneren als de referentie voor informatie- en communicatietechnologie.

Tot nu toe werden de IT-oplossingen ontwikkeld volgens de verwachtingen van elke instelling.

De herpositionering van Paradigm heeft als doel het volledige IT-aanbod in de openbare sector beter te integreren.

- de positionner l'institution comme la référence régionale des technologies de l'information et de la communication ;

- de permettre à tous les opérateurs et au grand public d'identifier clairement son rôle incontournable de coordination ;

- de créer de l'attractivité en tant que marque employeur au sein du marché compétitif des personnes formées en informatique. Il est fondamental pour Paradigm de se doter de ses propres talents numériques pour développer une série de services et transformer les attentes des opérateurs publics en solutions informatiques adaptées, compétentes, rapides et souples ;

- de permettre à l'institution d'être identifiée comme un acteur incontournable par les administrations et autorités régionales, en créant davantage de cohérence et en uniformisant l'ensemble des actions régionales.

Jusqu'à présent, le développement des solutions informatiques de la Région bruxelloise s'est effectué au gré des attentes de chacune des institutions régionales, sans une proposition globale qui intègre l'ensemble de l'offre informatique des opérateurs régionaux.

Le repositionnement de Paradigm comme opérateur des technologies de l'information et de la communication a pour but de mieux intégrer toutes les offres informatiques qui existent dans le secteur public en Région bruxelloise, qu'elles concernent les services d'appui ou, à terme, les services directement en contact avec le public. Son rôle plus central se traduit déjà par sa position fondamentale dans le réseau de fibre optique de toute l'institution. La mise en commun des banques de données permet également l'application de l'ordonnance « Once Only », qui impose à l'administration de passer par ses services.

¹¹⁹³ **Mme Aurélie Czekalski (MR).**- Le marketing et le développement de l'image de marque sont une chose, l'efficacité et l'amélioration des services proposés en sont une autre. J'entends cette volonté de faire mieux et d'être davantage orienté vers les solutions, mais je pense que le fonctionnaire et, de manière générale, les usagers doivent être au cœur de cette transformation.

Je ne remets pas en cause les exercices de team building car la cohésion au sein d'une équipe est importante, mais à notre époque, je pense qu'il faut garder à l'esprit les principes de gestion prudente, diligente et raisonnable, et penser à maîtriser les dépenses publiques. Un événement de moins grande ampleur aurait peut-être pu être organisé.

J'espère que ce changement permettra à Paradigm de montrer la qualité de l'offre qu'il propose et d'améliorer les choses afin que notre Région devienne une véritable ville intelligente au bénéfice de ses usagers.

- *L'incident est clos.*

Mevrouw Aurélie Czekalski (MR) *(in het Frans).*- *Marketing en merkimago zijn één ding, maar een efficiënte dienstverlening is nog iets anders. De ambtenaren en gebruikers moeten centraal staan in deze reorganisatie.*

Een bescheidener evenement was beter geweest.

Ik hoop dat Paradigm van Brussel een echte smart city kan maken.

- Het incident is gesloten.

1197 **QUESTION ORALE DE M. CHRISTOPHE DE BEUKELAER**

1197 à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,

1197 concernant l'avancement de la simplification web pour la Région.

1199 **M. Christophe De Beukelaer (Les Engagés).**- La simplification des sites internet de la Région a toujours été présentée comme l'une de vos priorités. Ainsi, vous avez déclaré que le citoyen ne devrait pas subir la complexité institutionnelle de notre Région et avez annoncé votre intention de simplifier les 210 sites web qui existeraient pour les différentes institutions bruxelloises.

Dans les documents de contrôle de gestion communiqués lors de l'examen du budget pour l'année 2023, nous pouvons lire que la fréquentation du site de hub.brussels a connu une baisse significative de 6 %. La multiplicité des canaux de communication nuit gravement à une diffusion efficace de l'information. À certains moments, il est difficile pour l'utilisateur de savoir s'il est toujours sur une page officielle, tant il est renvoyé d'un site à l'autre. Cette question doit également être abordée du point de vue de la sobriété numérique, étant donné que l'hébergement de sites web consomme beaucoup d'énergie.

En réponse à l'une de mes questions, vous indiquiez avoir « créé un groupe de travail sur la stratégie web régionale, réunissant toutes les administrations concernées. Easy.brussels et Bruxelles Finances et Budget sont en train de récolter les informations relatives aux dépenses pour les sites internet des différentes administrations régionales. Dès que ce processus sera finalisé, la note sera à nouveau présentée au gouvernement en vue de définir plus précisément la méthode. En parallèle, easy.brussels a déjà organisé un atelier avec une vingtaine d'administrations bruxelloises, en vue de déterminer les futurs portails qui composeront le paysage web régional. L'idée est de les réduire à une dizaine de portails par matière ».

Où en sont la stratégie et la réforme de l'architecture web de la Région ?

Quelle coordination existe-t-il en interne pour éviter la prolifération du nombre de plateformes ? En effet, nous avons constaté que le ministre Alain Maron et la secrétaire d'État Barbara Trachte avaient mis en ligne de nouvelles plateformes pour présenter leur stratégie, ce qui constitue un élément de complexification supplémentaire.

1201 **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Je vous remercie de votre constance dans le suivi de cette matière.

Le projet de stratégie web régionale est bien en cours de mise en œuvre. Pour rappel, il vise la nécessaire réduction du

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER CHRISTOPHE DE BEUKELAER

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

betreffende de vereenvoudiging van de gewestelijke websites.

De heer Christophe De Beukelaer (Les Engagés) (in het Frans).- U hebt altijd beweerd dat u de vereenvoudiging van de 210 gewestelijke websites als een prioriteit beschouwde. Nu moeten gebruikers voortdurend doorklikken van de ene site naar de andere, waardoor ze niet meer weten of ze nog wel op een officiële website aan het zoeken zijn. Deze inefficiënte versnippering van overheidsinformatie leidt daarenboven tot energieverpilling.

U zei dat een werkgroep zich zou bezighouden met de gewestelijke webstrategie. Brussel Financiën en Begroting en easy.brussels zouden gegevens verzamelen over de middelen die de verschillende gewestelijke diensten besteden aan websites. Op basis daarvan zal de regering een strategie uitstippelen. Uiteindelijk is het de bedoeling om een tiental portaalsites in te voeren die allemaal aan een specifiek thema gewijd zijn.

Wat is de stand van zaken? Hoe wordt er gecoördineerd om te beletten dat er een wildgroei van websites ontstaat? Ondertussen hebben uw collega's Maron en Trachte eigen websites ingevoerd om hun strategie voor te stellen, wat alles nog wat ingewikkelder maakt.

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- Dit project wordt wel degelijk verder uitgevoerd. Er bestaan immers te veel gewestelijke websites en de gebruiker vindt er vaak zijn weg niet in. Bij de hervorming zal de gebruiker centraal staan, en niet

nombre de sites internet des organismes régionaux (plus de 200 actuellement), ainsi que la centralisation des technologies dans un but de lisibilité et d'accessibilité de l'action publique pour l'utilisateur bruxellois. Ce dernier sera désormais au cœur de la réflexion, qui ne partira plus des besoins de chaque administration. Les Bruxellois doivent s'y retrouver dans l'offre riche de la Région et mieux l'intégrer au sein d'un environnement amélioré sur les plans visuels, des liens hypertextes, de la fonctionnalité des pages web, etc.

Ce projet a été conçu en trois phases. La première, la phase d'élaboration, a consisté à déterminer l'approche la plus pertinente pour procéder à cette simplification du paysage web bruxellois. Elle a été finalisée en 2022. A ensuite débuté la phase de mise en œuvre de l'approche adoptée, toujours en cours, impliquant le déploiement du premier site thématique « À propos de la Région bruxelloise ». Enfin aura lieu le déploiement progressif du reste des nouveaux sites thématiques. L'objectif est de regrouper les 220 sites web existants par familles thématiques représentant toute l'offre de services publics bruxellois. Cette troisième phase se déroulera du deuxième quadrimestre 2023 à 2026 et sera coordonnée par Paradigm.

Il n'a pas été décidé de tout remettre à zéro. La phase d'élaboration du projet a débouché sur une proposition de stratégie, validée par le gouvernement bruxellois en avril 2021. Il s'agit d'une approche hybride, dans laquelle les informations actuellement proposées sur les nombreux sites web des institutions bruxelloises seront rassemblées dans une douzaine de sites thématiques.

Quant à la coordination en interne, le gouvernement bruxellois, dans sa décision de juillet 2022, a précisé que les investissements supplémentaires dans de nouveaux sites web ne seraient plus autorisés à partir de ce moment-là. Par conséquent, plus aucun nouveau développement n'est possible s'il ne s'intègre pas dans la stratégie coordonnée. La mesure sera intégrée progressivement, à mesure des besoins en renouvellement et en rafraîchissement des sites existants. Cela sous-entend que les ordres de mission lancés avant cette décision peuvent encore être exécutés. Pour n'importe quelle autre exception, les administrations doivent obtenir l'accord officiel du gouvernement avant tout lancement de nouveau site web ou investissement dans du nouveau contenu en ligne.

¹²⁰³ Pour pouvoir répondre à votre question, j'ai interrogé mes collègues Alain Maron et Barbara Trachte afin d'avoir une vue précise de la situation que vous décrivez. Tous deux m'ont confirmé qu'aucun marché public relatif à la création de nouveaux sites n'avait été lancé depuis la décision du gouvernement en juillet 2022.

D'ailleurs, les sites qui ont été mis en ligne après cette décision sont soit des sites dont le marché public ou les travaux préparatoires avaient été lancés avant la décision du gouvernement - par exemple le site d'electrify.brussels -, soit des sites temporaires, créés à l'occasion d'événements et autorisés par

de overheid. Het moet visueel duidelijker worden, de hyperlinks moeten logischer worden en de webpagina's leesbaarder.

Het project verloopt in drie fasen. Om te beginnen werd bepaald wat de beste aanpak is om tot de gewenste vereenvoudiging te komen. Die fase liep af in 2022. Nu loopt de fase waarin die aanpak concreet wordt toegepast, onder andere door de invoering van een eerste thematische website over het Brussels Gewest. In een derde fase zullen de overige thematische websites geleidelijk worden ingevoerd. Uiteindelijk worden de huidige 220 sites gegroepeerd in een aantal thematische portaalsites. Die fase start in het laatste kwartaal van 2023 en loopt tot 2026. Ze wordt gecoördineerd door Paradigm.

Er werd bewust besloten om geen tabula rasa te maken. De nu gevolgde strategie werd in juli 2022 goedgekeurd door de regering. Vanaf dat moment mocht er niet meer geïnvesteerd worden in nieuwe sites. Bestaande sites zullen wel opgefrist worden om ze beter te laten aansluiten bij de thematische aanpak. Oudere opdrachten kunnen nog wel uitgevoerd worden, maar voor het overige zullen administratieve diensten de uitdrukkelijke toestemming van de regering nodig hebben om te investeren in nieuwe websites.

Minister Maron en staatssecretaris Trachte hebben me bevestigd dat ze na juli 2022 geen enkele openbare uitbesteding hebben uitgeschreven voor nieuwe websites. De enige sites die sindsdien het levenslicht zagen, waren exemplaren die al eerder waren aanbesteed en voorbereid en tijdelijke sites ter gelegenheid van evenementen.

la note au gouvernement. Citons brusselsup.brussels, pour lequel le formulaire de dérogation a été rempli et approuvé.

Nous devrions bientôt voir arriver le premier site thématique relatif à la Région bruxelloise - du moins pour ses aspects généraux - et, au cours des trois prochaines années, le déploiement progressif des familles de sites qui seront amenés à être intégrés dans le cadre des développements informatiques et de l'entretien informatique existant.

1205 **M. Christophe De Beukelaer (Les Engagés).**- Je constate que vous allez dans le bon sens pour ce qui est de la méthode et du suivi des dossiers. Je me réjouis de découvrir ce premier site thématique et de voir comment votre volonté se matérialise.

- *L'incident est clos.*

1209 **QUESTION ORALE DE MME KHADIJA ZAMOURI**

1209 à **M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,**

1209 **concernant le contrôle de la disponibilité à l'emploi.**

1209 **QUESTION ORALE JOINTE DE M. GILLES VERSTRAETEN**

1209 **concernant le contrôle et la sanction des demandeurs d'emploi.**

1213 **Mme Khadija Zamouri (Open Vld) (en néerlandais).**- *Depuis la sixième réforme de l'État, la responsabilité du contrôle de la disponibilité à l'emploi incombe aux Régions.*

L'article 2 de la loi sur le droit à l'intégration sociale dispose très clairement que toute personne a droit à l'intégration sociale, qui passe de préférence par l'intégration sur le marché du travail, et qu'elle doit bénéficier d'une aide individuelle pour ce faire.

L'article 30 de la même loi prévoit qu'en cas de non-respect du projet individualisé d'intégration sociale, le paiement du revenu d'intégration peut être suspendu pour une période maximale d'un mois. Ne faudrait-il pas modifier de manière coordonnée cette politique, tout comme celle de l'article 60, en précisant les conditions pour bénéficier de l'allocation de chômage ? Ainsi, l'article 56 de l'arrêté royal de juillet 2013 précise qu'un chômeur complet doit être disponible sur le marché du travail pour être indemnisé.

Si le gouvernement fédéral reste responsable du cadre normatif de la réglementation de la politique de l'emploi, la Région détient le pouvoir de décision et d'exécution pour contrôler la disponibilité active et passive des demandeurs d'emploi, les sanctionner et définir les dispenses.

De heer Christophe De Beukelaer (Les Engagés) (in het Frans).- *Het gaat dus de goede richting uit. Ik kijk uit naar die eerste thematische website.*

- *Het incident is gesloten.*

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW KHADIJA ZAMOURI

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

betreffende de controle op de arbeidsbeschikbaarheid.

TOEGEVOEGDE MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER GILLES VERSTRAETEN

betreffende de controle en sanctionering van werkzoekenden.

Mevrouw Khadija Zamouri (Open Vld).- Sinds de zesde staatshervorming ligt de verantwoordelijkheid voor de controle van de arbeidsbeschikbaarheid duidelijk bij de gewesten. Brussel heeft daarin een extra verantwoordelijkheid, zowel rechtstreeks als onrechtstreeks. Krachtens de wetgeving kan zowel de wortel als de stok worden gehanteerd om de werkgelegenheid te bevorderen.

De Wet betreffende het recht op maatschappelijke integratie van 2002 stelt heel duidelijk in artikel 2 dat iedereen recht heeft op maatschappelijke integratie. Mensen worden daarbij begeleid door middel van een geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie. Die maatschappelijke integratie vindt bij voorkeur plaats via de integratie op de arbeidsmarkt. Bij problemen wordt het traject bijgestuurd. Het geïndividualiseerde project voor maatschappelijke integratie biedt op dat vlak veel vrijheid.

In artikel 30 staat dat als de betrokkene na een aanmaning het geïndividualiseerde project voor maatschappelijke integratie niet nakomt, het leefloon na advies kan worden geschorst voor een periode van ten hoogste een maand. Moeten we dat OCMW-beleid, net als het beleid inzake artikel 60, niet op gecoördineerde wijze aanpassen? Aan de werkloosheidsuitkering zijn ook duidelijke voorwaarden verbonden. Zo staat in artikel 56 van

Tant dans l'arrêté royal portant réglementation du chômage que dans la loi organique des CPAS, le travail est la priorité pour activer les personnes.

het koninklijk besluit van juli 2013 dat een volledig werkloze beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt om uitkeringen te genieten.

De federale overheid blijft weliswaar bevoegd voor het normatieve kader van de regelgeving van het werkgelegenheidsbeleid. Het gewest heeft de beslissings- en uitvoeringsbevoegdheid om de actieve en passieve beschikbaarheid van de werkzoekenden te controleren en hen indien nodig te sanctioneren. Het kan ook vrijstellingen bepalen.

De verantwoordelijkheid en de mogelijkheden van het gewest zijn dus duidelijk. Zowel in het koninklijk besluit over de werkloosheidsreglementering als in de OCMW-wet is werk de prioriteit om mensen te activeren.

Daarna komen opleiding en bijscholing aan de beurt en tot slot integratie in de maatschappij. Werk geniet dus de duidelijke voorkeur. Een job biedt veel voordelen, al lost die niet altijd alles op. Toch is het een mooie stap naar maatschappelijke integratie.

We hebben de tools gekregen en voeren een opdracht uit, maar toch horen we verhalen van mensen die al lange tijd werk zoeken en slechts minimale begeleiding krijgen. Bij onze bedrijfsbezoeken wordt er altijd gewezen op het personeelstekort, wat sterk contrasteert met het hoge aantal werkzoekenden. Er is altijd sowieso een aantal werkzoekenden in elke samenleving, maar in dit geval is het genoemde verschil veel te groot.

We willen mensen aan werk helpen en kmo's in de stad houden, maar die bedrijven moeten dikwijls hun personeel tot ver buiten Brussel zoeken. Daarnaast begrijpen werknemers niet dat ze op het einde van de maand amper meer overhouden dan iemand die niet werkt. Onze sociale zekerheid moet mensen weliswaar tegen tegenslag beschermen, maar vandaag hebben velen de indruk dat werken gewoon niet loont.

De Open Vld pleit niet voor strengere straffen, voor het permanent intrekken van leeflonen of werkloosheidsuitkeringen. In de wet staat een gezond compromis, maar dan moeten ook de nodige controles worden uitgevoerd. Onderzoek toont immers aan dat niet zozeer de zwaarte van de straf belangrijk is, maar wel de controle en pakkans. Daar moeten we dus op inzetten. Het heeft weinig zin om mensen nog dieper in de problemen te duwen. Daar zijn zij niet mee gebaat, en de maatschappij ook niet. Gelukkig zien we dat sommige OCMW's ondertussen al wat flexibeler zijn geworden en slim omgaan met sancties. Ze houden bijvoorbeeld niet een volledig leefloon in, maar slechts de helft.

Anderzijds is het nefast om mensen niet te helpen. De controle op de arbeidsbeschikbaarheid, de follow-up en het toepassen van sancties horen daar ook bij en moeten consequent plaatsvinden. De sociale zekerheid en de OCMW-hulp zijn onderhevig aan voorwaarden en moeten fair zijn.

¹²¹⁵ *Viennent ensuite la formation et la formation continue, et enfin l'intégration dans la société.*

Nous entendons encore des récits de chercheurs d'emploi de longue durée, qui ne bénéficient que d'un accompagnement minimum. Cela contraste avec le manque criant de personnel qui nous est rapporté lors de nos visites d'entreprises.

Nous tenons à maintenir les PME à Bruxelles, mais le personnel qu'elles recrutent vient souvent de loin. De plus, les travailleurs se découragent lorsqu'en fin de mois, ils gagnent à peine plus que les gens qui ne travaillent pas.

L'Open Vld ne préconise ni le durcissement des sanctions ni le retrait permanent du revenu d'intégration ou des allocations de chômage, mais des contrôles doivent être effectués. Des études montrent que la probabilité d'un contrôle est plus efficace que la sévérité de la sanction. Rien ne sert d'aggraver les problèmes des gens. Certains CPAS gèrent déjà les sanctions intelligemment, en retenant par exemple la moitié du revenu d'intégration au lieu de son entièreté. La sécurité sociale et l'aide du CPAS sont soumises à des conditions qui doivent être cohérentes.

¹²¹⁷ À quelle fréquence l'article 30 de la loi sur le droit à l'intégration sociale a-t-il été appliqué en 2022 ?

Comment les CPAS appliquent-ils la loi et avec quel objectif ? N'est-il pas temps de développer une vision régionale claire et des directives pour les dix-neuf CPAS ?

Combien de sanctions ont été infligées, et de quelle nature, concernant la disponibilité sur le marché du travail, sur combien de contrôles ? L'efficacité des sanctions est-elle vérifiée ?

Après une réduction pendant la crise sanitaire, les contrôles sont-ils à nouveau renforcés en 2023 ? Un examen des dépenses liées au contrôle de la disponibilité sur le marché du travail est-il prévu ? Comment mesurer les coûts et les bénéfices pour la Région ?

De manière générale, la Région bruxelloise réfléchit-elle à la manière dont les CPAS traitent cette question et à la façon d'élaborer des directives ?

¹²¹⁹ **M. Gilles Verstraeten (N-VA)** (en néerlandais).- *En Région bruxelloise, le nombre de sanctions a baissé significativement en trois ans, contrairement à la Flandre et la Wallonie. D'autant qu'il s'agit en réalité d'avertissements, car sur 431 sanctions prononcées en 2021, seules 14 sanctions réelles - une réduction ou une suspension de l'allocation, voire une exclusion - ont été appliquées.*

On parle de chômeurs volontaires pour les personnes ayant démissionné ou absentes de façon illégale. Entre 2017 et début 2022, plus de 1.000 chômeurs volontaires ont été sanctionnés en Flandre par le VDAB, contre un seul chômeur volontaire sanctionné par Actiris. À Bruxelles, la procédure de contrôle des demandeurs d'emploi est ralentie par un entretien avec un jury, avant l'application d'une sanction.

Alors que les entreprises peinent à recruter des travailleurs, le gouvernement a décidé d'appliquer temporairement des mesures moins sévères.

Qu'en est-il de l'appel d'offres lancé par le comité de gestion paritaire d'Actiris pour l'évaluation des procédures de contrôle, dont les conclusions étaient attendues pour le premier trimestre 2023 ?

Hoe vaak werd artikel 30 van de OCMW-wet toegepast in 2022?

Hoe passen de OCMW's de wet toe? Wat is de beleidsdoelstelling? Wordt het geen tijd om een duidelijke gewestelijke visie en richtlijnen te ontwikkelen voor de negentien OCMW's?

Het gewest toonde zich bereid om het OCMW-beleid betreffende artikel 60 te harmoniseren. Hoeveel controles heeft Actiris in 2022 uitgevoerd inzake beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt? Hoeveel sancties werden er opgelegd? Van welke aard waren ze?

Wordt er ook nagegaan of die sancties doeltreffend zijn? Net als een toets op school mag een sanctie immers geen eindpunt zijn. Met toetsen op school gaan leerkrachten na of hun leerlingen goed presteren. Als dat niet het geval is, moet dat het beginpunt zijn voor de leerkracht om zijn of haar aanpak bij te sturen.

Tijdens de gezondheids crisis stond de controle logischerwijs op een laag pitje. Wordt die in 2023 opnieuw opgevoerd? Staat er een uitgaventoetsing gepland van de controle op arbeidsbeschikbaarheid? Hoe meet u de kosten en baten voor het gewest?

Kortom, al mijn vragen gaan over de vraag hoe het gewest meet en weet of zijn optreden doeltreffend is. Buigt het Brussels Gewest zich in het algemeen over de manier waarop de OCMW's omgaan met dit thema en over de manier waarop het gewest daarvoor richtlijnen kan uitwerken?

De heer Gilles Verstraeten (N-VA).- Mevrouw Zamouri heeft de situatie goed samengevat. Ik zal een iets gerichtere vraag stellen, maar ik ben ook benieuwd naar uw antwoord op haar vragen.

Sinds 1 januari 2016 is het Brussels Gewest bevoegd voor de controle op werkzoekenden. Voorheen was dat een federale bevoegdheid. In tegenstelling tot wat er in Vlaanderen en Wallonië gebeurt, is het aantal sancties in Brussel tussen 2019 en 2022 zeer sterk afgenomen. In 2019 werden er 5.883 sancties opgelegd, in 2020 nog 784 en in 2021 maar 431. In totaal vonden er 16.552 controles plaats.

Als we geen rekening houden met waarschuwingen en enkel kijken naar daadwerkelijke sancties, dus een verlaging of schorsing van de uitkering of een uitsluiting, dan werden er in 2021 amper 14 sancties opgelegd. Dat is zo goed als niets.

Ook vrijwillig werklozen, waarmee mensen worden bedoeld die zelf ontslag hebben genomen of onwettig afwezig waren, kunnen nog steeds recht hebben op een werkloosheidsuitkering. Als er bijvoorbeeld medische redenen zijn of de werkgever heeft een zware fout begaan, dan kan de RVA oordelen dat een werknemer een geldige reden had om ontslag te nemen.

Terwijl tussen 2017 en het eerste semester van 2022 de VDAB 1.086 vrijwillig werklozen beboette, legde Actiris volgens mijn informatie slechts één vergelijkbare sanctie op. De verklaring

Vous êtes d'avis que les procédures de contrôle ne sont pas comparables entre Régions. Dans certaines villes flamandes, le marché du travail est pourtant assez similaire à Bruxelles.

die u daarvoor gaf, bestaat erin dat er in Brussel, anders dan in Vlaanderen of Wallonië, ook een derde fase in de controleprocedure voor werkzoekenden bestaat. Die derde fase treedt in werking wanneer een sanctie wordt overwogen en bestaat uit een onderhoud met een driekoppige jury. Die extra stap vertraagt het sanctieproces. De jury kon tijdens de coronacrisis meer dan een jaar lang, tot in juni 2021, niet samenkomen. De regering besloot bovendien om de sanctieprocedure te versoepelen en tijdelijk minder streng op te treden. Dat staat echter in contrast met het feit dat bedrijven tevergeefs werknemers zoeken.

Tijdens een debat op 16 november 2022 verklaarde u dat het paritair beheerscomité van Actiris een aanbesteding had gedaan om de controleprocedures te laten evalueren. De conclusies werden in het eerste kwartaal van 2023 verwacht. Inmiddels is dat eerste kwartaal afgelopen.

U beweert dat de controleprocedures in Brussel en Vlaanderen niet vergelijkbaar zijn omdat de situatie op de arbeidsmarkt wezenlijk verschilt. Er zijn echter ook Vlaamse steden die op het vlak van arbeidsmarkt vrij sterk op Brussel lijken.

Niemand pleit voor straffen om te straffen. Het gaat om bewustmaking en het feit dat we een stok achter de deur willen. Wie aangeeft dat hij op zoek is naar werk, moet dat ook doen, ongeacht de situatie op de arbeidsmarkt. Sancties moeten het sluitstuk vormen van het activeringsbeleid.

De dienstverlening van Actiris voldoet op dit ogenblik niet, dat hoor ik van zowel werkgevers als werkzoekenden. Van die laatste groep zeggen degenen die bij zowel de VDAB als Actiris ingeschreven staan, dat het contrast af en toe groot is, onder meer in de follow-up. De VDAB zit werkzoekenden achter de veren, terwijl Actiris soms wekenlang niets laat horen. De tijd die Actiris investeert in werkzoekenden die niet echt op zoek zijn naar werk, kan het niet besteden aan wie wel gemotiveerd is.

Hoeveel waarschuwingen en sancties heeft Actiris in 2022 uitgevaardigd op hoeveel controles?

Hoeveel personen bleken bij een controle opnieuw aan de slag te zijn?

Wat zijn de voorlopige cijfers voor 2023? Zit het gewest, nu de coronapandemie min of meer achter de rug is, opnieuw op het niveau van 2019? Hoeveel vrijwillig werklozen zijn er?

Hoeveel personeelsleden van Actiris worden voor de controles ingezet? Hoe is dat aantal sinds 2019 geëvolueerd?

Kunt u de resultaten van de evaluatie van de controleprocedures toelichten? Worden de procedures aangepast? Wat waren de conclusies?

De heer Bernard Clerfayt, minister.- Het beleid voor de activering van werkzoekenden moet gebaseerd zijn op

¹²²¹ *Tant les employeurs que les demandeurs d'emploi sont insatisfaits des services d'Actiris actuellement. Certains demandeurs d'emploi inscrits également au VDAB constatent la différence, notamment dans le suivi.*

En 2022, combien d'avertissements et de sanctions ont été prononcés par Actiris, sur combien de contrôles ?

Combien de personnes contrôlées avaient-elles retrouvé du travail ?

Quels sont les chiffres provisoires pour 2023 ? La Région est-elle revenue au niveau de 2019 ? Combien y a-t-il de chômeurs volontaires ?

Combien d'employés Actiris sont-ils chargés des contrôles ? Comment ce nombre a-t-il évolué depuis 2019 ?

Pouvez-vous expliquer les résultats de l'évaluation des procédures de contrôle ? Sont-elles adaptées ? Quelles sont les conclusions ?

¹²²³ **M. Bernard Clerfayt, ministre** (en néerlandais).- *Le gouvernement fédéral fixe le cadre normatif et les Régions*

déterminent les règles opérationnelles. Des différences existent donc entre Actiris, le Forem et le VDAB.

En Région bruxelloise en 2022, 1.083 sanctions - avertissement, réduction ou suspension d'allocations ou exclusion - ont été prononcées à la suite de 33.650 contrôles de la disponibilité active. Et 521 sanctions ont été prononcées à la suite de 1.830 contrôles de disponibilité passive.

Depuis que les restrictions physiques imposées durant la pandémie ont été levées, les chiffres relatifs à la disponibilité active sont comparables à 2019, à savoir 1.725 sanctions en 2019 contre 1.083 pour le second semestre de 2022.

¹²²⁵ *En 2023, les chiffres devraient au moins atteindre ceux d'avant la crise.*

Chez Actiris, 36 évaluateurs mènent les entretiens de contrôle, soit sept de moins qu'en 2019, en raison d'une diminution de la charge de travail. La cellule administrative détermine ensuite la recevabilité d'une infraction.

La procédure de contrôle relative à la disponibilité active a fait l'objet d'une évaluation externe. Le comité de gestion d'Actiris a chargé la direction générale de proposer des ajustements opérationnels et juridiques sur la base de ses conclusions et recommandations. Les propositions d'ajustements me seront soumises prochainement.

J'ai également chargé Actiris d'analyser en profondeur les différences existantes avec le cadre des deux autres Régions. Les décisions prises lors du conclave budgétaire fédéral nécessitent une modification du cadre d'application régional concernant la disponibilité.

Les questions sur l'article 30 de la loi sur le droit à l'intégration sociale relèvent de la compétence fédérale.

L'ONEM a réalisé une étude intitulée « Dix ans de dégressivité renforcée des allocations de chômage : évaluation de l'impact sur les transitions vers l'emploi et sur les dépenses sociales au cours de la période 2010-2020 », qui peut être consultée sur son site web.

begeleiding, waarbij elke betrokken partij zijn rechten en plichten naleeft.

Zoals u benadrukt, stelt de federale overheid het normatieve kader vast en bepalen de gewesten de operationele regels. Er bestaan dus wel degelijk verschillen tussen Actiris, het Waalse tewerkstellingsagentschap (Forem) en de VDAB. In 2022 vonden er 33.650 controles van de actieve beschikbaarheid plaats en 1.830 evaluaties van de passieve beschikbaarheid.

Wat de actieve beschikbaarheid betreft, zijn er 1.083 sancties uitgevaardigd: 984 verwittigingen, 84 gevallen van vermindering van de uitkering gedurende dertien weken, 28 gevallen van verlies van de uitkering gedurende 13 weken en drie ongelimiteerde uitsluitingen. Wat de passieve beschikbaarheid betreft, gaat het om 521 sancties: 491 verwittigingen, 29 gelimiteerde uitsluitingen en een ongelimiteerde uitsluiting.

Alle fysieke beperkingen in het kader van de coronacrisis werden op 20 juni 2022 opgeheven. Daardoor konden de cijfers in verband met de actieve beschikbaarheid opnieuw op het niveau van 2019 komen: 1.725 sancties in 2019 en 1.083 voor de tweede helft van 2022.

In 2023 zouden de cijfers dus minstens weer op het niveau van voor de coronacrisis moeten komen.

Actiris beschikt over 36 evaluatoren om de controle gesprekken te houden. In 2019 waren er nog 43 evaluatoren aan de slag, maar hun aantal werd teruggeschroefd omdat er minder werk was. De ontvankelijkheid van een inbreuk bepalen behoort dan weer tot het takenpakket van de 8 medewerkers van de administratieve cel.

Er werd een externe evaluatie van de controleprocedure uitgevoerd met betrekking tot de actieve beschikbaarheid; de vaststellingen en aanbevelingen zijn voorgesteld aan het beheerscomité van Actiris. Het beheerscomité gaf de algemene directie de opdracht om operationele en juridische aanpassingen voor te stellen om de efficiëntie van de controle te verbeteren. Die voorstellen zouden aan mij voorgelegd moeten worden zodra het beheerscomité zijn standpunt heeft bepaald.

Daarnaast heb ik Actiris de opdracht gegeven een diepgaande analyse uit te voeren over de doelstellingen en de rechtvaardiging van de bestaande verschillen met het kader in de andere twee gewesten. De beslissingen die tijdens het federale begrotingsconclaaf werden genomen, vereisen immers een wijziging van het gewestelijke toepassingskader omtrent de beschikbaarheid. Ik wacht op de analyse van Actiris om aanpassingen te kunnen voorstellen om de procedure efficiënter te maken.

Mevrouw Zamouri stelde vragen over artikel 30 van de Wet betreffende het recht op maatschappelijke integratie, maar die kwestie valt niet onder mijn bevoegdheid. Het gaat om een federale materie.

¹²²⁷ *Cette étude conclut que rien ne prouve l'incidence positive de la réforme sur un retour à l'emploi, lequel semble plutôt lié au contexte économique et au marché de l'emploi - peut-être plus favorable en Flandre qu'à Bruxelles.*

Afin d'étudier si une tendance à la hausse peut effectivement être observée, j'ai déjà demandé à view.brussels d'envisager l'analyse plus détaillée de l'incidence des sanctions sur la trajectoire d'insertion professionnelle des Bruxellois. Sur la base de cette analyse, les procédures pourront être adaptées. Espérons que l'audit de la Cour des comptes sur Actiris inclue la disponibilité dans la procédure d'orientation. Si aucune révision des dépenses n'est prévue pour le moment, un examen sera toutefois effectué, afin d'observer le rapport entre les coûts et l'efficacité.

¹²²⁹ **Mme Khadija Zamouri (Open Vld)** (en néerlandais).- *Vous avez donc demandé une analyse approfondie des contrôles de disponibilité à l'emploi menés par Actiris.*

¹²²⁹ **M. Bernard Clerfayt, ministre** (en néerlandais).- *J'ai demandé au bureau d'études d'Actiris view.brussels de vérifier, à l'avenir, si les contrôles ont une incidence sur la trajectoire des chercheurs d'emploi. Un ou deux ans de suivi seront nécessaires pour en tirer des conclusions.*

¹²²⁹ **Mme Khadija Zamouri (Open Vld)** (en néerlandais).- *Il est regrettable que l'ONEM ne dispose d'aucune preuve à ce stade de l'efficacité de la réforme à la suite d'une étude aussi approfondie. Votre mesure supplémentaire d'analyse est toutefois une très bonne idée pour vérifier si votre approche a du sens.*

View.brussels meet de impact van een sanctie op het traject naar werk van de werkzoekenden niet. De RVA heeft daarentegen wel een studie uitgevoerd met als titel 'Tien jaar versterkte degressiviteit van de werkloosheidsuitkering: evaluatie van de impact op de transitie naar werk en op de sociale uitgaven in de periode 2010-2020'.

Die studie is heel gemakkelijk terug te vinden op de website van de RVA. Het besluit is dat er geen enkel bewijs is dat de hervorming een positief effect heeft gehad op de transitie naar werk. De evolutie van de uitstroom naar werk blijkt sterk beïnvloed door de economische situatie en die van de arbeidsmarkt. Daarom werkt de transitie wellicht beter in Vlaanderen dan in Brussel.

In de studie kon geen opwaartse trend in de uitstroom uit de werkloosheid naar de arbeidsmarkt worden vastgesteld. Dat vergt echter een diepgaand debat. Er zijn dus ook meer gedetailleerde onderzoeken nodig. Ik heb alvast aan view.brussels gevraagd om na te gaan of het mogelijk is om de impact van de sancties op het traject van de Brusselaars naar werk nader te analyseren.

Er is geen uitgaventoetsing gepland. De volgende stappen beogen de aanpassing van de procedures op basis van de analyse door view.brussels van de mogelijkheid om de sancties te koppelen aan de inschakeling naar werk. De audit van het Rekenhof over Actiris zal hopelijk de beschikbaarheid in de begeleidingsprocedure bevatten. Er komt ten slotte ook een uitgaventoetsing in de toekomst om een beter zicht te krijgen op de verhouding tussen de kosten en de efficiëntie.

Mevrouw Khadija Zamouri (Open Vld).- Dat is een uitgebreid antwoord. Ik zal het verslag raadplegen om de cijfers nog eens door te nemen. Het klinkt echter aannemelijk dat het aantal controleurs is afgenomen door Covid-19.

U zei dat u om een diepgaande analyse vroeg van de controles op beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt die Actiris uitvoerde.

De heer Bernard Clerfayt, minister.- Ik heb view.brussels, het studiebureau van Actiris, gevraagd om in de toekomst na te gaan of dat een impact heeft op het traject van de werkzoekenden. Het bureau heeft wat tijd nodig om het traject gedurende één of twee jaar te kunnen volgen teneinde na te gaan of de controles een effect hebben op een groot aantal personen en of er trends te onderscheiden zijn.

Mevrouw Khadija Zamouri (Open Vld).- Dat is een heel goed idee. U hebt op die manier een extra maatregel genomen om na te gaan of uw aanpak zinvol is. Ik blijf de zaak volgen.

Het is echter jammer dat de RVA na een dergelijke uitgebreide studie geen enkel bewijs heeft van een mogelijke impact van de hervorming van de transitie naar werk. Het is wel goed dat u daar conclusies uit trekt en er dieper op wilt ingaan door view.brussels te vragen om zich over die impact te buigen.

Je note également l'audit à venir de la Cour des comptes, ainsi qu'un prochain examen des dépenses, et je continuerai à suivre ce dossier.

¹²³⁵ **M. Gilles Verstraeten (N-VA)** (en néerlandais).- *Compte tenu du retour à la normale des contrôles effectué par Actiris, l'équipe dédiée pourrait être renforcée à nouveau.*

Il est judicieux qu'Actiris fasse l'objet d'un audit approfondi, et ce par plusieurs canaux : l'analyse en interne des procédures de contrôle et la comparaison avec les autres Régions, l'audit de la Cour des comptes, ainsi que l'analyse de certains éléments par view.brussels. S'il est regrettable que cet audit arrive en fin de législature, nous saurons ce qu'il faudra d'adapter pour la prochaine.

Rappelons que les allocations de chômage sont une assurance pour les personnes involontairement sans emploi. Pourtant, Actiris doit également accompagner des personnes qui perçoivent des allocations de chômage sans aucune envie de travailler - pas uniquement des personnes issues de l'immigration, mais aussi des femmes au foyer ayant un mari aisé. Quelle perte de temps.

D'autres instances comme les CPAS, même si leurs services ne sont pas excellents partout dans la Région, sont peut-être plus adaptés pour orienter ces publics qui n'ont rien à faire chez Actiris et ne devraient pas bénéficier d'allocations de chômage.

Les sanctions ne doivent pas nécessairement conduire au retour à l'emploi. Il est légitime d'exclure des personnes d'un système qui ne leur est pas destiné à l'origine.

De analyse van het Rekenhof heb ik ook genoteerd. Binnenkort komt er een uitgaventoetsing. Dat is meer dan voldoende om binnenkort op terug te komen.

Ik stel vast dat u een aantal conclusies heeft getrokken en ervoor zorgt dat u over de nodige metingen beschikt om doeltreffender op de problematiek te kunnen inspelen.

De heer Gilles Verstraeten (N-VA).- Dank voor de vele interessante antwoorden. U wijst er bijvoorbeeld op dat de cijfers weer normaal worden. Dat doet bij mij onmiddellijk de vraag rijzen of het aantal evaluatoren bij Actiris ook niet opnieuw opgetrokken moet worden. Dat zou volgens mij logisch zijn omdat er opnieuw meer controles uitgevoerd moeten worden. Ik zal de cijfers nog eens grondig doornemen.

Voorts vind ik het bijzonder nuttig dat Actiris in feite via verschillende kanalen grondig doorgelicht wordt. De controleprocedures worden intern geanalyseerd, waarbij er ook een vergelijking gemaakt wordt met de andere gewesten. Voorts zorg het Rekenhof voor een doorlichting en analyseert view.brussels nog een en ander. Deze uitgebreide doorlichting verheugt me, ook al komt ze redelijk laat in de regeerperiode. Met die informatie zullen we in elk geval weten wat er verder in de volgende regeerperiode moet gebeuren. Werkloosheid is en blijft immers de grootste uitdaging voor Brussel. Als je het probleem vanuit sociaal oogpunt bekijkt is armoede het grootste probleem, maar volgens mij is een degelijke baan nog altijd de beste remedie tegen armoede.

Toch moeten we alles steeds bekijken vanuit de juiste invalshoek. Alle systemen hebben immers een bepaalde logica. Zo is de werkloosheidsuitkering een verzekering voor mensen die onvrijwillig hun baan hebben verloren, maar nog steeds willen werken. Toch zijn er mensen die een werkloosheidsuitkering genieten en die geen enkele wil hebben om aan de slag te gaan op de arbeidsmarkt. Het feit dat Actiris die mensen moet opvolgen is dan ook een verspilling van tijd, middelen en moeite. Uiteraard gaat het niet alleen om mensen met een migratieachtergrond, maar evengoed om welgestelde huisvrouwen met een rijke man die een werkloosheidsuitkering genieten terwijl ze aan het zwembad liggen. Het is pure tijdverspilling voor Actiris om zich bezig te houden met zulke mensen.

Hoe moeten we mensen begeleiden die niet echt willen werken of voor wie de drempel te hoog is? Is Actiris wel de juiste instelling om daar een antwoord op te bieden? Zijn er misschien andere instanties die daar beter geschikt voor zijn, zoals de OCMW's in sommige gevallen? De dienstverlening van de OCMW's is weliswaar niet overal in het gewest uitstekend, maar nogmaals: elk systeem is gebaseerd op een bepaalde logica en iedere persoon moet afhankelijk van zijn of haar situatie de juiste begeleiding krijgen. Mensen die om het even welke reden niet aan de slag willen, horen niet thuis bij Actiris en horen geen werkloosheidsuitkering te genieten.

1237 **M. Bernard Clerfayt, ministre** (en néerlandais).- *Selon l'étude de l'ONEM, la trajectoire vers l'emploi est plutôt influencée par la situation du marché de l'emploi dans chaque Région que par la forme de dégressivité belge, qui est par ailleurs une compétence fédérale. D'autres études internationales démontrent néanmoins les effets positifs de certaines formes de dégressivité.*

La situation institutionnelle est malheureusement plus complexe à Bruxelles que dans les autres Régions, qui disposent de la compétence des CPAS, et pour lesquelles la formation est également intégrée au Forem et au VDAB, alors que la Cocom - et non Actiris - est compétente à Bruxelles.

À Bruxelles en particulier, le fossé est énorme entre les compétences linguistiques et professionnelles des demandeurs d'emploi et celles exigées à l'embauche. Avec 80 % des demandeurs d'emploi bruxellois sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou diplôme étranger reconnu, la formation demeure le problème majeur.

1239 **M. Gilles Verstraeten (N-VA)** (en néerlandais).- *La question de la formation devrait pouvoir être réglée facilement, car certains membres du gouvernement sont également compétents en Cocom ou en Cocof. J'ai d'ailleurs déjà posé des questions en Cocom sur la trajectoire d'activation dans les CPAS. Étant donné que la collaboration avec le VDAB se déroule sans problème, je me demande si derrière l'obstacle institutionnel présumé ne se cache pas un manque de volonté.*

- Les incidents sont clos.

1243 **QUESTION ORALE DE M. PEPIJN KENNIS**

1243 **à M. Rudi Vervoort, ministre-président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé du Développement territorial et de la Rénovation urbaine, du Tourisme, de la Promotion de l'image de Bruxelles et du Biculturel d'intérêt régional,**

Dat uitgangspunt mogen we niet uit het oog verliezen. Sancties moeten niet per se leiden tot werk. Het komt erop aan dat mensen uitgesloten moeten worden van een systeem dat oorspronkelijk niet voor hen bedoeld is. Dat is niet meer dan legitiem.

De heer Bernard Clerfayt, minister.- Uit de studie van de RVA blijkt dat de vorm van degressiviteit die in België is ingevoerd, geen impact heeft op het traject naar werk en dat dat traject meer wordt beïnvloed door de situatie op de arbeidsmarkt in elk gewest.

Volgens internationale studies kunnen bepaalde vormen van degressiviteit een positieve impact hebben op het traject naar werk, maar het gewest is niet bevoegd om de vorm van degressiviteit te bepalen. Dat is een federale bevoegdheid.

Voorts is de institutionele situatie in Brussel anders dan in de andere twee gewesten. Zo is opleiding geen directe bevoegdheid van Actiris, terwijl bij Forem en de VDAB werk en opleiding volledig geïntegreerd zijn. Bovendien hebben de andere twee gewesten een zekere bevoegdheid over de OCMW's. In Brussel ligt die bij de GGC. De institutionele situatie maakt het iets moeilijker in Brussel. Het is jammer dat die zaken bij ons minder geïntegreerd zijn, maar dat is de realiteit waarmee we moeten werken.

Tot slot wordt het traject naar werk in Brussel, nog meer dan in de andere gewesten, bemoeilijkt door het gebrek aan opleiding. Er is een enorme kloof tussen de competenties die de arbeidsmarkt vraagt en de competenties van de werkzoekenden inzake taal en professionele opleiding. 80% van de Brusselse werkzoekenden beschikt niet over een diploma hoger secundair onderwijs of over een erkend buitenlands diploma. Opleiding blijft dus het grootste probleem om een concreet traject naar werk te kunnen opbouwen.

De heer Gilles Verstraeten (N-VA).- Ik begrijp de frustratie over de opleidingen. Met de Cocof en met de GGC zou die kwestie nochtans eenvoudig kunnen worden geregeld omdat Brusselse regeringsleden ook bevoegdheden hebben in die colleges. Misschien moet u de heer Maron eens aanmanen om daarvan werk te maken. Ik heb al herhaaldelijk vragen gesteld in de GGC over het activeringstraject in de OCMW's. Verder verloopt de samenwerking met de VDAB ook tamelijk vlot. Ik vraag me af of het institutionele obstakel niet wordt overdreven. Waar een wil is, is een weg. De vraag is echter of de wil er wel is.

- De incidenten zijn gesloten.

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER PEPIJN KENNIS
aan de heer Rudi Vervoort, minister-president van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Territoriale Ontwikkeling en Stadsvernieuwing, Toerisme, de Promotie van het Imago van Brussel en Biculturele Zaken van Gewestelijk Belang,

1243 et à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,

1243 concernant l'appel à projets Go4Brussels 2030 et les projets pilotes pour les jeunes de 15 à 21 ans qui sont (ou risquent d'être) en situation d'absentéisme scolaire dans l'enseignement professionnel.

1245 M. Pepijn Kennis (Agora) (en néerlandais).- L'assemblée citoyenne bruxelloise (ACB) demande que vous vous penchiez sur l'accompagnement des jeunes dans leurs choix d'études, surtout au dernier degré de l'enseignement secondaire. Elle demande également une revalorisation des professions à valeur sociale ajoutée et des métiers manuels et artisanaux, notamment dans la rénovation des logements.

L'année dernière, perspective.brussels a publié un appel à projets pilotes pour lutter contre le décrochage scolaire chez les jeunes dans l'enseignement professionnel en favorisant un choix positif d'orientation, ce qui rejoint les revendications de l'ACB.

Combien de projets ont été introduits, par quels organismes et pour quels montants ?

Quels projets ont été sélectionnés, par qui et sur la base de quels critères ? Quel est leur budget ? Quand seront-ils mis en œuvre ? Quelle est leur répartition entre écoles néerlandophones et francophones ?

Sur quelles professions les projets sont-ils orientés ? Des professions sous-évaluées, des professions à valeur sociale ajoutée ou des métiers ayant trait à la rénovation du bâti, sont-ils visés ?

Quelles méthodes appliquent les projets sélectionnés ? Certains d'entre eux proposent-ils un accompagnement à l'orientation des jeunes dans les écoles ?

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

betreffende de projectoproep Go4Brussels 2030 en de proefprojecten voor jongeren tussen 15 en 21 jaar die zich in een situatie van schoolverzuim (dreigen te) bevinden in het beroepsgericht onderwijs.

De heer Pepijn Kennis (Agora).- De Brusselse Burgerassemblee (BBA) vraagt in haar resolutie inzake werk en tewerkstelling - die u welbekend is, we hebben ze u destijds overhandigd - dat u werk maakt van de oriëntering van jongeren die een studiekeuze moeten maken. Daarbij moet bijzondere aandacht uitgaan naar de laatste graad van het secundair onderwijs, waar de leerkrachten de oriëntering moeten ondersteunen.

De BBA stelt voor dat er in de laatste graad wekelijks tijd wordt gemaakt om na te denken over de toekomstige studie- of beroepskeuze en dat scholen daarvoor oriëntatiecentra of beroepsbeoefenaars uitnodigen om te komen getuigen.

In diezelfde resolutie vraagt de BBA dat beroepen met een maatschappelijke meerwaarde worden opgewaarderd. In haar recentste resolutie, over energie en klimaat, vraagt de BBA ten slotte dat de manuele beroepen en handwerk, in het bijzonder bij de renovatie van woningen, geherwaardeerd worden.

Nu is er goed nieuws, want perspective.brussels publiceerde vorig jaar een oproep voor de verenigingen om schoolmoeheid te bestrijden via proefprojecten met jongeren in het beroepsgericht onderwijs. Die oproep leunt aan bij de doelstellingen van de BBA omdat ze jongeren wil ondersteunen, zodat ze een passende studiekeuze kunnen maken, in het bijzonder in het beroepsgericht onderwijs, dat zich op de eerder genoemde manuele beroepen richt.

Hoeveel projecten zijn er ingediend en voor welk bedrag?

Welke organisaties of structuren dienden projecten in? Welke werden geselecteerd? Welke jury voerde die selectie uit? Voor welk bedrag? Wanneer begint de uitvoering van de projecten?

De oproep stond open voor de twee gemeenschappen. Hoeveel van de geselecteerde projecten lopen in Nederlandstalige scholen en hoeveel in Franstalige? Op basis van welke criteria zijn de projecten gekozen?

Op welke beroepen zijn de projecten gericht? Zijn er die aandacht besteden aan beroepen die noodzakelijk zijn in de broodnodige renovatie van de Brusselse woningen en gebouwen? Zijn er die de nadruk leggen op ondergewaardeerde beroepen of beroepen met een maatschappelijke meerwaarde, zoals leerkracht, verpleger of huishoudhulp?

¹²⁴⁷ **M. Bernard Clerfayt, ministre** (en néerlandais).- *Pour votre question générale sur l'orientation, je vous renvoie à la cité des langues d'Actiris. En outre, la revalorisation des professions est une compétence fédérale, en collaboration avec les partenaires sociaux.*

Le dispositif de la garantie jeunes, mené en priorité avec Brupartners, vise à lutter contre le sous-emploi des jeunes de moins de 30 ans et à améliorer leurs compétences.

L'appel à projets pilotes dont vous parlez est relatif au décrochage scolaire chez les jeunes de 15 à 21 ans inscrits dans l'enseignement professionnel à la suite d'un problème d'orientation. Je vous livre les informations que le ministre-président, dont ce projet relève, m'a transmises.

Au total, neuf dossiers de candidature ont été introduits dont huit (six francophones et deux néerlandophones) ont été jugés recevables.

Le jury a tenu compte de la clé de répartition 80/20 entre les projets francophones et néerlandophones et il a sélectionné quatre projets, pour un montant total de 300.000 euros. Les projets dureront jusqu'à l'été 2024 et leurs rapports d'activités sont attendus pour fin août 2024 au plus tard.

Je transmettrai des informations plus détaillées sur ces projets au secrétariat de la commission.

¹²⁴⁹ **M. Pepijn Kennis (Agora)** (en néerlandais).- *Je regrette de devoir attendre la transmission des documents pour avoir une réponse sur le contenu des projets.*

Il est important que nous soutenions les jeunes qui risquent d'abandonner l'école et que nous les aidions à faire un choix positif de profession. Par ailleurs, à l'avenir, il faudra de la main-d'œuvre dans certains domaines. J'y reviendrai.

Welke werkwijze wordt in de geselecteerde projecten toegepast? Zijn er die actief naar scholen gaan en, zoals de BBA vraagt, wekelijkse begeleiding van de leerlingen bij hun studie- of beroepskeuze aanbieden?

De heer Bernard Clerfayt, minister.- Voor uw algemene vraag over de oriëntatie verwijs ik naar het Talenpunt bij Actiris. Verder is de federale overheid bevoegd voor de herwaardering van beroepen, in samenwerking met de sociale partners.

De jongerengarantie is een doelstelling uit Go4Brussels 2030 die prioritair wordt uitgevoerd samen met Brupartners en mee ondersteund wordt door de minister-president. De strategie heeft twee essentiële doelstellingen: bijdragen aan de bestrijding van de werkloosheid en het gebrek aan werkgelegenheid voor jongeren onder de 30 jaar en de competenties van jongeren verbeteren met het oog op hun integratie of re-integratie op de arbeidsmarkt.

De oproep voor proefprojecten voor jongeren van 15 tot 21 jaar die zich in een situatie van schoolverzuim bevinden in het beroepsgericht onderwijs of daarin dreigen te verzeilen, werd weliswaar met mij besproken, maar het gaat om een bevoegdheid van de minister-president. Die gaf me de volgende informatie door.

Perspective.brussels beheert de oproep die tot doel heeft proefprojecten te ontwikkelen voor jongeren tussen 15 en 21 jaar die zijn ingeschreven in het beroepsonderwijs in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en die dreigen af te haken op school als gevolg van een problematische studiekeuze. Het is de bedoeling zulke jongeren te begeleiden bij het maken van een positieve en realistische studiekeuze.

Er werden negen kandidaatsdossiers binnen de gestelde termijn ingediend. Acht projecten, waarvan zes Franstalige en twee Nederlandstalige, werden ontvankelijk verklaard. De jury heeft rekening gehouden met de verdeelsleutel 80/20 tussen de Franstalige en Nederlandstalige projecten en vier projecten geselecteerd voor een totaalbedrag van 300.000 euro. Die projecten zullen lopen tot de zomer van 2024. De activiteitenverslagen worden uiterlijk op 31 augustus 2024 verwacht.

Ik zal meer gedetailleerde informatie over die vier projecten bezorgen aan het secretariaat van deze commissie, zodat u die kunt raadplegen.

De heer Pepijn Kennis (Agora).- U vermeldt dat minister-president Vervoort de kwestie moet opvolgen. Mijn vraag was echter zowel tot hem als tot u gericht. Het is jammer dat ik nu geen inhoudelijk antwoord krijg en moet wachten op schriftelijke bijlagen om me te informeren over de genoemde projecten.

Het lijkt me belangrijk dat we jongeren die dreigen af te haken op school, ondersteunen en een positieve keuze helpen te maken voor een beroep. Er zijn de komende jaren zeer veel werkrachten nodig om bijvoorbeeld gebouwen te renoveren.

- *L'incident est clos.*

Ik weet niet of er op dat gebied iets gebeurt. Eventueel stel ik hierover later nog een vraag.

- *Het incident is gesloten.*

1253 **QUESTION ORALE DE M. THOMAS NAESSENS**

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER THOMAS NAESSENS

1253 **à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,**

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

1253 **concernant le nouvel accord-cadre horeca.**

betreffende de nieuwe raamovereenkomst voor de horeca.

1255 **M. Thomas Naessens (Ecolo).**- Le 14 décembre 2022, j'ai eu l'occasion de vous interroger sur l'articulation entre l'offre de formation du secteur horeca et la nouvelle stratégie Good Food, dont l'objectif principal est l'amélioration drastique de l'accessibilité de l'ensemble des Bruxellois et Bruxelloises à une nourriture de qualité. Vous trouviez ce sujet particulièrement pertinent, car il permet de réconcilier le défi climatique avec celui d'un emploi durable en Région bruxelloise.

De heer Thomas Naessens (Ecolo) (in het Frans).- *Op 14 december 2022 stelde ik u een vraag over de afstemming tussen het opleidingsaanbod voor de horeca en de Good Foodstrategie.*

Als een van de maatregelen om duurzame voeding aan bod te laten komen in de opleiding, vermeldde u de raamovereenkomst voor de horeca, die in mei 2023 afloopt. Die raamovereenkomst voorziet volgens u al in een update van het opleidingsaanbod om in te spelen op de behoeften van de arbeidsmarkt.

Parmi la liste des mesures en cours pour mettre en œuvre l'alimentation durable dans la formation, vous avez mis en avant l'accord-cadre sectoriel de l'horeca, qui court jusqu'en mai 2023 et arrive donc bientôt à échéance. Selon vos termes, cet accord-cadre intègre et prévoit déjà dans les missions emploi-formation-validation-enseignement la mise à jour de l'offre de formation en réponse aux besoins du marché de l'emploi. Cette adaptation se fait en coordination avec Horeca Forma et Horeca Be Pro ainsi qu'avec l'ensemble des organismes et des acteurs œuvrant dans le domaine de l'emploi et de la formation.

De huidige raamovereenkomst kan op tal van punten worden verbeterd door rekening te houden met de beginselen van de Shifting Strategy en de Good Foodstrategie.

Is de huidige raamovereenkomst geëvalueerd?

Hoever staat de nieuwe raamovereenkomst?

Zijn de opleidingsverstrekkers inzake duurzame voeding en de sectorfederaties daarbij al geraadpleegd?

Nous sommes tous deux convaincus de l'importance de cette thématique et je m'en réjouis. Après analyse de l'accord-cadre actuel, il est évident que de nombreuses améliorations peuvent être apportées au régime en vigueur en intégrant les principes de Shifting Strategy, la stratégie de transition économique de la Région de Bruxelles-Capitale, et la stratégie Good Food 2. Par ailleurs, les intervenants rencontrés sur le terrain nous ont confirmé la pertinence d'une telle évolution dans l'offre de formation horeca.

Étant donné la place cruciale occupée par la formation pour atteindre les objectifs ambitieux et nécessaires poursuivis par ces deux stratégies, je souhaiterais vous poser quelques questions spécifiques.

L'accord-cadre qui se termine a-t-il fait l'objet d'une évaluation ? Si oui, comment a-t-elle été menée et quelles en sont les conclusions ?

Où en sont les travaux concernant le nouvel accord-cadre ? Quel calendrier est prévu pour son aboutissement ? Quelles seront ses lignes directrices ?

Les opérateurs de la formation en alimentation durable et les fédérations sectorielles ont-ils déjà été consultés pour la rédaction du nouvel accord-cadre ? Quelles sont les principales recommandations du secteur ?

1257 **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Vous m'interrogez sur l'accord-cadre conclu entre le gouvernement et le secteur de l'horeca, qui court jusqu'en mai 2023, et dont l'évaluation est en cours. Je comprends votre impatience car je connais votre intérêt pour le secteur, mais je ne suis pas en mesure de vous communiquer les conclusions de l'évaluation, sur la base desquelles le gouvernement construira un nouvel accord-cadre.

Je ne peux donc vous fournir aucune information, fût-elle partielle, sur les constats ou la direction que prendrait le nouvel accord. Je vous confirme cependant que le travail est en cours au sein de Brupartners, par le biais du service de facilitation sectorielle, en concertation avec les représentants du secteur, les syndicats et les partenaires sociaux. Ces travaux sont pilotés par le ministre-président, en collaboration avec la secrétaire d'État à la Transition économique et moi-même en tant que ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Je ne manquerai pas de répondre à toutes vos questions dès que je disposerai des informations nécessaires.

1259 **M. Thomas Naessens (Ecolo).**- Vous l'aviez prévu : je suis frustré par la maigreur de votre réponse, certes claire à certains égards.

En ce mois de mai qui marque la fin de l'accord-cadre sectoriel de l'horeca, aucun élément neuf n'est annoncé pour tout de suite.

Au vu des urgences climatique et sociale, un nouvel accord-cadre d'un secteur essentiel comme l'horeca - qui consomme, produit et valorise certaines pratiques - serait pourtant un levier puissant pour permettre une réelle transition environnementale, en s'appuyant sur deux stratégies régionales, dont Good Food, qui préconise une alimentation de qualité pour les Bruxellois. Je reste sur ma faim et j'ose espérer que ce levier fondamental sera rapidement mis en place.

J'ai hâte d'entendre votre prochaine réponse aux questions que je compte présenter d'ici à l'été sur cette matière.

- *L'incident est clos.*

1263 **QUESTION ORALE DE MME LEILA AGIC**

1263 **à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,**

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *De raamovereenkomst, die loopt tot mei 2023, wordt momenteel geëvalueerd. Ik kan u de conclusies dus nog niet meedelen.*

Brupartners werkt aan een nieuwe raamovereenkomst, in overleg met vertegenwoordigers van de sector en de sociale partners.

Ik zal uw vragen beantwoorden zodra ik over de nodige informatie beschik.

De heer Thomas Naessens (Ecolo) (in het Frans).- *Ik ben onvoldaan over uw nietszeggende antwoord.*

U kondigt niets nieuws aan, terwijl de huidige raamovereenkomst in mei afloopt.

Een nieuwe raamovereenkomst zou nochtans zeer bevorderlijk zijn voor een echte klimaattransitie.

- *Het incident is gesloten.*

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW LEILA AGIC
aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

1263 **concernant la lutte contre les discriminations faites aux femmes enceintes dans le milieu du travail.**

1265 **Mme Leila Agic (PS).**- L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a récemment communiqué sur plusieurs condamnations en matière de discrimination à la maternité. Nous découvrons ainsi dans la presse un témoignage de discrimination à l'encontre d'une femme enceinte sur le lieu de travail, qui s'est soldée par un licenciement. Les faits relayés par le quotidien La Libre remontent à début avril 2018, époque à laquelle Aurore, âgée de 28 ans, travaille dans une agence immobilière à Bruxelles.

Quelques semaines après son entrée en service, Aurore tombe enceinte et l'atmosphère sur le lieu de travail se dégrade lorsque sa patronne tente, par tous les moyens, de pousser Aurore à quitter son emploi. Aurore sera finalement licenciée et se retrouvera ainsi sans emploi, enceinte et avec un autre enfant déjà à charge. Bien que l'épisode se soit produit il y a cinq ans, ce témoignage reste d'actualité.

Il y a quelques jours encore, une jeune Bruxelloise a partagé son expérience sur les réseaux sociaux. Après avoir été entrepreneuse depuis le début de sa vie active, elle est engagée par une entreprise mais tombe enceinte quelques semaines après. Elle aurait été licenciée après avoir prévenu verbalement l'une de ses responsables. Aujourd'hui, elle se retrouve dans une situation précaire, incapable de faire valoir ses droits puisqu'elle n'a pas travaillé assez longtemps. Sur le plan juridique, la situation aurait sans doute pu être différente si cette personne avait été incitée à signaler sa grossesse le plus tôt possible, par écrit.

En 2017 déjà, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes avait constaté que le nombre total de signalements avait connu une hausse de 34 % par rapport à 2016 et avait lancé la campagne « Maman reste à bord ». L'institut signalait que les femmes pouvaient être discriminées à tous les stades du processus de mise à l'emploi, du recrutement et de la sélection à la non-prolongation de leur contrat à durée déterminée ou à leur licenciement, en passant par les conditions d'emploi. Peu de femmes osent faire respecter leurs droits, ayant souvent elles-mêmes intégré les stéréotypes de genre et accepté l'idée que la grossesse et la maternité sont des freins à leur carrière.

En 2018, Actiris avait déjà communiqué sur cette thématique et avait indiqué que plus d'un signalement sur trois émanant d'une femme, auprès de son service diversité, concernait une discrimination liée à la grossesse. Plus une femme correspond au profil - moins de 24 ans, avec un niveau d'éducation inférieur -, plus la probabilité d'être confrontée à des discriminations concernant la grossesse est élevée. Michel Pasteel, directeur de l'institut, rappelle que ces affaires montrent à quel point les discriminations liées à la grossesse sont encore présentes dans notre société.

betreffende de bestrijding van discriminatie van zwangere vrouwen op het werk.

Mevrouw Leila Agic (PS) (in het Frans).- Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) bracht onlangs een aantal overtredingen en veroordelingen naar buiten inzake discriminatie van zwangere vrouwen. De getuigenissen in de pers en op sociale media zijn vaak schrijnend. Zwangere vrouwen worden meer dan eens met allerlei middelen aangezet om zelf ontslag te nemen of gewoon ontslagen. Deze vrouwen komen meer dan in een precare financiële situatie terecht en ze kunnen vaak hun juridische rechten niet doen gelden.

In 2017 al registreerde het IGVM een beduidende stijging van zulke gevallen. Toen lanceerde het de campagne "Mama blijft aan boord". Zwangerschaps- en moederschapsdiscriminatie kunnen zich manifesteren tijdens de selectieprocedure, maar ook met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden of een contractverlenging. Vrouwen leggen zich daar al te gemakkelijk bij neer. Zwangerschap en moederschap hoeven een carrière echter niet in de weg te staan.

In 2018 deed Actiris gelijkaardige vaststellingen. Vooral jonge, laaggeschoolde vrouwen zijn het slachtoffer.

Wordt er aandacht besteed aan dit soort discriminatie in uw toekomstig plan tegen discriminatie bij aanwerving?

Hoe worden zwangere vrouwen over het algemeen behandeld op de arbeidsmarkt?

Wat onderneemt het Brussels Gewest om hen beter te ondersteunen?

Hoe worden ouders op hun rechten en mogelijkheden gewezen? Weten ze waar ze hulp kunnen vinden in Brussel?

Votre futur plan contre les discriminations à l'embauche contient-il un volet consacré à la discrimination sur la base de la grossesse ?

Quel est l'état des lieux des discriminations des personnes enceintes sur le marché de l'emploi ?

Quelles actions la Région entreprend-elle pour soutenir les femmes qui sont victimes de discriminations liées à la maternité ou à la grossesse ? Actiris s'est-il déjà saisi concrètement de cette question depuis 2018 ? Dans l'affirmative, comment ?

Des campagnes de sensibilisation sont-elles prévues pour informer les parents de leurs droits et des lieux où ils peuvent trouver de l'aide à Bruxelles, durant ces périodes propices aux discriminations à l'emploi ?

¹²⁶⁷ **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Madame Agic, merci d'aborder cette problématique particulière qui est une réalité sur le marché du travail.

Je le rappelle d'emblée : aucune discrimination ne peut être admise à l'égard des femmes enceintes, ni dans l'évolution de leur carrière, ni à l'embauche.

Le problème peut être abordé sous l'angle de mes compétences régionales en matière de mise à l'emploi, incluant la lutte contre les discriminations à l'embauche ou, comme dans les exemples cités au début de votre question, dans le cadre de l'évolution de la carrière. Ce cadre relève du contrat de travail et du droit au travail, compétences fédérales assumées par le ministre fédéral de l'Emploi et du Travail Pierre-Yves Dermagne. Dans le cadre de nos débats sur le projet d'ordonnance visant à simplifier la mise en œuvre des tests de discrimination à l'embauche en Région bruxelloise, le Conseil d'État a récemment rappelé que celle-ci n'avait plus la compétence pour les mêmes formes de discriminations pouvant exister pendant l'évolution de la carrière. Cela souligne l'importance de la collaboration et de l'échange d'informations entre les services régional et fédéral d'inspection de l'emploi.

Je peux vous préciser qu'Actiris prend à cœur son rôle dans la lutte contre la discrimination des femmes, en particulier des femmes enceintes, en sensibilisant les employeurs à la question à travers les plans de diversité. On y recommande notamment de suivre la formation eDiv organisée par Unia. Cette formation en ligne offre aux employeurs une vue complète des lois antidiscrimination, incluant les cadres de la grossesse et de la maternité, ainsi que des outils pour promouvoir la diversité au sein de leur entreprise.

Vous me demandez de fournir un état des lieux des discriminations des personnes enceintes sur le marché de l'emploi. D'après les chiffres de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en 2021, 119 signalements liés aux thèmes de la grossesse, de l'accouchement et de la maternité ont été enregistrés. Cela représente 12 % de tous les signalements et fait figurer ces thèmes en troisième place en

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *U schetst een pijnlijke realiteit. We mogen dit soort discriminatie van zwangere vrouwen niet dulden.*

Ik pak deze kwestie aan op grond van mijn bevoegdheid als minister van werk. In die hoedanigheid strijd ik tegen discriminatie bij de aanwerving of tijdens het vervolg van de carrière. Voor arbeidscontracten en het recht op arbeid is federaal minister Dermagne bevoegd. Onze inspectiediensten zullen dus nauw moeten samenwerken op beide beleidsniveaus.

Actiris neemt zijn rol inzake de bestrijding van discriminatie van al dan niet zwangere vrouwen zeker ter harte. Het sensibiliseert de werkgevers en raadt hen aan online de eDiv-opleiding van Unia te volgen.

Het IGVM deelt me mee dat in 2021 119 gevallen van discriminatie bij zwangerschap, bevalling of moederschap werden gesignaleerd. Deze vrouwen worden in 42% van de gevallen gediscrimineerd inzake hun arbeidsvoorwaarden, in 26% van de gevallen bij de toegang tot werk. We mogen ervan uitgaan dat er zich meer gevallen voordoen dan er worden gemeld.

matière de discrimination. Quelque 26 % des 119 signalements concernaient l'accès à l'emploi, derrière les conditions de travail qui représentent 42 % des cas. Il faut être prudent, car il s'agit de cas signalés dans une situation globale de sous-rapportage. Le nombre de cas de discriminations est évidemment bien plus élevé que le nombre de signalements.

¹²⁶⁹ Dans le cadre de notre stratégie de lutte contre les discriminations à l'embauche et de la promotion de la diversité en emploi, structurée en quinze engagements, mon ambition commune avec la secrétaire d'État à l'Égalité des chances est notamment d'améliorer la visibilité du service chargé de la lutte contre les discriminations à l'embauche au sein d'Actiris et de mieux accompagner les chercheurs d'emploi victimes de discrimination, en particulier les chercheuses d'emploi enceintes ou qui sont déjà maman.

L'inspection régionale de l'emploi est également chargée d'effectuer des tests de discrimination lorsque de tels dossiers lui sont transmis directement soit par Actiris, soit par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Le service Actiris s'est, en effet, déjà saisi concrètement de cette question. Depuis 2018, Actiris comptabilise quatorze signalements de discriminations liés à la grossesse dans le cadre de procédures d'embauche. Notez que le nombre de signalements est certainement inférieur au nombre global de cas. Il convient donc de mieux faire connaître le service d'Actiris chargé d'accompagner les femmes lorsqu'elles sont confrontées à ce genre de situation, de manière à régler les situations à l'amiable plutôt que de recourir à des procédures plus contraignantes ou à des sanctions.

Nous sommes, par ailleurs, convaincus de la nécessité des campagnes d'information et de sensibilisation destinées au grand public, afin que les Bruxellois puissent faire valoir leurs droits. L'un des quinze engagements de ma stratégie de lutte contre la discrimination à l'embauche est d'ailleurs consacré à l'accroissement des actions de communication en la matière.

L'émancipation des femmes et leur participation pleine, entière et égale au marché de l'emploi sont, bien évidemment, des objectifs que nous partageons. Il n'est pas acceptable que leur maternité ou leur grossesse vienne entraver leur trajectoire socioprofessionnelle ou compromettre leurs chances de décrocher un emploi.

(M. Thomas Naessens, troisième vice-président, prend place au fauteuil présidentiel)

¹²⁷¹ **Mme Leila Agic (PS).**- Il est intéressant de constater que le service antidiscrimination d'Actiris a reçu 14 signalements de discrimination à l'embauche.

Vous le dites vous-mêmes, il n'est pas acceptable qu'une maternité, fût-elle supposée, mène à une discrimination. Nous

Samen met de staatssecretaris voor Gelijkheid van Kansen wil ik minder discriminatie en meer diversiteit op het werk. Daarom ijveren we voor een grotere zichtbaarheid van de dienst binnen Actiris die dit soort discriminatie bij aanwerving bestrijdt. We willen werkzoekenden beter begeleiden, zeker als het zwangere vrouwen of moeders zijn. De Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie voert discriminatietests uit als het dossiers toegestuurd krijgt door Actiris of door het IGVM.

Sinds 2018 registreerde Actiris veertien gevallen van zwangerschapsdiscriminatie bij aanwerving. De werkelijke cijfers liggen ongetwijfeld veel hoger. Bijgevolg moet de dienst bekender worden bij het publiek, zodat hij vrouwen beter kan begeleiden. Een minnelijke regeling is immers altijd te verkiezen boven gerechtelijke procedures of sancties. Daarom bevatten mijn vijftien engagementen ook een punt in verband met informatie, sensibilisering en communicatie.

Vrouwen moeten volwaardig kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt. Dat sluit aan bij een volledige emancipatie. Zwangerschap of moederschap mogen daarbij geen beletsel vormen.

Mevrouw Leila Agic (PS) *(in het Frans).*- *Het is nog altijd zo dat veel werkgevers liever een man aannemen dan een jonge vrouw, bij wie immers het 'risico' bestaat dat ze zwanger is of wordt. Dat is onaanvaardbaar. Het Brussels Gewest is dan wel maar gedeeltelijk bevoegd, maar het moet alert blijven. U moet sensibiliseren, informeren en begeleiden. Vrouwen moeten*

savons que beaucoup trop d'employeurs préféreront engager un homme plutôt qu'une femme dans une certaine catégorie d'âge.

La Région doit rester attentive au problème, même si elle n'est pas compétente pour ce qu'il se passe après l'embauche. Elle doit participer aux campagnes de sensibilisation. Énormément de femmes n'osent annoncer qu'elles sont enceintes avant trois mois de grossesse. Parfois, l'employeur s'en rend compte et elles n'ont aucune preuve qu'ils les discriminent. Ces femmes n'ont alors plus d'autre choix que de s'adresser à Actiris et le problème revient à la Région. Tout est lié, dans ce type de dossier.

J'espère que la Région pourra avancer pour informer les femmes avant, pendant et après leur grossesse, et même en dehors, car certaines sans aucun projet de maternité pourraient se retrouver discriminées elles aussi.

1273 **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Je ne peux qu'approuver. En effet, chaque employeur qui se rend coupable de discrimination ne se rend pas compte du tort qu'il cause, non seulement à la personne concernée, mais aussi à la société en général et à sa propre organisation.

Pour les organisations, la diversité est synonyme de qualité et de richesse, et le fait d'employer des femmes qui sont mères de famille et qui portent un projet parental fait partie de la diversité et du personnel qu'une organisation doit compter pour être au service de la société. Toute discrimination est donc non seulement une faute, mais aussi une erreur, et il faut convaincre chaque employeur du fait que discriminer va à l'encontre de ses propres intérêts.

1275 **Mme Leila Agic (PS).**- Je vous rejoins totalement sur ce point et j'espère que nous arriverons à instaurer un congé de paternité aussi long que le congé de maternité, une mesure qui nous permettra également de lutter contre les discriminations entre les hommes et les femmes.

1275 **M. Bernard Clerfayt, ministre.**- Une formule à la scandinave, je suis entièrement d'accord.

- *L'incident est clos.*

1281 **QUESTION ORALE DE M. MICHAËL VOSSAERT**

1281 **à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,**

1281 **concernant l'ordonnance relative aux stages de transition.**

1283 **M. Michaël Vossaert (DéFI).**- En 2016, une ordonnance relative aux stages de transition a été adoptée afin d'offrir un cadre légal à l'organisation des stages et de formations rémunérés en entreprise, dont la philosophie et l'objectif sont de

hun zwangerschap ook tijdig en officieel bekendmaken, zodat ze sterker staan tegenover de werkgever.

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *Werkgevers die discrimineren, moeten beseffen dat ze schade toebrengen aan een persoon, aan de maatschappij en aan hun eigen bedrijf. Diversiteit is immers belangrijk voor de kwaliteit en de rijkdom van een organisatie. Discrimineren is niet alleen een overtreding, maar ook een jammerlijke vergissing.*

Mevrouw Leila Agic (PS) (in het Frans).- *Ik hoop ook dat er snel een vaderschapsverlof komt dat even lang is als het moederschapsverlof.*

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans).- *Ik kan me helemaal vinden in de Scandinavische aanpak op dat vlak.*

- *Het incident is gesloten.*

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER MICHAËL VOSSAERT

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

betreffende de ordonnantie betreffende de instapstages.

De heer Michaël Vossaert (DéFI) (in het Frans).- *In 2016 is de ordonnantie betreffende instapstages aangenomen om jongeren onder de 30 jaar een eerste beroepservaring te laten opdoen.*

permettre aux jeunes de moins de 30 ans d'acquérir une première expérience professionnelle.

Par ailleurs, cette ordonnance offre un meilleur encadrement : outre une rémunération, les stagiaires peuvent bénéficier d'une assurance ou encore d'un remboursement des frais de déplacement.

Sous la précédente législature, un premier bilan de cette mesure a été réalisé. Votre prédécesseur avait annoncé ses résultats positifs : des jeunes ayant effectué des stages avaient 50 % de chances en plus d'obtenir un emploi. Du côté des entreprises, cette mesure a été accueillie de manière positive, 40 % d'entre elles offrant des stages. Pendant la période 2016-2017, il y a eu une augmentation du nombre de stages par rapport aux années précédentes.

Cependant, la crise sanitaire a eu un impact direct sur la prise en stage des jeunes : une diminution de 28 % a été observée durant les mois de confinement ou de semi-confinement, un effet logique lié à l'arrêt ou à la réduction d'une partie des activités.

Je voudrais aujourd'hui refaire le point avec vous sur cette mesure qui offre d'immenses possibilités aux jeunes.

Une évaluation de cette mesure a-t-elle eu lieu après le déconfinement ? Si oui, combien de jeunes ont-ils eu accès à un stage d'insertion professionnelle ?

Quelle est l'évolution du nombre d'entreprises qui proposent des stages ? Quels outils sont-ils mis en place pour les soutenir dans la création d'offres de stages pour les jeunes ? Quels mécanismes sont-ils créés pour actualiser cette mesure dans un contexte de crise afin de stimuler l'insertion professionnelle des jeunes Bruxellois ?

M. Bernard Clerfayt, ministre. - Une partie de la jeunesse bruxelloise éprouve des difficultés à trouver un emploi en raison de son manque de qualifications ou d'expérience professionnelle, qui pousse l'employeur potentiel à se questionner. Le stage est un mécanisme permettant justement au jeune d'acquérir cette expérience et à l'employeur de vérifier les aptitudes du candidat pour le poste qu'il compte proposer. La crise liée au Covid-19 n'a pas amélioré la situation, puisqu'elle a réduit l'activité économique.

Les stages de transition appelés stages First permettent d'acquérir une expérience en milieu de travail. Celle-ci peut ensuite conduire à la mise à l'emploi au sein de l'entreprise d'accueil ou être valorisée sur le C.V. des jeunes Bruxellois, surtout ceux qui sont les plus éloignés du marché du travail. Différentes études prouvent l'effet positif de la mesure sur l'insertion professionnelle des jeunes bénéficiaires.

Le nombre annuel de bénéficiaires distincts de stages First depuis 2017 connaît une diminution progressive à partir de 2018, qui s'accroît dès 2019. De 1.203 bénéficiaires en 2017, on tombe à 969 en 2019, puis à 622 en 2022. La tendance est la même pour

In de vorige legislatuur maakte uw voorganger de positieve resultaten ervan bekend: jongeren die een instapstage hadden gevolgd, hadden 50% meer kans om een job te vinden.

De coronacrisis had evenwel een rechtstreekse impact op de stages. Tijdens de lockdown was er een daling met 28%.

Hoeveel jongeren hebben na de lockdown een instapstage gevolgd?

Hoe evolueert het aantal bedrijven die instapstages aanbieden? Welke instrumenten worden gebruikt om stageplaatsen voor jongeren te creëren?

De heer Bernard Clerfayt, minister (in het Frans). - *De stages eerste werkervaring, First stages genoemd, maken het mogelijk ervaring op de werkvloer op te doen.*

Het aantal stagiairs is sinds 2018 geleidelijk gedaald, van 1.203 in 2017 naar 622 in 2022. Dezelfde tendens geldt voor de ondernemingen. Van de 462 ondernemingen die in 2017 First stages hadden aangeboden, bleven er in 2022 maar 283 meer over.

les entreprises. De 462 entreprises ayant accueilli des jeunes pour un stage First en 2017, il n'en reste que 408 en 2019, et plus que 283 en 2022.

¹²⁸⁹ Actiris continue néanmoins à mettre en avant le stage First dans ses communications de masse, dans ses campagnes publicitaires, dans ses bulletins d'information aux entreprises, dans le partage d'expériences avec d'autres employeurs ayant bénéficié de la mesure, par l'organisation de webinaires ainsi que par la prospection et l'information donnée aux entreprises bruxelloises par les consultants employeurs d'Actiris.

La priorité politique accordée à l'inclusion des chercheurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail passe également par l'évaluation de nos instruments, de la performance de la politique d'activation ainsi que des dispositifs d'aide à l'emploi en vue de maximiser leur incidence sur ces publics. J'ai lancé une large évaluation des aides à l'emploi. Le stage First est l'une des mesures reprises dans ce périmètre d'évaluation, qui est en phase de finalisation. Nous nous fonderons peut-être sur ces évaluations pour adapter des éléments au cas où des recommandations nous montreraient la direction à prendre pour redynamiser cet instrument.

La montée en compétence des jeunes doit être notre priorité, afin de leur offrir un emploi durable et lutter ainsi contre leur isolement social et professionnel. Voilà pourquoi entrera bientôt en vigueur une autre mesure phare que j'évoque souvent, à savoir l'instauration d'un bilan de compétences professionnelles, numériques et linguistiques qui s'appliquera d'abord aux chercheurs d'emploi de moins de 30 ans, premiers bénéficiaires parmi les 88.000 chercheurs d'emploi recensés dans notre Région. La priorité sera donc accordée aux jeunes, afin d'améliorer la construction de leur parcours d'accompagnement individuel, le choix des formations ou l'orientation vers un stage, si leur profil correspond aux besoins d'une entreprise. Nous mettrons tout en œuvre pour continuer à faire baisser le taux de chômage des jeunes en Région bruxelloise.

¹²⁹¹ **M. Michaël Vossaert (DéFI).**- Merci pour les éléments chiffrés de votre réponse qui s'ajoutent à l'évaluation attendue de l'ensemble du dispositif.

Il serait en effet réducteur de s'arrêter à la diminution quasiment de moitié de la participation des entreprises et des jeunes au mécanisme. En effet, si les différents confinements ont amené une décroissance de l'activité économique, vous travaillez déjà avec Actiris aux parcours d'accompagnement, lesquels pourraient orienter les jeunes vers des stages de ce type, sur la base de leurs profils et bilans de compétences. C'est une très bonne chose.

En Belgique, en particulier en Fédération Wallonie-Bruxelles, la culture de l'immersion et du stage doit se développer dès le niveau de l'enseignement obligatoire ou en alternance.

- *L'incident est clos.*

Actiris blijft de First stage evenwel promoten via reclamecampagnes, nieuwsbrieven voor bedrijven en webinars.

Er loopt een brede evaluatie van de tewerkstellingsmaatregelen, waaronder de First stage. De evaluatie is bijna afgerond. Misschien kunnen we op basis daarvan zaken aanpassen.

Jongeren helpen om meer competenties te verwerven, moet onze prioriteit zijn. Binnenkort wordt daarom een andere maatregel van kracht, namelijk een competentiebilan. De maatregel zal in eerste instantie op werkzoekenden onder de 30 jaar van toepassing zijn. We stellen immers alles in het werk om de jongerenwerkloosheid te doen dalen.

De heer Michaël Vossaert (DéFI) *(in het Frans).*- *Het is een zeer goede zaak dat u met Actiris aan begeleidingstrajecten werkt, die jongeren naar dit soort stages kunnen leiden.*

- *Het incident is gesloten.*

1295 **DEMANDE D'EXPLICATIONS DE MME KHADIJA ZAMOURI**

1295 à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,

1295 concernant le problème de la mobilité dans la périphérie pour les travailleurs bruxellois.

1297 (M. Michaël Vossaert, président, reprend place au fauteuil présidentiel)

1297 **Mme Khadija Zamouri (Open Vld) (en néerlandais).**- Depuis 25 ans, la liaison entre Bruxelles et sa périphérie constitue une question sensible. De plus en plus d'industries et de grands parcs d'entreprises situés en Flandre et en Wallonie ont besoin de travailleurs, alors que Bruxelles est confrontée à un taux de chômage élevé.

Les Bruxellois doivent pouvoir travailler dans la ville ou à l'extérieur. C'est pourquoi l'Open Vld est favorable au renforcement des liens avec la périphérie, avec une attention particulière pour ceux qui travaillent de nuit ou le matin. Quelque 80 % des chômeurs bruxellois ne disposent pas d'un diplôme de l'enseignement primaire. Ce public effectue souvent un travail posté et il faut en tenir compte dans la politique de mobilité.

La loi fédérale autorise un temps de trajet de maximum deux heures ou de 60 kilomètres, afin qu'il reste compatible avec la vie privée. Cette réglementation permet d'aller loin, à condition de disposer de bons moyens de transport et de liaisons efficaces.

L'Open Vld veut continuer à stimuler la vie en ville, car c'est écologique, durable, amusant et agréable.

1301 *Une étude menée par le centre de recherches flamand BRIO confirme la nécessité de connecter les zones d'emploi bruxelloises aux lieux de résidence de leur personnel. Il convient dès lors de prendre contact avec les entreprises et les parcs*

VRAAG OM UITLEG VAN MEVROUW KHADIJA ZAMOURI

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

betreffende het mobiliteitsprobleem in de Rand voor de Brusselse werknemers.

(De heer Michaël Vossaert, voorzitter, treedt opnieuw als voorzitter op)

Mevrouw Khadija Zamouri (Open Vld).- In de krant De Morgen stond in 1998 een artikel met als titel 'Opnieuw trams van Brussel naar de Rand?'. Daarin werd aangeklaagd dat er geen verbinding bestond tussen Brussel en de Rand. We zijn nu 25 jaar later, maar het is nog steeds een pijnpunt.

Dat heeft uiteraard ook gevolgen voor de werkgelegenheid. Steeds meer industrie en grote bedrijventerreinen zijn buiten het Brussels Gewest gevestigd, dus in Vlaanderen en Wallonië. Zij hebben werkrachten nodig, terwijl Brussel met een hoog werkloosheidscijfer worstelt.

U haalde het al regelmatig aan, en de Open Vld is het met u eens: we moeten Brussel in zijn grootstedelijke context bekijken, als één grootstedelijk gebied. Het gewest moet echter voor zijn beleidsoplossingen ook rekening houden met die context en hem niet alleen aangrijpen om te relativiseren. We moeten onze blik durven te verruimen. Werken in de stad of daarbuiten: beide moeten voor de Brusselaar een realistische mogelijkheid zijn. Daarom is de Open Vld er voorstander van om de verbindingen met de Rand te versterken, met de nodige aandacht voor de werkende mens.

Daarbij moet er ook aandacht zijn voor wie in nacht- of ochtendploegen werkt. Vaak is dat een probleem. U gaf daarnet aan dat 80% van de Brusselse werklozen geen diploma van lager onderwijs heeft. Dat is de groep die vaak ploegenarbeid verricht en waar in het mobiliteitsbeleid te weinig rekening mee wordt gehouden.

In de federale wet is opgenomen dat de pendeltijd tot twee uur of zestig kilometer mag bedragen, zodat de verplaatsingen naar het werk combineerbaar blijven met het privéleven. In een klein land als België geraak je daarmee al heel ver, op voorwaarde dat er goed vervoer en efficiënte verbindingen beschikbaar zijn.

De stad is en blijft een aantrekkelijke omgeving om in te wonen. Wonen in de stad is ecologisch, duurzaam, tof en gezellig. Dat wil de Open Vld blijven stimuleren.

De Brusselse werkgelegenheidszones moeten aansluiten op de plekken waar hun personeel vandaan komt, zoals ook uit een studie van BRIO blijkt. Het lijkt ons aangewezen om contact te leggen met bedrijven, bedrijfsterreinen en koepels, zoals de

d'activités en dehors de Bruxelles, comme la zone aéroportuaire et de réduire l'appréhension des Bruxellois à y travailler.

Pour y parvenir, il faudra de bons transports publics, une communication ciblée d'Actiris et sa collaboration avec des entreprises en dehors de Bruxelles, ainsi que la mobilité douce - électrique ou non -, qui gagne en popularité. Actiris pourrait se pencher sur un projet pilote mené par la province du Brabant flamand, qui propose des vélos électriques pour se rendre aux entretiens d'embauche.

Comment faites-vous la promotion du travail en périphérie bruxelloise ?

Sous cette législation, en quoi la connectivité entre Bruxelles et sa périphérie s'est-elle améliorée ? Collaborez-vous avec la ministre de la Mobilité Van den Brandt ? Collaborez-vous avec des groupes d'entreprises ? Dans l'affirmative, lesquels ?

luchthaven van Zaventem, om dat concreet in te vullen. Dat zal niet alleen de werkgelegenheid, maar ook het evenwicht tussen werk en privéleven verbeteren.

De mentale barrière in de hoofden van Brusselaars om buiten Brussel te gaan werken, moet worden doorbroken. Dat zal alleen lukken met goed openbaar vervoer. Ook Actiris moet daar meer op inzetten, via campagnes en samenwerking met ondernemingen buiten Brussel. Vlotte mobiliteit zal hoe dan ook een belangrijke rol spelen.

Ook alternatieve vervoerswijzen kunnen een rol spelen. De al dan niet elektrische fiets wint aan populariteit. De provincie Vlaams-Brabant heeft een proefproject om elektrische fietsen beschikbaar te stellen om naar sollicitatiegesprekken te gaan. Dat lijkt me ook interessant voor Actiris. De Rand komt zo dichterbij.

Hoe promoot u werken in de Rand? U hebt een streefcijfer dat waarschijnlijk zal worden gehaald, maar kunnen we het nog wat ambitieuzer aanpakken?

Wat doet u om de verbinding met de Rand te verbeteren? Richt u zich op bepaalde bedrijvenclusters? Is er samenwerking met belanghebbende ondernemingen?

Wat is er deze regeerperiode gebeurd om de verbinding met de Rand te verbeteren voor wie daar gaat werken? Hoe werkt u samen met minister van Mobiliteit Van den Brandt?

Zal Actiris ook fietsen of andere vervoersmiddelen ter beschikking stellen om in de Rand te gaan solliciteren?

De heer Alain Vander Elst (MR) *(in het Frans)*.- *In Brussel is het aantal jobs voor laaggeschoolden in de periode 2015-2019 met de helft gedaald. In Vlaams-Brabant is dat aantal daarentegen met 30% gestegen.*

Meer Brusselaars moeten een job kunnen vinden die bij de gezochte profielen aansluit, of het nu in Brussel of in de Rand is. Er bestaan evenwel tal van belemmeringen, eerst en vooral op het vlak van mobiliteit.

Daarnaast moet er een mentaliteitswijziging komen om de psychologische barrière te overwinnen om in de Rand te gaan werken.

Welke synergieën tussen Actiris en de VDAB zouden de mobiliteit van werkzoekenden verbeteren? Hoe kunnen ondernemingen de belemmeringen helpen wegwerken? Zorgt Actiris voor oplossingen om de mobiliteit te verbeteren van mensen die in de Rand aan de slag willen?

Nous devons permettre à plus de Bruxelloises et de Bruxellois de trouver un emploi correspondant aux profils recherchés, que ce soit à Bruxelles ou dans la périphérie. Cependant, il existe de nombreux freins à cet objectif, à commencer par une mobilité non adaptée. Si l'offre actuelle de transport permet d'accéder à beaucoup de lieux en périphérie, la mobilité continue néanmoins à être évoquée par les Bruxellois comme l'un des principaux obstacles à y trouver un emploi.

En outre, comme l'a précisé ma collègue, l'amélioration de la mobilité pour ces travailleurs devra nécessairement s'accompagner d'un changement de mentalité afin de briser la barrière psychologique à travailler dans la périphérie.

¹³⁰³ **M. Alain Vander Elst (MR)**.- Cette problématique n'est pas neuve. Comme ma collègue l'a bien expliqué, la périphérie bruxelloise offre de nombreuses possibilités. À Bruxelles, les chercheurs d'emploi sous-qualifiés se heurtent aux exigences des postes découlant de l'économie de services. Le nombre d'offres d'emploi pour les travailleurs peu qualifiés a en effet baissé de 50 % au cours de la période 2015-2019. À l'inverse, ces offres ont augmenté de 30 % dans le Brabant flamand.

Quelles synergies entre Actiris et le VDAB permettraient-elles d'améliorer pratiquement la mobilité pour les chercheurs d'emploi bruxellois souhaitant occuper un emploi en périphérie ?

Comment les entreprises pourraient-elles être associées à la résolution des différents freins évoqués ?

Actiris met-il en place des solutions pour améliorer la mobilité des personnes souhaitant travailler en périphérie ? Une mise à disposition de vélos ou une participation dans les frais de permis de conduire sont-elles possibles et envisageables aujourd'hui ? Dans l'affirmative, quels seraient les coûts d'une telle initiative ?

¹³⁰⁵ **M. Bernard Clerfayt, ministre** (en néerlandais).- *L'accord de coopération que j'ai conclu avec la Flandre afin de soutenir la mobilité entre les Régions porte déjà ses fruits, mais il doit être pérennisé.*

En 2021, 5.166 Bruxellois ont trouvé un emploi en Flandre. En 2020, ils étaient 4.631. Les chiffres évoluent donc dans la bonne direction.

Par ailleurs, dans le cadre de mes compétences, il existe une aide pour les demandeurs d'emploi. Ainsi, les frais de déplacement en transports publics sont intégralement remboursés dans toute la Belgique pendant toute la procédure de recrutement.

La mobilité des demandeurs d'emploi est assurée par divers services publics et privés. En outre, les conseillers en emploi d'Actiris et de ses partenaires offrent un soutien aux demandeurs d'emploi les plus vulnérables.

¹³⁰⁷ *Tous les moyens de transport sont utilisés en fonction des capacités des demandeurs d'emploi, l'objectif prioritaire étant toujours l'insertion sur le marché du travail.*

Pour ce qui est des liaisons de transport public vers la périphérie, j'ai récemment eu des contacts avec des employeurs de la périphérie dans le cadre d'un accord de coopération, et la

De heer Bernard Clerfayt, minister.- Zoals u weet, heb ik me altijd ingezet om de mobiliteit tussen de gewesten te ondersteunen, opdat de Brusselaars alle jobkansen kunnen benutten. Het samenwerkingsakkoord dat ik in dat verband met Vlaanderen heb gesloten, werpt al vruchten af, maar moet een permanent karakter krijgen om nog meer successen te boeken.

Mijn Vlaamse collega Jo Brouns en ik hebben ons tot minimumdoelstelling gesteld om 2.000 bijkomende Brusselaars in Vlaanderen te laten werken in 2023 en dat aantal nadien elk jaar met 10% te doen stijgen.

In 2021 hebben 5.166 Brusselaars werk gevonden in Vlaanderen. In 2020 waren dat er 4.631. De cijfers gaan dus in de goede richting. In de toekomst zullen we vermoedelijk nog meer Brusselaars in Vlaanderen aan het werk krijgen.

De verbinding van Brussel met de Rand is een probleem dat veel verder reikt dan mijn eigen bevoegdheidsdomein, Werk. Het overleg daarover met de andere beleidsniveaus moet in andere instellingen worden verzekerd.

Binnen mijn bevoegdheden bestaat er wel steun voor werkzoekenden: reiskosten met het openbaar vervoer worden tijdens de aanwervingsprocedure in heel België volledig vergoed. Die steun geldt echter alleen tijdens de aanwervingsprocedure. De taak van Actiris stopt zodra iemand een arbeidsovereenkomst tekent. De vergoeding van de verplaatsingskosten van werknemers valt uitsluitend onder het arbeidsrecht en het sociaal overleg op het niveau van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De mobiliteit van werkzoekenden wordt verzekerd via verschillende openbare en particuliere diensten. De tewerkstellingsconsulenten van Actiris en zijn partners bieden de meest kwetsbare werkzoekenden ondersteuning voor hun verplaatsing naar de in te vullen vacatures.

Daarbij worden alle vervoersmiddelen gebruikt naargelang van de mogelijkheden van de werkzoekenden, waarbij de prioritaire doelstelling altijd is om hen op de arbeidsmarkt in te schakelen. Mobiliteit vormt dus geen belemmering in de ondersteuning die Actiris biedt.

possibilité d'étendre les liaisons de transport public autour de l'aéroport avec un bus privé vers certains lieux spécifiques a été évoquée. La décision à cet égard revient à ces entreprises ainsi qu'aux ministres chargés des Transports publics à Bruxelles et en Flandre.

Op de meer algemene vraag of er openbaarvervoerverbindingen zijn naar alle hoeken van de Rand, kan ik persoonlijk geen antwoord geven, want zoveel macht heb ik niet. Onlangs had ik wel in het kader van een samenwerkingsakkoord contact met werkgevers uit de Rand. Enkel daarvan hadden veel vacatures openstaan en wilden veel Brusselaars aantrekken. Daarbij kwam de mogelijkheid ter sprake om in de zone rond de luchthaven de verbinding met het openbaar vervoer te verlengen met een privébusje naar een aantal specifieke locaties. Daar staan die bedrijven natuurlijk zelf voor in en het hangt af van het aantal werknemers, waar die vandaan komen en hoe ze naar hun werk gaan. Er zijn overigens al veel bedrijven, waaronder Audi in Vorst, die privévervoer organiseren voor hun werknemers.

Het grootste deel van het antwoord ligt dus niet in mijn handen, maar in die van de ministers die belast zijn met het openbaar vervoer in Brussel en Vlaanderen en in die van de privébedrijven.

¹³⁰⁹ *(poursuivant en français)*

(verder in het Frans)

Toutefois, puisqu'ils manquent réellement de candidats pour ces emplois, on sent les employeurs autour de Bruxelles désireux de faire plus d'efforts qu'auparavant. Ils sont prêts à engager des personnes ayant un profil un peu différent ou qui ne connaissent pas bien le néerlandais, mais qui l'apprendront sur leur lieu de travail. Ils déploient aussi plus d'efforts pour leur permettre de venir jusqu'à leur usine, leur entrepôt, etc.

Omdat ze echt onvoldoende personeel vinden, zijn de werkgevers in de Rand bereid om meer inspanningen te leveren dan vroeger.

U ziet dus dat we oplossingen blijven bieden, zodat meer Brusselaars in Vlaanderen kunnen gaan werken.

Grâce à tous ces éléments, nous pourrions continuer à trouver des solutions pour que davantage de Bruxellois soient en mesure d'aller travailler en Flandre. Même si les chiffres sont bons, on peut toujours faire mieux et c'est bien notre objectif.

¹³¹¹ **Mme Khadija Zamouri (Open Vld)** *(en néerlandais).*- *Votre réponse me laisse sur ma faim, malgré les résultats encourageants de l'accord de coopération interrégional.*

Mevrouw Khadija Zamouri (Open Vld).- Ik had veel meer verwacht van uw antwoord. Het begon heel goed met het interregionale samenwerkingsakkoord, dat resultaten oplevert. Het is immers de bedoeling dat uiteindelijk almaar meer mensen de weg naar werk vinden.

Pourquoi ne demandez-vous pas des vélos électriques pour Actiris à votre collègue Van den Brandt ?

Hebt u echter geen elektrische fietsen voor Actiris gekregen van minister Van den Brandt? U moet dat vragen, u bent collega's.

¹³¹¹ **M. Bernard Clerfayt, ministre** *(en néerlandais).*- *La mission d'Actiris est d'accompagner les personnes tout au long de la procédure de recrutement.*

De heer Bernard Clerfayt, minister.- Het is de taak van Actiris om mensen te begeleiden tijdens de aanwervingsprocedure.

¹³¹¹ **Mme Khadija Zamouri (Open Vld)** *(en néerlandais).*- *Je l'avais très bien compris.*

Mevrouw Khadija Zamouri (Open Vld).- Dat heb ik zeer goed begrepen.

Je salue bien sûr les bus collectifs organisés par le secteur privé mais ceux qui se rendent en train à l'aéroport pour travailler doivent toujours s'acquitter de la redevance diabolos, qui est très chère.

Het is positief dat de privésector die arbeidskrachten nodig heeft, ook een inspanning zal leveren en busjes inzet. De bedrijven van Thurn & Taxis hebben ook busjes die van en naar het Noordstation rijden. Dat is een goede zaak. Wie de trein van Brussel naar de luchthaven neemt, moet echter een Brussels Airport Supplement (diabolotoeslag) betalen, en dat is heel duur.

1317 **M. Bernard Clerfayt, ministre** (en néerlandais).- *La loi prévoit que l'employeur rembourse les frais de déplacement de ses employés.*

1317 **Mme Khadija Zamouri (Open Vld)** (en néerlandais).- *La redevance diabolotoeslag dissuade les Bruxellois, en particulier les jeunes, de travailler à l'aéroport. Il n'y a pas non plus de transport public reliant l'aéroport de nuit.*

(Remarques du ministre Clerfayt)

C'est une source de frustration pour de nombreux jeunes.

1323 **M. Bernard Clerfayt, ministre** (en néerlandais).- *Tous les jeunes ne disposent effectivement pas d'une voiture pour aller travailler la nuit ou tôt le matin, ou accéder à l'aéroport ou à la périphérie. C'est un gros problème.*

1323 **Mme Khadija Zamouri (Open Vld)** (en néerlandais).- *Ils ne possèdent même pas tous un bon vélo. C'est aberrant.*

Le même problème se pose pour les jobs de vacances.

1327 **M. Bernard Clerfayt, ministre** (en néerlandais).- *Les employeurs devraient également faire plus d'efforts pour rendre leur entreprise plus accessible, soit en organisant un service de bus avec d'autres entreprises, soit en demandant des bus supplémentaires à De Lijn.*

1331 **Mme Khadija Zamouri (Open Vld)** (en néerlandais).- *Chacun attend que l'autre prenne une initiative, mais les pouvoirs publics ont le devoir d'organiser des connexions rapides et abordables avec la périphérie. Je ne manquerai pas de poser ma question à la ministre Van den Brandt.*

1333 **M. Alain Vander Elst (MR)**.- *Je partage entièrement l'avis de ma collègue. Des solutions doivent être envisagées pour les personnes qui travaillent la nuit dans les centres industriels situés à l'extérieur de Bruxelles, et qui doivent donc y accéder en dehors des heures classiques. L'organisation de navettes et une collaboration avec les vélos partagés bruxellois sont des solutions de mobilité intéressantes. Des stations partagées pour les vélos électriques, comme celles de Bruxelles, pourraient être installées en périphérie, près de l'aéroport et de sites industriels situés en Flandre et en Wallonie.*

De heer Bernard Clerfayt, minister.- *De werkgever moet de vervoerskosten van zijn werknemers compenseren. Dat staat in de wet.*

Mevrouw Khadija Zamouri (Open Vld).- *Ik zal mijn vraag ook aan minister Van den Brandt stellen. Brusselaars zouden toch geen diabolotoeslag hoeven te betalen om met de trein naar de luchthaven te gaan. Dat weerhoudt jongeren ervan om daar te gaan werken. Ze zijn dan vaak genoodzaakt om bijvoorbeeld de bus te nemen in plaats van de trein.*

Wie om vijf uur 's ochtends aan zijn werkdag in de luchthaven begint, moet uiterlijk om halfvijf kunnen vertrekken, maar dan is er nog geen openbaar vervoer. We palaveren al jaren over dat probleem. Ik kan er niet bij dat er nog altijd geen nachtbus of -trein voor luchthavenpersoneel bestaat. Zoiets vergt natuurlijk samenwerking met uw collega's.

(Opmerkingen van minister Clerfayt)

Ik ben teleurgesteld. U begrijpt toch waar ik me zorgen over maak? Het frustreert echt veel jongeren.

M. Bernard Clerfayt, ministre.- *Soms kunnen Brusselaars een baan krijgen, maar is de werkplek in de luchthaven of elders in de Rand zonder auto nauwelijks te bereiken. Niet alle jongeren hebben een auto om 's nachts of 's morgens vroeg te gaan werken. Dat is een groot probleem.*

Mevrouw Khadija Zamouri (Open Vld).- *Ze hebben zelfs niet allemaal een goede fiets. Dat is aberrant.*

In de zomermaanden zouden veel jongeren vakantiewerk kunnen doen, maar dan speelt hetzelfde probleem.

De heer Bernard Clerfayt, minister.- *Ook werkgevers moeten meer inspanningen doen om hun bedrijf beter bereikbaar te maken, door samen met andere bedrijven een busdienst te organiseren of door De Lijn te verzoeken om extra bussen in te leggen.*

Mevrouw Khadija Zamouri (Open Vld).- *Ik denk dat iedereen zit te wachten tot een ander initiatief neemt, maar vind dat we als overheid de taak hebben om vlotte en betaalbare verbindingen met de Rand te organiseren. Ik zal mijn vraag zeker ook aan minister Van den Brandt stellen.*

De heer Alain Vander Elst (MR) (in het Frans).- *Er moeten oplossingen komen voor mensen die 's nachts buiten het gewest werken, zoals pendeldiensten en deelfietsen.*

Momenteel moeten sommige jongeren daar veel geld voor uitgeven. Iedereen zou zich tegen een democratische prijs vlot naar zijn werk moeten kunnen verplaatsen. De mobiliteit naar de verschillende industriezones buiten Brussel moet dan ook worden herdacht.

Pour aller travailler à l'extérieur de Bruxelles, certains jeunes sont contraints de déboursier des sommes considérables. Même si ces frais doivent en effet être assumés en partie par l'employeur, tout un chacun devrait avoir la possibilité de se déplacer et d'accéder à son travail avec facilité, à un prix démocratique. Un chantier important est ainsi nécessaire pour repenser la mobilité vers les différents sites industriels à l'extérieur de Bruxelles, au moyen des transports tels que le train ou le vélo électrique, éventuellement partagé.

- *L'incident est clos.*

1337 **QUESTION ORALE DE MME KHADIJA ZAMOURI**

1337 **à M. Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal,**

1337 **concernant la régularisation du travail non déclaré dans l'économie bruxelloise.**

1339 **Mme Khadija Zamouri (Open Vld) (en néerlandais).**- *Si l'économie informelle permet aux chômeurs de compléter de temps en temps leur allocation, on ne peut que regretter que ce travail se fasse dans l'ombre, privant les autorités de rentrées fiscales et le travailleur de droits sociaux, notamment.*

Pour réduire le travail non déclaré, il importe d'agir tant sur les contrôles, la régularisation que l'attractivité de certains métiers.

Les pouvoirs publics travaillent depuis longtemps à la régularisation du travail au noir. À ce titre, les titres-services sont une réussite. Dans ce secteur, les travailleurs, souvent peu qualifiés, se constituent désormais des droits sociaux, bénéficient d'une meilleure protection tout en percevant une rémunération décente. Il faut continuer à encourager la régularisation.

- *Het incident is gesloten.*

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW KHADIJA ZAMOURI

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

betreffende het regulariseren van zwartwerk in de Brusselse economie.

Mevrouw Khadija Zamouri (Open Vld).- Het valt moeilijk te begrijpen voor werknemers en voor ons hoe een werknemer op het einde van de maand amper meer inkomen overhoudt dan een werkzoekende.

De Brusselse informele economie leidt ertoe dat werklozen af en toe hier en daar wat geld kunnen bijverdienen. Dat leidt tot sociologische stabiliteit, wat zonder meer een goede zaak is. Tegelijkertijd is het jammer dat deze arbeid in de schaduw plaatsvindt. Ook als ze werd geregulariseerd, zou ze een stabiliserende functie vervullen. Daarenboven loopt de overheid inkomsten mis doordat het geen belastingen kan heffen op informele arbeid.

Voor de zwartwerker is de situatie ook niet ideaal. Hij of zij bouwt geen sociale rechten op en geniet slechts beperkte bescherming. Veel mensen beseffen dat niet. Voor de ondernemingen die van zwartwerk gebruikmaken, is er ook een risico aan verbonden, namelijk in geval van een controle. Uiteraard moet de controle dan werkelijk plaatsvinden en niet enkel bij ondernemingen die al getrouw hun administratie bijhouden, maar dat is een ander verhaal.

De verschillende overheden zijn al even bezig met de regularisatie van arbeid. In eerste instantie denk ik aan de dienstenchequesector. In het verleden was dat een sector met veel zwartwerk. De dienstenchequesector werkt bijzonder goed in steden, vooral door het goede openbaar vervoer. Dankzij de metro kunnen werknemers gemakkelijk verschillende locaties bereiken op één dag.

Een vlotte mobiliteit volstaat op zich echter niet, er moet ook een fatsoenlijke vergoeding tegenover staan. Er is een compromis bereikt dat goed moet gevolgd worden. Het resultaat is er wel: de werknemers in de dienstenchequesector, die vaak

¹³⁴¹ *Existe-t-il des études sur l'ampleur du travail au noir à Bruxelles ? Dans quels secteurs est-ce le plus fréquent ? Existe-t-il des études sur la régularisation de ces secteurs ?*

*Comment les autres pays s'attaquent-ils au travail au noir ?
Pouvons-nous nous inspirer de leur expertise ?*

Dans quels secteurs voyez-vous des possibilités de régulariser le travail au noir ? Des plans ont-ils été élaborés ou y a-t-il eu une concertation avec les acteurs concernés ?

Comment expliquez-vous que la caisse blanche dans le secteur de l'horeca soit moins utilisée à Bruxelles que dans les autres Régions ? Comment faites-vous sa promotion ?

¹³⁴³ **M. Bernard Clerfayt, ministre** (en néerlandais).- *L'économie informelle relève en grande partie des compétences fédérales.*

Néanmoins, si l'on veut aider les chômeurs bruxellois à trouver un emploi en toute légalité, il convient d'appréhender les réalités du travail au noir et de prendre les mesures qui s'imposent.

Le système des titres-services, par lequel nous subventionnons les 27.000 emplois du secteur à hauteur de 300.000 euros par an, est effectivement une belle réussite. Il permet de régulariser ces emplois.

laaggeschoold zijn, bouwen nu sociale rechten op, genieten een betere bescherming en zijn verzekerd. Het aantal werknemers ligt er nog steeds hoog. Het is een voorbeeld van een sector waarin het zwartwerk werd geregulariseerd. Ook u hebt daartoe bijdragen.

De witte kassa in de horeca is een ander voorbeeld van regularisatie. Helaas loopt Brussel in dat vlak achterop ten opzichte van de andere gewesten. Het blijft belangrijk om regularisatie te stimuleren. Een witte kassa moet voordelig zijn voor bedrijven en ook werken als erkende huishoudhulp moet voordelen met zich meebrengen.

Kortom: controle, regularisatie en aantrekkelijkheid zijn essentiële aspecten om zwartwerk te verminderen. Gezien de positieve ervaring in de sector van huishoudelijk werk is onze partij heel benieuwd welke andere sectoren daarvoor in aanmerking komen. Ook voor de werkloosheidscijfers zou dat positief zijn. We moeten nagaan welke sectoren met zwartwerk worstelen en hoe we dat probleem geleidelijk kunnen aanpakken en regulariseren.

Bestaan er studies over de omvang van zwartwerk in Brussel? Hoeveel personen werken zwart? In welke sectoren vindt het meeste zwartwerk plaats?

Bestaan er studies over de regularisatie van die sectoren of voert u daar momenteel onderzoek over uit? Kunnen we ons laten inspireren door expertise uit andere landen? U vertelde bijvoorbeeld net dat in het buitenland bewezen werd dat degressiviteit van de uitkeringen geen resultaat oplevert. Wat doen andere landen? Hoe pakken zij zwartwerk aan?

In welke sectoren ziet u mogelijkheden om zwartwerk te regulariseren? Zijn daarover al plannen opgemaakt? Is er overleg met de stakeholders?

Hoe verklaart u het feit dat de witte kassa minder wordt gebruikt in Brussel dan in de andere gewesten? Welke acties onderneemt u om de witte kassa in Brussel te stimuleren?

De heer Bernard Clerfayt, minister.- De informele economie krijgt veel aandacht in het beleid inzake werkgelegenheid, arbeid en sociale zekerheid. Meestal valt de kwestie echter onder de bevoegdheid van de federale overheid.

Bij zwartwerk is er geen arbeidscontract. De werkgever betaalt geen sociale zekerheid, de werknemer ontvangt alleen een nettoloon en betaalt geen belastingen. Daarmee worden allerlei federale wetten overtreden en dat heeft ook gevolgen voor Brussel.

Toch verdiep ik me graag in die maatschappelijke realiteit, zodat we door een beter begrip van zwartwerk maatregelen kunnen treffen waardoor werkzoekende Brusselaars op een wettelijke manier aan de slag kunnen gaan.

¹³⁴⁵ *Je n'ai pas d'études fiables à vous présenter à propos de l'économie informelle et view.brussels n'a actuellement pas les moyens de réaliser une telle étude.*

Pour lutter efficacement contre le travail au noir et rendre les emplois accessibles aux Bruxellois, nous devons collaborer avec les autorités fédérales. Cette problématique est aussi liée à la législation sociale et fiscale, car tant que le fossé entre le salaire brut et le salaire net n'est pas réduit, une régularisation n'est pas rentable.

La question ne peut donc être dissociée des débats sur les pièges à l'emploi et le manque de main-d'œuvre dans certains secteurs, qui dépassent le champ de mes compétences.

¹³⁴⁷ **Mme Khadija Zamouri (Open Vld)** *(en néerlandais).*- *Avez-vous une idée des secteurs dans lesquels une régularisation pourrait être possible ?*

¹³⁴⁹ **M. Bernard Clerfayt, ministre** *(en néerlandais).*- *En tant que ministre, je ne peux me baser sur d'autres éléments que vous pour analyser le travail au noir. La question est de savoir si le phénomène touche des secteurs comme l'horeca et la construction dans leur ensemble ou s'il a trait aux agissements de certaines entreprises qui enfreignent les lois.*

¹³⁵¹ **Mme Khadija Zamouri (Open Vld)** *(en néerlandais).*- *L'horeca et la construction sont des secteurs importants, où les entreprises déterminent elles-mêmes comment elles se positionnent dans la société.*

- L'incident est clos.

Het dienstenchequesysteem is inderdaad een groot succes, want in het Brussels Gewest telt die sector meer dan 27.000 banen, al zijn het niet allemaal voltijdse betrekkingen. Het systeem kost de gewestelijke overheid bijna 300 miljoen euro per jaar of meer dan 10.000 euro per baan. We subsidiëren de sector om de jobs te regulariseren.

Ik kan u vandaag geen betrouwbare studies over het onderwerp voorleggen. Het is moeilijk om een nauwkeurig beeld van de informele economie te krijgen. Gezien de prioritaire dossiers waarvoor ik view.brussels opdracht heb gegeven, volstonden de middelen niet om een dergelijke studie op te zetten.

We zullen actief moeten samenwerken met de federale regering als we zwartwerk doeltreffend willen bestrijden en alle werkgelegenheidskansen wettelijk toegankelijk willen maken voor Brusselaars. De problematiek heeft immers ook te maken met de sociale en fiscale wetgeving. Zolang die niet wordt aangepast om de kloof tussen bruto- en nettolonen te verkleinen en de nettolonen te verhogen, is een regularisatie niet rendabel, noch voor de werknemer, noch voor de werkgever. We kijken daarom allemaal uit naar de fiscale hervorming die een hoger nettoloon moet garanderen voor lage inkomens.

De kwestie kan dus niet los worden gezien van de huidige debatten over de werkloosheidsvallen en het tekort aan arbeidskrachten in bepaalde sectoren. Het gaat om een kwestie die veel breder gaat dan mijn bevoegdheidsdomein. Ik zou graag ideeën opperen, maar de meeste kwesties vallen onder de federale bevoegdheden. Ik hoop dus dat de federale overheid interessante beslissingen zal nemen om werkloosheidsvallen te voorkomen.

Mevrouw Khadija Zamouri (Open Vld).- Ik ben een beetje ontgoocheld door uw antwoord, maar de realiteit is wat ze is. Hebt u enig idee in welke sectoren een regularisatie mogelijk zou kunnen zijn?

De heer Bernard Clerfayt, minister.- Ik ken de situatie inzake zwartwerk niet beter dan u. Als minister heb ik geen studie waarop ik mij kan baseren om u een grondig antwoord te geven. Spontaan denkt iedereen aan de horecasector en de bouw, maar in die sectoren zijn er zowel bedrijven met veel zwartwerk als bedrijven zonder zwartwerk. De vraag is dus of het probleem te maken heeft met de sector in het algemeen of enkel met de werkwijze van sommige bedrijven die de wetten niet respecteren.

Mevrouw Khadija Zamouri (Open Vld).- De horeca- en de bouwsector zijn inderdaad erg groot. De bedrijven bepalen zelf hoe zij zich opstellen in de maatschappij.

- Het incident is gesloten.